

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA**

**ANALISIS COMPARATIVO ENTRE LAS LEGISLACIONES  
MEXICANA Y COLOMBIANA SOBRE RIESGOS DE TRABAJO  
EN EL SECTOR PRIVADO**

**T E S I S**  
**PARA OBTENER EL TITULO DE**  
**ESPECIALISTA EN SALUD EN EL TRABAJO**  
**P R E S E N T A**  
**MARIA CAROLINA ESPINOSA ESCOBAR**

**ASESOR: MTRA. ELIA MORALES NAPOLES**

**MÉXICO, D.F.**

**2006**



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

	Página
Introducción.	5
Capítulo I. Generalidades de la Legislación.	6
1. Estructura Normativa.	6
2. Normas relativas a Seguridad Social.	11
A. México.	12
a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	12
b. Ley del Seguro Social.	13
c. Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado.	15
d. Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.	16
B. Colombia.	17
a. Constitución Política de Colombia.	17
b. Ley 100 de 1993.	19
3. Normatividad sobre Riesgos de Trabajo.	24
A. México.	25
a. Ley Federal del Trabajo.	25
b. Ley del Seguro Social.	29
c. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.	31
d. Normas Oficiales Mexicanas emitidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.	32
B. Colombia.	34
a. Decreto-Ley 1295 de 1994.	34
b. Código Sustantivo del Trabajo.	36
c. Código Sanitario Nacional.	36
d. Estatuto de Seguridad Industrial.	37
4. Instituciones para la Administración y Dirección de los Riesgos de Trabajo, sus funciones y/o competencias.	38
A. México.	38
a. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	38
b. Delegaciones Federales del Trabajo, Direcciones o Departamentos de Trabajo de los Gobiernos de los Estados.	38
c. Inspección del Trabajo.	39
d. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	39
e. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.	40
f. Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.	40
g. Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal.	40
h. Instituto Mexicano del Seguro Social.	41
B. Colombia.	42
a. Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.	42
b. Comité Nacional de Salud Ocupacional.	42

c. Ministerio de la Protección Social.	43
d. Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales.	44
Capítulo II. Conceptos sobre Riesgos de Trabajo.	45
1. Definiciones Relacionadas.	45
A. Trabajo.	45
B. Riesgos de Trabajo.	46
C. Accidente de Trabajo y excepciones.	47
D. Enfermedad de Trabajo.	52
E. Calificación de los Riesgos de Trabajo.	53
F. Incapacidad por Riesgo de Trabajo.	54
a. Incapacidad temporal.	54
b. Incapacidad permanente parcial.	54
c. Incapacidad permanente total.	55
G. Salud en el Trabajo.	55
H. Higiene y Seguridad en el Trabajo.	57
I. Medicina del Trabajo.	59
2. Administración de Riesgos de Trabajo.	60
A. Afiliación al Seguro de Riesgo de Trabajo.	60
B. Clasificación Empresas para afiliación al Seguro de Riesgo de Trabajo.	62
C. Cotización al Seguro de Riesgos de Trabajo.	65
D. Servicios a los que se tiene derecho en Riesgos de Trabajo.	69
E. Clasificación de Enfermedades de Trabajo.	70
F. Calificación de Incapacidades Permanentes.	74
G. Manejo de las Prestaciones Económicas por Riesgo de Trabajo.	79
H. Obligaciones de los Patrones.	84
I. Obligaciones de los Trabajadores.	86
J. Comisiones de Seguridad e Higiene.	87
K. Sanciones.	89
Capítulo III. Análisis DOFA.	93
(Debilidades, oportunidades, fortalezas, amenazas)	
1. Seguro de Riesgos de Trabajo en México.	95
2. Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.	102
Conclusiones.	109
Bibliografía.	113

## INTRODUCCION

Esta tesis consta de tres capítulos, en los cuales se desarrolla de manera inicialmente general y luego particular, la normatividad existente en México y Colombia en riesgos de trabajo, lo cual permite realizar un análisis comparativo de la regulación entre los dos países.

El Capítulo I trata sobre las generalidades de la legislación en cuanto al área específica de estudio: los riesgos de trabajo. En una primera parte se hace la correlación de las normas de México y Colombia por medio de una pirámide jurídica, de tal manera que se comprenda la importancia de estas en las secciones posteriores. La segunda parte presenta las normas sobre seguridad social, entre las que se consideran las Constituciones de ambas naciones, así como las principales leyes de seguridad social aplicables. La tercera parte contiene una descripción de las normas específicas relacionadas con los riesgos de trabajo. Por último, se hace una revisión general de las Instituciones involucradas en la Administración y Dirección de los Riesgos de Trabajo, sus funciones y/o competencias en la regulación de cada país.

En la primera parte del Capítulo II se presentan las definiciones manejadas por cada legislación sobre algunos términos utilizados en riesgos de trabajo, por ejemplo accidente y enfermedad de trabajo, incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, salud en el trabajo, seguridad, higiene y medicina del trabajo. Esto corresponde a una pequeña introducción a la segunda parte del capítulo, en la que se exponen puntos específicos en la administración del seguro de riesgos de trabajo. Se consideran aspectos como la afiliación, la clasificación de empresas, la cotización, la calificación de incapacidades permanentes, manejo de prestaciones económicas, así como las sanciones para empresas y trabajadores, entre otros.

El último capítulo de esta tesis, contiene el análisis de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas realizado sobre cada uno de los seguros de riesgo de trabajo estudiados. Se presenta un preámbulo sobre derecho comparado y la justificación para aplicar una matriz DOFA en un análisis comparativo con contenido jurídico. Cada seguro es analizado desde cada uno de los elementos (DOFA), tomando en cuenta cuatro variables: jurídica, gestión y administración, socioeconómica y sociocultural.

Para finalizar, se presentan las conclusiones generadas a partir de este trabajo, así como los anexos, conformados entre otros por los formatos utilizados para el reporte de los riesgos de trabajo así como para el dictamen de incapacidad permanente parcial y total.

# CAPITULO I. GENERALIDADES DE LA LEGISLACION

## 1. Estructura Normativa

“El Estado<sup>1</sup>, para poder existir, necesita de la presencia de un orden jurídico, que consiste en un conjunto de reglas de observancia obligatoria, (...) a fin de encauzar el beneficio, la armonía e interdependencia social, la conducta externa de las personas (...)”<sup>2</sup>

Las normas existen desde la creación de las sociedades, siendo de distintos tipos dependiendo de su campo: naturales, sociales, religiosas y legales entre otras; es la misma sociedad quien las emite, con el fin de regular el comportamiento de las personas que la conforman, éstas a su vez se diferencian de las normas jurídicas expedidas por el Estado, tal como lo explica Rogelio Martínez Vera:

\*Normas jurídicas: son los ordenamientos expedidos por el poder público y tienen por objeto regular en forma obligatoria las conductas de los humanos, cuando dichas manifestaciones se dan y producen efectos dentro del grupo social.

\*Normas morales: aquellas que regulan la conducta interior de la persona, encaminadas hacia la realización del bien a favor de las personas que rodean al titular de las obligaciones impuestas por ellas.

\*Normas técnicas: ordenamientos de conducta que la ciencia o la tecnología imponen a las personas para llevar a cabo con éxito una tarea vinculada a un conocimiento científico o procedimiento tecnológico.

\*Normas de trato social o normas de etiqueta: se utilizan para regular el comportamiento de las personas dentro del grupo social.”<sup>3</sup>

El Estado para funcionar necesita del derecho, entendido como “el conjunto de conductas obligatorias que impone el Estado para poder manejarse con armonía”<sup>4</sup>

El derecho interno, el cual sólo tiene aplicación dentro de los límites geográficos de un país, se divide en tres grandes clasificaciones: el público, el privado y el social, es en éste último, donde se incluyen el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social, los cuales son prioritarios para el estudio de los riesgos de trabajo, definiéndolos así:

\*Derecho del Trabajo: “disciplina normativa que se encarga de regular las relaciones de carácter laboral que se dan entre los patrones y los trabajadores y de éstos con el Estado, con el fin de posibilitar la armonía y la interdependencia entre estos dos importantes factores económicos.

\*Derecho de la Seguridad Social: contiene el conjunto de normas jurídicas que se encargan de regular las prestaciones de seguridad, higiene y asistencia social para los trabajadores y sus familiares, así como de crear la estructura, organización y funcionamiento de los organismos encargados de prestar la seguridad social.”<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> “Persona moral de derecho público, a cuya integración contribuyen una población, un territorio y un poder político, que organizado conforme un orden jurídico, realiza en ejercicio de su soberanía, un proyecto de vida propia para beneficio de la sociedad humana que lo integra”.

Vera Martínez Rogelio. Fundamentos de derecho público. 3ª. Edición. México: Editorial McGraw Hill, 2002: 14.

<sup>2</sup> Ibidem. Pág. 11.

<sup>3</sup> Ibidem. Pág. 33.

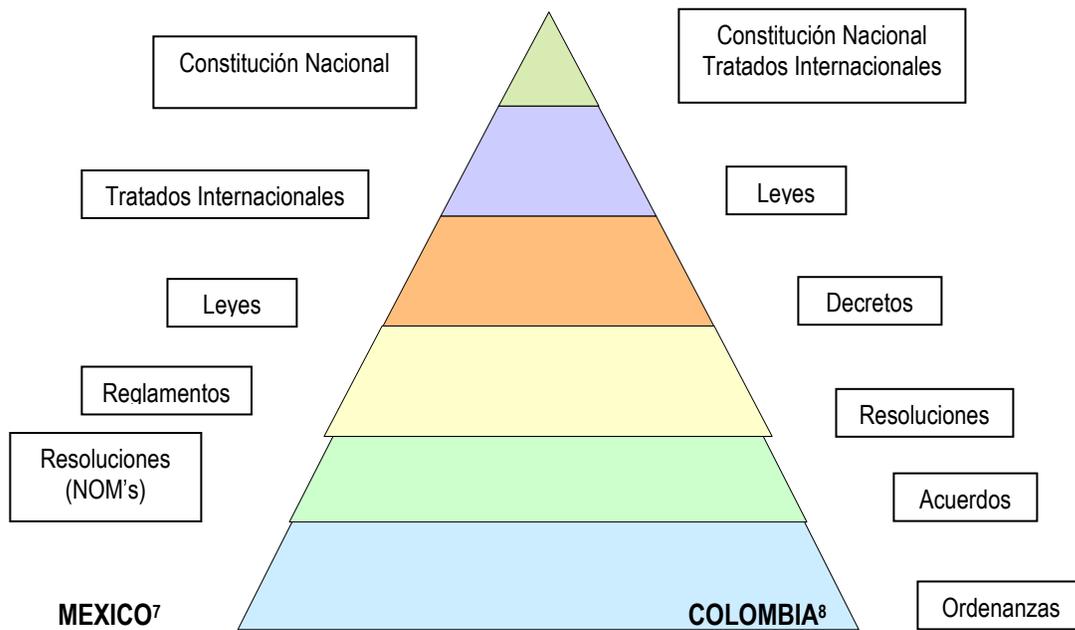
<sup>4</sup> Ibidem. Pág. 12.

<sup>5</sup> Ibidem. Pág. 51.

De estas dos ramas del derecho emanan las normas que en secciones posteriores se estudiarán, provienen de fuentes del derecho, interpretando en este sentido por fuente, “aquella institución, conducta, procedimiento o resolución gubernativa de donde emana la norma jurídica”<sup>6</sup>.

Estas fuentes del derecho, se dividen en históricas, formales y materiales, en este caso son las segundas las que contienen las fuentes directas: instituciones jurídicas que pueden producir normas que van a regular situaciones sociales.

Son estas últimas las que se toman como referencia para esquematizar de manera comparativa el orden jerárquico de la legislación en México y Colombia, de tal manera que se comprenda mejor la categoría que tiene cada una en su respectivo país.



Con el objetivo de analizar la importancia y alcance de cada una de éstas se presentará una síntesis de su significado y campo de aplicación.

\*Tratados Internacionales: son acuerdos por escrito que celebran dos o más Estados soberanos con el propósito de crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones entre ellos.

<sup>6</sup> Ibidem. Pág. 53.

<sup>7</sup> Ibidem. Pág. 57.

<sup>8</sup> ARP Prever. Legislación en salud ocupacional. Módulo 2. Autoformación en salud ocupacional. Bogotá, 1999: 2.

En el caso de México, el artículo 133 de la Constitución Nacional dice “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y los tratados que estén de acuerdo con la misma, (...) serán la Ley Suprema de toda la Unión. (...)”

Colombia tiene dentro de su pirámide jurídica a los tratados internacionales a la altura de la Constitución, nunca por encima por aquello de la Soberanía, de manera que previo a la suscripción de un tratado, el Ministerio de Relaciones Exteriores (Cancillería) verifica que éste no choque contra lo dispuesto en la Constitución. Esta expresa en el Artículo 224, que para su validez, los tratados deben tener aprobación del Congreso (Senado de la República y Cámara de Representantes).

\*Ley: norma jurídica dictada y promulgada por el poder público a través de un proceso previo y claramente determinado, mediante el cual se crean reglas de conducta de observancia general. En México y Colombia, las leyes son por igual expedidas exclusivamente por el Poder Legislativo y tienen observancia en toda la República.

\*Reglamento: acto formal administrativo, pero materialmente legislativo por medio del cual se regulan ciertas formas de conducta de las personas pertenecientes a determinado grupo social.

En México, el reglamento es expedido por el Presidente (Poder Ejecutivo), suponiendo la existencia previa de una ley, con el fin de complementarla, precisarla o aclarar sus alcances. Se limita al contenido de la ley que reglamenta. En los estados de la República, son los gobernadores quienes pueden expedir reglamentos, en el Distrito Federal la Asamblea Legislativa y en los municipios se permite, de acuerdo al artículo 115 constitucional federal, que se expidan reglamentos gubernativos y de policía que sean necesarios para el gobierno de la ciudad.

En Colombia, no existe la figura del reglamento como instrumento jurídico, este término es utilizado para definir lineamientos específicos sobre una actividad. Dichos reglamentos pueden ser constituidos a través de Resoluciones u otras normas de acuerdo al campo de aplicación.

\*Resoluciones administrativas: disposiciones de carácter general, impersonal y abstracto, expedidas por los funcionarios de la administración pública facultados por las disposiciones legales correspondientes, para apoyar el cumplimiento de las normas legales o reglamentarias correspondientes.

En el caso de México, estas pueden ser entendidas como las Normas Oficiales Mexicanas, expedidas por las Secretarías del país de acuerdo a la temática que se desea regular.

Colombia si bien aplica Resoluciones, éstas se encuentran jerárquicamente por debajo del Decreto.

Para complementar lo referente a las normas existentes en ambas naciones se explican a continuación las siguientes utilizadas en Colombia y no utilizadas en la pirámide jurídica mexicana:

\*Decretos: estos pueden ser presidenciales o de otras instituciones, con carácter dispositivo dentro de la rama ejecutiva, es decir Alcaldes (Presidentes Municipales en México) y Gobernadores.

\*Acuerdos: estas son normas de corte administrativo, promulgadas por los Concejos Municipales, mismas que no cuentan con fuerza de ley y se dictan para ser cumplidas en los municipios de las cuales emanan.

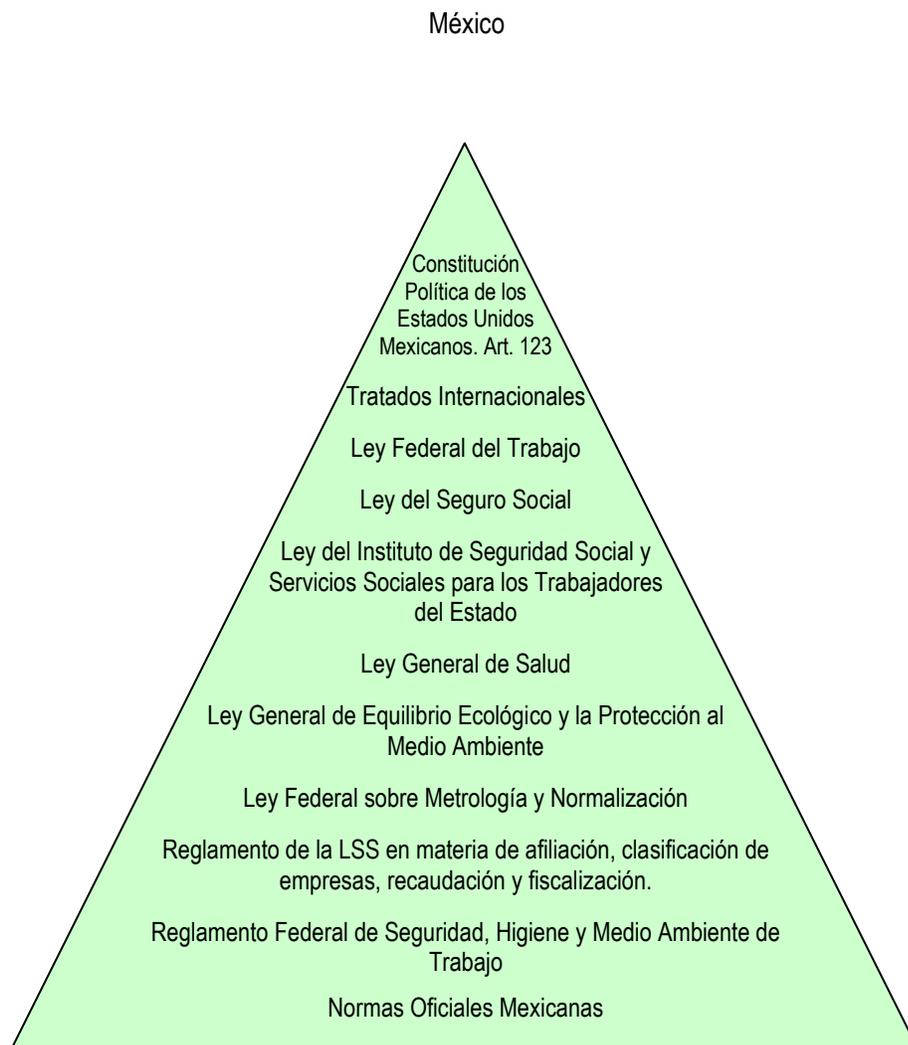
\*Ordenanzas: son las normas expedidas por las Asambleas Departamentales promulgadas con base y sin contradecir a las leyes marco, las cuales solo repercuten en su radio de acción (en México sería en los Estados)<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Bernal Cuellar Jaime. Derecho público y el estado social. Bogotá: Editorial de la Universidad Externado de Colombia, 2004: 27.

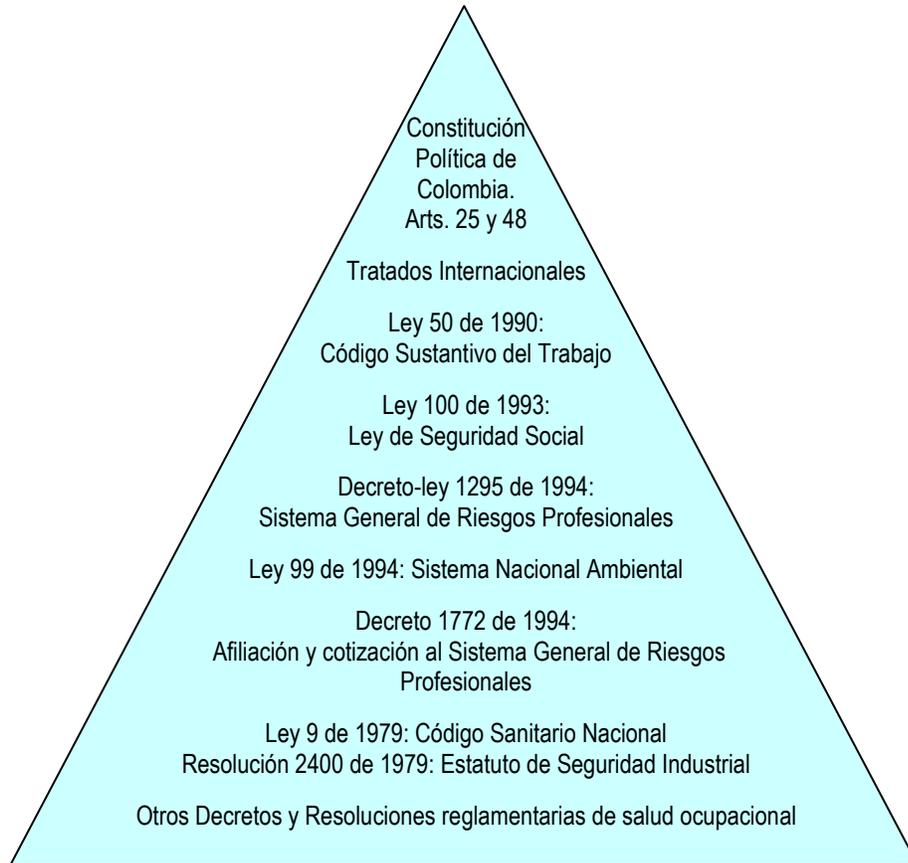
Entre otras figuras jurídicas importantes tenidas en cuenta en ambos países se encuentran la Jurisprudencia, entendida ésta como las tesis expresadas y afirmadas por los Tribunales Colegiados de Circuito y la Suprema Corte de Justicia (en México), así como la Suprema Corte de Justicia (en Colombia), la costumbre, el uso y la doctrina.

Tomando en cuenta la anterior pirámide, se presentan bajo el mismo esquema y de manera separada, las disposiciones jurídicas relacionadas al tema de estudio aplicadas en cada país.



Fuente: Página oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

Colombia



## 2. Normas relativas a Seguridad Social

Existen bastas definiciones sobre el tema, la mayoría soportadas sobre una base jurídica provenientes del concepto de seguridad física, emocional, económica y social en todas las etapas de la vida. Es así, como se va construyendo el significado actual de la seguridad social, relacionada con la posibilidad de tener una vida digna en cuanto a salud, trabajo, estabilidad presente y futura de todas y cada una de las personas que conforman la sociedad, sea o no que pertenezcan a la población económicamente activa. Todo individuo como miembro de una comunidad tiene el derecho a la seguridad social, independiente de su estatus en la misma, pero sobre todo aquellas personas que por múltiples razones no cuentan con las mismas oportunidades y ventajas que otras para satisfacer sus necesidades básicas. Gustavo Radbruch expone que el objetivo de la seguridad social, es no la idea de igualdad de las personas, sino la de nivelación de las desigualdades existentes entre ellas<sup>10</sup>.

Este derecho quedó plasmado en el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos formulado por las Naciones Unidas en 1948: "Toda persona como miembro de la sociedad; tiene derecho a la seguridad social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad."<sup>11</sup>

Esta declaración, así como las constituciones y leyes de seguridad social de México y Colombia respectivamente, establecen al Estado como responsable de la seguridad social para sus habitantes, tal como se revisará más adelante.

El término Seguridad Social fue empleado por Simón Bolívar en uno de sus discursos al Congreso de Angostura en 1819, pero fue hasta el siglo XX cuando el General Rafael Uribe Uribe planteó en forma más amplia la idea de Seguridad Social: "Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos caídos en miseria; creemos necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y que protejan a los niños, jóvenes y a la mujer en los talleres y en los campos de trabajo; creemos que se debe obligar a los patronos a ocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita a los desamparados..."<sup>12</sup>

En 1922, el inglés William Beveridge en el prólogo de su libro Pleno Empleo en una sociedad libre define la Seguridad Social como "aquella organización que el Estado se da para garantizar a todo individuo protección contra todo riesgo a que esté sometido desde el nacimiento hasta su muerte", complementando luego el concepto así "es el conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger al ciudadano frente a las contingencias que pueden acaecerle aún en la sociedad mejor constituida tales como riesgos de enfermedad, paro, vejez, accidentes, hambre, ignorancia, inadaptación e incluso hastío vital"<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Radbruch Gustavo. Introducción a la filosofía del derecho. México. Fondo de Cultura Económica. 1965: 52.

<sup>11</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Organización de las Naciones Unidas. Bogotá: Editorial Esquilo Ltda, 1992: 124.

<sup>12</sup> Uribe Uribe Rafael. Labor parlamentaria del general Rafael Uribe Uribe en el congreso de 1909. Bogotá: Imprenta Eléctrica, 1910: 2.

<sup>13</sup> Beveridge William. Full employment in a free society. New York: W.W. Norton & Company, 1945: 3.

Según Alberto Briceño Ruiz, “la Seguridad Social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural”<sup>14</sup>.

Es la seguridad social pues, un pilar fundamental en el bienestar humano, por tanto propender por un sistema que cobije a toda la población de un país debe ser una reivindicación social de los gobiernos respectivos.

De igual forma, la Seguridad Social entendida como una acción integral de asistencia y protección, sólo podrá ser real y efectiva en la medida en que la sociedad beneficiada la tome como suya, la defienda y promueva.

## **A. México**

### *a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos está vigente desde el 1 de mayo de 1917, publicada el 5 de febrero del mismo año por el Presidente Venustiano Carranza.

Consta de nueve títulos, en los cuales se contienen los 136 artículos que la componen, mismos que establecen los derechos fundamentales y deberes que tienen todos los habitantes del país (nacionales y extranjeros) y ciudadanos mexicanos; la división de poderes (legislativo, ejecutivo y judicial); las responsabilidades de los servidores públicos, también se refiere a las entidades federativas que conforman el país; disposiciones de carácter general y los procedimientos que deben ser tenidos en cuenta para realizar reformas.

En el artículo 123 de la constitución, único del Título Sexto “Del Trabajo y la Previsión Social” se determina que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.”

Este párrafo trata básicamente sobre el derecho de todo mexicano al trabajo y a condiciones decentes en el desarrollo del mismo. En éste, se plantea la creación de leyes por el Congreso de la Unión que regirán de manera distinta y por separado a los trabajadores del sector no estatal -privado- (Apartado A) y a los trabajadores al servicio del Estado (Apartado B).

En cada uno se establecen entre otros, la jornada laboral, descansos, determinación de salarios, pago de horas extras, capacitación y adiestramiento para el trabajador, higiene y seguridad en el trabajo, derecho a la huelga y seguridad social.

La Fracción XXIX del Apartado A del artículo 123 constitucional, reza que “es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la

---

<sup>14</sup> Briceño Ruiz Alberto. Derecho mexicano de los seguros sociales. Edición 12ª. México: Editorial Harla, 1995: 15.

protección del bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

Esta Fracción reglamenta no sólo la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), sino que especifica los servicios a los cuales se tiene derecho, cubriendo a todas aquellas personas que cuenten o no con ingresos, así como a sus familiares, los cuales actúan como beneficiarios del seguro social, todo esto basado en la Ley del Seguro Social nacida a raíz de dicha Fracción.

El segundo párrafo de la Fracción XII del mismo apartado, hace referencia a la expedición de la Ley, con la cual se ofrecen garantías a los trabajadores para la adquisición de vivienda y se crea el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Las fracciones XIV y XV, definen de manera general las responsabilidades del patrón frente a los riesgos de trabajo y la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

En el Apartado B, en su Fracción XI, se enuncian las bases mínimas de seguridad social a las que tienen derecho los trabajadores al servicio del Estado, cubriendo riesgos de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte, así como la atención de los familiares de dichos trabajadores con asistencia médica y medicamentos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

En la Fracción anterior se da por entendido la formulación de la Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

También tienen derecho a la seguridad social, los miembros de las Fuerzas Armadas Mexicanas, tal como lo establece la Ley del Seguro Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, reglamentada en el segundo párrafo de la Fracción XIII del Apartado B y la creación del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM).

Esta tesis se centrará en la revisión de la Ley del Seguro Social como norma del sector privado para la comparación con la legislación colombiana.

#### *b. Ley del Seguro Social*

La Ley del Seguro Social actual entró en vigor el día 1 de enero de 1997, derogando a la anterior del mismo nombre del 1 de abril de 1973, la cual a su vez había reemplazado la 1ª. Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943.

Se encuentra constituida por cinco títulos, en los que se establecen disposiciones generales, se describen el régimen obligatorio, el régimen voluntario, se establece el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y por último las responsabilidades de los servidores públicos del Instituto, infracciones, sanciones y delitos de los patrones, con un total de 319 artículos.

Conforme al artículo 2º de esta Ley, se define que “La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios

sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”

Los principios básicos de la seguridad social establecidos en la iniciativa de la primera Ley del Seguro Social fueron preservados en la Ley vigente, son:

\*“La protección al salario, en donde los distintos esquemas de protección, a través de los subsidios, pensiones, ayudas y demás prestaciones económicas, resulta ser un complemento del ingreso pecuniario del asegurado;

\*La teoría objetiva del riesgo o contingencia social, a que están expuestos todos los trabajadores y otros sujetos de aseguramiento, buscando ampliar su cobertura real amparando no sólo a los empleados, sino a otros grupos sociales, realicen o no labores productivas;

\*El interés social, en tanto que su régimen legal tiende a evitar la miseria al proteger la economía familiar del asegurado;

\*El interés público, porque se protege a grandes sectores de la colectividad, al intervenir el Estado por conducto de un ente paraestatal, para prevenir los riesgos de la pérdida de capacidad de trabajo de los obreros y la salud de otros grupos sociales protegidos;

\*La aplicación limitada de la ley, desde el momento en que el régimen del seguro social no se aplica de una manera general a todos los individuos de la sociedad, sino sólo a aquellos grupos que en su ley se establecen como sujetos de aseguramiento obligatorio o voluntario;

\*Un servicio público nacional, tomando en consideración que la seguridad social se encomienda a una institución descentralizada, que se financia tripartitamente con las aportaciones del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los propios patrones, que si bien constituye en principio una carga tributaria, finalmente todos, en mayor o menor grado reciben los beneficios del servicio; y,

\*El carácter obligatorio del servicio, en tanto que se garantiza su estabilidad, permanencia y cumplimiento por parte del IMSS de sus tareas y responsabilidades, en beneficio directo de su población derechohabiente, con independencia de que también dicho carácter obligatorio se extiende tanto a los sujetos de aseguramiento, como a los obligados a la tributación para el adecuado financiamiento del Instituto.”<sup>15</sup>

Estos principios enmarcan el objetivo primordial y el marco legal que tiene la Ley del Seguro Social frente a la seguridad social.

Los artículos 4 y 5 establecen de manera general que la organización y administración del Seguro Social queda en manos del Instituto Mexicano del Seguro Social, un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, en la cual concurren los sectores público, social y privado, entendiendo que el Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social.

El Seguro Social comprende dos regímenes: el obligatorio y el voluntario, cubriendo las contingencias y servicios propios de cada uno, con prestaciones en especie y económicas.

El régimen obligatorio está integrado por cinco ramas de seguros: Riesgos de trabajo; Enfermedades y Maternidad; Invalidez y Vida; Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, y Guarderías para hijos de aseguradas y Prestaciones sociales.

---

<sup>15</sup> Ruiz Moreno Ángel Guillermo. Nuevo derecho de la seguridad social. México: Editorial Porrúa, 1997: 205-206.

Las personas podrán ser sujetos al aseguramiento del régimen obligatorio, cuando: presten un servicio remunerado, personal y subordinado a un patrón, sean socios de sociedades cooperativas y aquellos que voluntariamente lo deseen cumpliendo con lo estipulado en el artículo 13 de la presente Ley.

Para lo anterior, los patrones deben cumplir con las obligaciones de registrarse e inscribir sus trabajadores en el Instituto, reportar el salario, número de días laborados y pagar las cuotas obrero-patronales correspondientes, entre otras disposiciones.

El régimen voluntario está constituido por el seguro de salud para la familia, el cual se compone de prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad (atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria), cobijando a aquellas personas señaladas en el artículo 84 de esta Ley: padre de familia, su cónyuge o concubina, sus hijos menores de 16 años o hasta los 25 si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional, en caso tal de no existir esposa e hijos, sus ascendientes, todos éstos con la condición de ser dependientes económicos del asegurado.

También se podrá contratar otros seguros adicionales (Riesgos de trabajo, Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez), lo cual consiste en un contrato que celebran de manera voluntaria con el IMSS, fundamentalmente los patrones, pactando condiciones superiores de las que de la propia ley emanan: aumento de la cuantía de subsidios, ayudas o monto de pensiones a que pudiese tener derecho el asegurado, disminución de la edad mínima para el disfrute de prestaciones económicas, modificación del salario promedio y todas aquellas que se traduzcan en coberturas y prestaciones superiores a las legales.<sup>16</sup>

### *c. Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado*

Esta ley nace de las reformas hechas a la anterior Ley de Pensiones Civiles y de Retiro de 1925, la cual establecía un sistema de seguridad social para los trabajadores del Estado, pero que según Alberto Briceño Ruiz<sup>17</sup>, no alcanzaba a cubrir campos importantes como la atención de la salud y protección del salario, entre otros. En 1959, se introducen cambios que favorecen la seguridad social de sus beneficiarios con la creación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y es hasta el 1 de Enero de 1984 cuando entra en vigencia la actual Ley del ISSSTE cimentada sobre lo dispuesto en la Fracción XI del Apartado B del artículo 123 de la constitución, la cual fue publicada el 27 de diciembre de 1983 en el Diario Oficial de la Federación.

Con Seis Títulos en los cuales desarrolla las normas con las que funcionará el ISSSTE, incluyendo básicamente lo relativo a personas, incorporación al seguro, cuotas y aportaciones, seguros, prestaciones y servicios.

El Título Primero establece disposiciones generales sobre la ley, personas a las que aplica; regímenes; seguros, prestaciones y servicios; los Títulos Segundo y Tercero tratan sobre el régimen obligatorio y el régimen voluntario respectivamente; el Título Cuarto está dedicado a las funciones y organización del instituto; el Título Quinto a la prescripción de los derechos de los trabajadores y sus

---

<sup>16</sup> Ibidem. Pág. 457

<sup>17</sup> Briceño Ruiz Alberto. Op. Cit. Pág. 289.

beneficiarios, así como, ciertas obligaciones del Instituto y por último el Título Sexto enuncia las responsabilidades y sanciones de los servidores públicos del Instituto y de los trabajadores.

Afirma Alberto Briceño Ruiz que en esta Ley se incurrió en “el error de mezclar sin distinguir los seguros, los servicios y las prestaciones”, haciendo la aclaración de lo que es un seguro y una rama del seguro, aduciendo que “la atención es posible conforme a las prestaciones que se otorguen a las personas comprendidas en cada rama. Para dar las prestaciones con mayor efectividad se requiere de los servicios, cuya organización es más definida y permanente.”<sup>18</sup>

Bajo este esquema, el autor argumenta que las Ramas del Seguro Social para los trabajadores cubiertos por esta Ley son:

1. Enfermedades, Invalidez y Muerte
2. Riesgos de Trabajo
3. Retiro por edad y tiempo de servicios
4. Vivienda

De igual manera, incluye los préstamos personales como prestaciones sociales, dado que éstos no responden a contingencias específicas, debido a que los beneficiarios pueden darles el destino y el objetivo que más convenga a sus intereses.

En cuanto a Riesgos de Trabajo, esta Ley se remite en algunas disposiciones a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo. El trabajador expuesto a estos riesgos (accidente o enfermedad de trabajo) tendrá derecho a prestaciones en especie: diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicio de hospitalización; aparatos de prótesis y ortopedia; rehabilitación y otras prestaciones económicas.

#### *d. Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas*

La Constitución Mexicana no es clara al otorgar derechos a las personas que conforman este tronco de la población del país, a diferencia de los derechohabientes del sector privado (Apartado A) y aquellos del sector público (Apartado B Fracción XI). Es en este último apartado en su Fracción XIII, donde son incluidas las Fuerzas Armadas, concediéndoles expresamente beneficios para la adquisición de vivienda, haciendo igual énfasis en el hecho que serán regidos por sus propias leyes.

Es así, como en 1955 se formula la Ley de Retiros y Pensiones Militares, la cual se mantuvo vigente hasta 1961, cuando se expide la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. Sin embargo, actualmente es la Ley del 29 de agosto de 1976 la que rige las condiciones de seguridad social de los miembros de la marina, el ejército y la fuerza aérea.

“La ley contiene cuatro títulos; el primero con un solo capítulo, relativo a la organización y funcionamiento del Instituto. El segundo se divide en seis capítulos: el primero, Prestaciones; el segundo, Haberes de Retiro, Pensiones y Compensaciones; Pagos de Defunción y Ayuda para Gastos de Sepelio. El tercer capítulo se refiere al Fondo de Trabajo, Fondo de Ahorro y Seguro de Vida Militar, mientras el cuarto concierne a la Vivienda y Otras Prestaciones. El quinto contiene lo relativo a

---

<sup>18</sup> Ibidem. Pág. 299.

Escuelas, Becas y Créditos de Capacitación. El último capítulo se dedica al Servicio Médico Integral. El Título Tercero, dividido en dos capítulos, se refiere a Pruebas y Procedimientos. El Título Cuarto aborda las Prevenciones Generales y consta de un solo capítulo.”<sup>19</sup>

En esta Ley las fuerzas armadas tienen derechos a 22 prestaciones, las cuales se pueden distinguir como ramas del seguro, prestaciones y servicios:<sup>20</sup>

\*Ramas: haberes de retiro, pensiones y seguro de vida.

\*Prestaciones: compensaciones, pagos de defunción, ayuda para gastos de sepelio, fondo de trabajo, fondo de ahorro, venta y arrendamiento de casas, préstamos hipotecarios y a corto plazo.

\*Servicios: tiendas, granjas y centros de servicio, hoteles de tránsito, casas hogar para retirados, centros de bienestar infantil, servicio funerario, escuelas e internados, centros de alfabetización, centros de adiestramiento y superación para esposas e hijos de militares, centros deportivos y de recreo, orientación social, servicio médico subrogado y de farmacias económicas, servicio médico integral.

Esta Ley no incluye los Riesgos de Trabajo como una rama de seguro, pero hace referencia a las prestaciones económicas a las que tiene derecho el militar o sus familiares, en caso de quedar inutilizado o morir en acción de armas o actos de servicio, recibiendo lo dispuesto por la Ley en una sola erogación (haber de servicio íntegro) o una pensión del 100% del haber de retiro o una compensación (por fallecimiento del militar). De igual forma, en este último, sus parientes podrán recibir pagos por defunción y gastos de sepelio.

Las leyes del ISSSTE y del ISSFAM, aunque no cubren al sector privado, área de estudio de esta tesis, son enunciadas a manera de referencia para la normatividad en seguridad social, otorgando una visión más completa de este rubro en México, dado que en Colombia existe una ley de seguridad social que cubre a casi toda la población, sin distinción de sector.

## **B. Colombia**

### *a. Constitución Política de Colombia*

La Constitución Política de Colombia actual fue promulgada en 1991, luego de un proceso de Asamblea Constituyente para reformar la primera Constitución del país existente desde 1886.

Consta de 380 artículos en los cuales se contemplan de la siguiente forma las disposiciones constitucionales: en el Título I los principios fundamentales del país; en el Título II se establecen los derechos de los colombianos: derechos fundamentales, derechos sociales, económicos y culturales, derechos colectivos y del ambiente; la protección y aplicación de los mismos; así como, los deberes y obligaciones de todo colombiano; el Título III trata sobre la nacionalidad, la ciudadanía, derechos y garantías para los extranjeros y lo relacionado al territorio; el Título IV se refiere a las formas de participación democrática y los partidos políticos; en el Título V se determina la organización del Estado; los Títulos VI, VII y VIII tratan sobre las Ramas Legislativa, Ejecutiva y Judicial respectivamente; el Título IX de las elecciones y la organización electoral; el Título X define los

---

<sup>19</sup> Ibidem. Pág. 355.

<sup>20</sup> Ibidem. Pág. 356.

organismos de control (Contraloría General de la República y Procuraduría General de la República); en el Título XI se designa la organización territorial del país; el Título XII de la constitución precisa el régimen económico por el cual se regirá el país y el manejo que se le dará a la hacienda pública, por último el Título XIII establece las condiciones en las cuales la carta magna podrá ser sujeta a reformas.

El artículo 25 determina que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Este derecho se complementa con el artículo 53, donde dice “... La Ley correspondiente tendrá encuentra por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; (...) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario...”

Estos ratifican la vital importancia que tiene para el Estado el bienestar de todos y cada uno de sus habitantes, sin distinción de clases, raza, nacionalidad o religión. De igual forma, establece las disposiciones generales para la formulación de otras normas (Seguridad Social y Laboral) para regular la prestación de los servicios a que hace mención, así como las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, dentro de un marco que garantice el desarrollo de actividades en ambientes seguros y adecuados para el desempeño de cualquier labor.

La Seguridad Social en Colombia está garantizada por el Estado como un derecho social y económico tal como lo establece el artículo 48 constitucional: “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la Ley...”

Así mismo, el artículo 49 se refiere a que “La atención en salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de los servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, (...) La Ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.”

Estos artículos hacen alusión directa a la Seguridad Social, dejando en claro que todo habitante del territorio (nacional o extranjero) podrá tener acceso a los servicios prestados por instituciones de carácter oficial o privado -las cuales se constituirán conforme a lo establecido por la Ley- sea o no que cuenten con los recursos para el pago de su atención.

A diferencia de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, su homóloga colombiana no establece apartados distintos para definir los derechos a la Seguridad Social de los trabajadores del

Estado (ISSSTE e ISSFAM) y los que no lo son (IMSS). Las excepciones concernientes a las relaciones laborales entre la administración pública y sus trabajadores se encuentran establecidas en el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo y en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, tal como se verá más adelante.

De igual manera, la carta magna colombiana plantea de manera más explícita el derecho de sus habitantes a la seguridad social, mientras que la mexicana hace mención a la utilidad de la Ley (en el caso del IMSS), las bases mínimas para la conformación de la seguridad social de los trabajadores del Estado (LISSSTE) y la prestación de servicios de seguridad social a través del ISSFAM. Esta diferencia de enunciación no significa en sí, que tengan objetivos distintos, cada una en su planteamiento y justificación buscan responder a las necesidades básicas de todo ser humano a una vida digna y estable.

#### *b. Ley 100 de 1993.*

La Ley 100 de 1993 o Ley de Seguridad Social como es conocida, transforma el antiguo e inequitativo concepto de asistencia pública y define para el país un sistema único de Seguridad Social Integral, “como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”.

En su artículo 1º establece que “El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afectan. El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios...”

Así mismo, el artículo 48 de la constitución determina que “el servicio público de seguridad social se prestará con sujeción a los principios de:

a. EFICIENCIA. Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente.

b. UNIVERSALIDAD. Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida.

c. SOLIDARIDAD. Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades, bajo el principio del más fuerte hacia el más débil. Es deber del Estado garantizar la solidaridad en el Sistema de Seguridad Social mediante su participación, control y dirección del mismo. Los recursos provenientes del erario público en el sistema de Seguridad se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerables.

d. INTEGRALIDAD. Es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población. Para este efecto cada quien contribuirá según su capacidad y recibirá lo necesario para atender sus contingencias amparadas por esta ley.

e. UNIDAD. Es la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la Seguridad Social.

f. PARTICIPACION. Es la intervención de la comunidad a través de los beneficiarios de la Seguridad Social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del Sistema en su conjunto.”

El Sistema de Seguridad Social plantea alcanzar los siguientes objetivos:

\*Garantizar las prestaciones económicas, de salud y servicios sociales complementarios a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica para afiliarse.

\*Garantizar la ampliación de cobertura de la Seguridad Social en forma progresiva a toda la población permitiendo el acceso de los sectores sin capacidad económica.

Esta Ley entró en vigor el día 23 de Diciembre de 1993, consta de un Título Preliminar y cinco libros, en los cuales se desarrolla lo relacionado a los regímenes generales que conforman el Sistema de Seguridad Social Integral, los cuales son: pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios definidos en la misma Ley.

El Libro Primero está compuesto por cuatro títulos en los cuales se determinan las disposiciones generales del Sistema General de Pensiones, se expiden las normas generales y otros que actuarán sobre los Regímenes de Pensión: Régimen Solidario de Prima Media con prestación definida y el nuevo régimen creado por esta Ley, Régimen de Ahorro Individual con solidaridad.

En el Libro Segundo, se establece el Sistema General de Seguridad Social en Salud, desarrolla los fundamentos que los rigen, determina su dirección, organización y funcionamiento, sus normas administrativas, financieras y de control y las obligaciones que derivan de su aplicación.

En este coexisten un régimen contributivo de salud y un régimen subsidiado en salud, mediante vinculaciones con el Fondo de Solidaridad y Garantías.

El Régimen Contributivo, “es un conjunto de normas que rigen la vinculación de los individuos y las familias al Sistema General de Seguridad Social en Salud, cuando tal vinculación se hace a través del pago de una cotización, sea individual y familiar, o un aporte económico previo, financiado directamente por el afiliado o en concurrencia entre éste y su empleador”, tal como lo define el artículo 202 de la misma Ley. En este se incluyen aquellas personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados, y los trabajadores independientes con capacidad de pago.

Con el fin de financiar la atención en salud a las personas pobres y vulnerables, y sus grupos familiares que no tienen capacidad de cotizar, se creó el régimen subsidiado, al cual pueden afiliarse todas aquellas personas descritas en el numeral 2, literal A del artículo 157: “madres durante el embarazo, parto y posparto y período de lactancia, las madres comunitarias, las mujeres cabeza de familia, los niños menores de un año, los menores en situación irregular, los enfermos de Hansen, las personas mayores de 65 años, los discapacitados, los campesinos, las comunidades indígenas, los trabajadores y profesionales independientes, artistas y deportistas, torero y sus subalternos, periodistas independientes, maestros de obra en construcción, albañiles, taxistas, electricistas, desempleados y demás personas sin capacidad de pago”.

Este régimen, es similar al nuevo Seguro Popular implantado en México, con el cual se busca ampliar la cobertura de salud, para aquella población que no tiene acceso a los seguros ofrecidos por las instituciones de seguridad social.

A partir del Libro Tercero de la presente Ley nace el Sistema General de Riesgos Profesionales, donde básicamente se definen las disposiciones referentes a la invalidez por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, así como la pensión de sobrevivientes originada por riesgos de trabajo.

En el numeral 11 del artículo 139 de la Ley en estudio, se otorgan facultades extraordinarias para “dictar las normas necesarias para organizar la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales como un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan...”, lo que da origen al Decreto-Ley 1295 de 1994 que de manera más amplia determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

El Libro Cuarto de Servicios Sociales Complementarios contempla la creación de un programa de auxilios para los ancianos indigentes que cumplan con los requisitos que dicta la Ley, las condiciones en las cuales se pierde dicha prestación especial por vejez, la administración y control del programa y los servicios sociales complementarios para la tercera edad. También se introduce a partir de este Libro, los planes de subsidio al desempleo a cargo de las entidades territoriales.

En el Quinto y último Libro, se dictan las disposiciones finales, referidas al presupuesto de las entidades, sanciones para el empleador, régimen aplicable a los servidores públicos, del Instituto de Seguros Sociales, carácter de los subsidios, excepciones del Sistema Integral de Seguridad Social, aportes a los fondos de solidaridad en los regímenes de pensión y salud, entre otros.

Para comprender mejor el contenido del Sistema General de Seguridad Social Integral se presenta el siguiente esquema:

1. Sistema General de Pensiones

Contingencias: Invalidez, Vejez, Muerte.

Prestaciones: Económicas.

Aportes: 15% del salario (11.25% a cargo del empleador y 3.75% por el trabajador)

2. Sistema General de Salud

Contingencias: Enfermedad General, Maternidad.

Prestaciones: Asistenciales, económicas.

Aportes: 12% del salario (8% a cargo del patrono y 4% por el trabajador). Cobija igualmente a la familia del cotizante.

El 1% del total de la cotización se destina al Fondo de Solidaridad y Garantía en Salud.

3. Sistema General de Riesgos Profesionales

Contingencias: Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

Prestaciones: Asistenciales, económicas.

Aportes: De acuerdo a la Tabla de Clasificación de Riesgos para las empresas, cuyo rango va del 0.348% al 8.7%, aporte que está a cargo del empleador, sobre la base del total de su nómina.

El 1% del recaudo se destina al Fondo de Riesgos Profesionales.

4. Servicios Sociales Complementarios

Auxilio para ancianos indigentes, otros servicios para la tercera edad y autorización para crear subsidios de desempleo.

En este sistema se permite la afiliación de trabajadores independientes, realizando un aporte de su salario, tanto para pensiones como para salud.

Los trabajadores que devenguen cuatro salarios mínimos mensuales legales vigentes o más, aportarán el 1% adicional para el Fondo de Solidaridad Pensional.

En el caso de actividades consideradas por la Ley respectiva como de alto riesgo (minería, exposición a altas temperaturas, exposición a radiaciones ionizantes, exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas), el empleador aportará para pensiones seis (6) puntos adicionales a la cotización vigente, siendo en 2005 el 15.5%.

La Ley 100 de 1994, en su artículo 279 define como excepciones para la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral establecido por ésta, a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, al personal regido por el Decreto-Ley 1214 de 1990 (personal civil que presta servicios al Ministerio de Defensa, a la Policía Nacional, a la Justicia Penal Militar y su ministerio público), a los miembros no remunerados de las Corporaciones Públicas, a los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y a los servidores públicos y pensionados de la Empresa Colombiana de Petróleos, quienes cotizarán de acuerdo a sus propios regímenes.

Esta Ley después de 10 años de entrar en vigor, ha generado grandes cambios para el país, si bien se ha merecido críticas por las desventajas que ha traído a los profesionales del área de la salud, debido a las tarifas establecidas por el Gobierno para la prestación de servicios, existen también quienes defienden el sistema.

En lo personal, considero que el sistema de seguridad social especialmente en el régimen de la salud, ha sido positivo para Colombia, pues ahora es posible encontrar en los niveles socioeconómicos más bajos de la población cobertura para todas las familias, disminuyendo la falta de garantías y apoyo a estos sectores, quienes debido a sus condiciones les es casi imposible acceder a un seguro de salud en el régimen contributivo.

De igual manera, en las pensiones, el trabajador actual tiene la posibilidad de escoger en que régimen cotizar para su fondo de pensión, teniendo en cuenta para dicha decisión, su edad, salario, tiempo de cotización y ventajas para el rendimiento de sus aportes a futuro.

En Riesgos Profesionales, se logró consolidar un sistema que contempla de manera más amplia todos los aspectos relacionados con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Esta Ley, tiene similitud con la Ley del Seguro Social de la legislación mexicana, por cuanto considera -entre otros- dentro de sus derechohabientes a aquellas personas que siendo trabajadores pertenecen al sector privado, a algunos grupos del sector oficial (del Estado), trabajadores independientes y beneficiarios del régimen subsidiado en salud.

Igualmente, contemplan aunque planteado de manera distinta, los seguros de salud, pensión, riesgos de trabajo y otros servicios para sus afiliados y familiares.

Estas leyes constituyen la base para la formulación de medidas de prevención y promoción de la salud en el trabajo, tema principal de este trabajo, siendo la seguridad social un campo legal que abarca la protección de la dignidad humana en el trabajo, porque supone, conservar la vida, la integridad física y salud de las personas que ofrecen a otras su capacidad productiva.

### 3. Normatividad sobre Riesgos de Trabajo

La preocupación jurídica por la salud e integridad física en el trabajo se remonta a los orígenes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Si bien, el Derecho como ciencia jurídica protege el trabajo en general, el Derecho del Trabajo resguarda específicamente el trabajo subordinado, el cual tiene las siguientes características:

\*Es una actividad humana, en la cual la dignidad del hombre no puede disminuirse.

\*Es factor que genera riqueza a una sociedad, permitiéndole subsistir a quien lo realiza.

\*Es libre. Quien trabaja lo hace a cambio de una remuneración y mediante determinadas condiciones.<sup>21</sup>

El Derecho del Trabajo surge cuando el sistema normativo reconoce las desigualdades sociales y económicas, generando un carácter protector a su reglamentación.

La legislación en Riesgos de Trabajo, no es extraña a este concepto, su historia jurídica se caracteriza porque surgió como fruto de la presión obrera, ante las inadecuadas condiciones de trabajo, y se reglamentó más como norma reparadora del daño causado que como norma preventiva del mismo. Por esta razón, su área de acción, abarca todo lo relativo a accidentes, enfermedades de trabajo y en general, a los siniestros que los trabajadores pueden sufrir con ocasión o durante la prestación de sus servicios; así como, todo lo referente a las prestaciones sociales a las cuales se tiene derecho y a la aplicación de medidas de prevención y control que atenúan dichos riesgos.

Formular normas técnicas que sirvan de guía para la prevención y protección de la salud del trabajador debe ser una prioridad social, de allí que la legislación en riesgos de trabajo, pretenda proteger a la población trabajadora para que pueda mantenerse como miembro activo y productivo dentro de la comunidad.

Es de esta manera que busca, primero, que se controlen y/o eviten los factores de riesgo en el trabajo y, posteriormente, trata que se corrijan las consecuencias que se hayan producido por éste, ya sea por medio de rehabilitación y reubicación en el puesto, la reincorporación a tareas productivas, o en caso extremo, indemnizar o pensionar al trabajador o a sus sobrevivientes.

Las normas jurídicas que estructuran la Salud en el Trabajo tienen tres aspectos principales, uno indicativo de los derechos y deberes, el segundo reparador y el tercero coercitivo, es decir, que es un mandatorio, no se limitan a recomendar las medidas de seguridad para que sean adoptadas voluntariamente, sino que determinan los preceptos que constituyen el derecho irrenunciable para el trabajador e imperativo para el empleador.

En este sentido, el incumplimiento de las medidas de prevención acarrearán además de la responsabilidad civil contractual, sanciones pecuniarias o de suspensión y cancelación de permisos o licencias de funcionamiento.

---

<sup>21</sup> Instituto de los Seguros Sociales. Cartilla No. 8. La legislación y los comités de salud ocupacional. Educación Básica no formal en Salud Ocupacional para trabajadores y empleadores afiliados al ISS. División de Salud Ocupacional Seccional Risaralda. Colombia, 1995: 4.

El alcance de la legislación laboral y en especial, de estas normas, no es sólo de carácter jurídico, sino también social y económico. Si se previene y controla el número de trabajadores incapacitados para laborar, disminuye la carga social que representa su sostenimiento, beneficiándose la producción y la economía nacional, empresarial y de los propios trabajadores.

En el vasto campo de los Riesgos de Trabajo, existen varios tipos de normas entre las cuales están:

\*Técnicas, que determinan las pautas para establecer condiciones adecuadas de Higiene y Seguridad Industrial, por ejemplo las Normas Oficiales Mexicanas.

\*De Procedimiento, que indican los trámites necesarios para llevar a cabo el cumplimiento de la legislación.

\*Orgánicas, que regulan la administración de la Salud en el Trabajo.<sup>22</sup>

## **A. México**

### *a. Ley Federal del Trabajo*

La Ley Federal del Trabajo tiene su origen en el artículo 123 constitucional y fue promulgada el 18 de Agosto de 1931, siendo abrogada posteriormente el día 1º de Mayo de 1970.

Esta Ley es creada como norma para regir las relaciones de trabajo comprendidas entre los trabajadores especificados en el Apartado A de dicho artículo; “que rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios y, de una manera general, todo contrato de trabajo, es decir, es aplicable a todo aquél que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica y fuera de éste (...)”

Está compuesta por 17 Títulos, el Título Primero comprende los Principios Generales de la Ley, relacionados con el derecho al trabajo, la inclusión de los tratados internacionales en la normatividad de las relaciones de trabajo y definiciones (trabajador, patrón, intermediario, empresa, establecimiento); en el Título Segundo se establecen las condiciones para el manejo de las Relaciones Individuales de Trabajo, en cinco Capítulos; Disposiciones Generales como la prohibición del trabajo para menores de 14 años, la prestación de servicios de mexicanos fuera de la República, la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, entre otros; Duración de las Relaciones de Trabajo; Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo; Rescisión de las Relaciones de Trabajo y por último Terminación de las Relaciones de Trabajo.

El Título Tercero, especifica las Condiciones de Trabajo que deben existir en la relación entre trabajador y patrón, tales como la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, así como la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En el Título Cuarto, se establecen las obligaciones de los patrones, las de los trabajadores, la obligatoriedad de las empresas a proporcionar a sus trabajadores vivienda a través de sus aportes al Fondo Nacional de la Vivienda, el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento, así como los derechos de preferencia de los trabajadores para ascensos o vacantes, “atendiendo a la

---

<sup>22</sup> Ibidem. Pág. 11.

nacionalidad mexicana, a la antigüedad, a que el trabajador no tenga otra fuente de ingreso y tenga a su cargo una familia, y por último, el hecho de que pertenezca o no a una asociación sindical.”<sup>23</sup>

El Título Quinto y Quinto Bis, determinan las condiciones de trabajo para mujeres y para los menores respectivamente.

El Título Sexto, reglamenta en diecisiete capítulos los trabajos especiales, con el fin de “proteger efectivamente a los trabajadores que prestan dichas labores, dada la naturaleza peculiar de los servicios”<sup>24</sup>: trabajadores de confianza, de los buques, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, de autotransportes, trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar, trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad y el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

El Título Séptimo trata sobre las Relaciones Colectivas de Trabajo y el Octavo sobre las Huelgas.

El Título Noveno corresponde a las disposiciones referentes a los Riesgos de Trabajo, las cuales para este análisis, constituyen la parte más importante de esta Ley, por cuanto establece conceptos sobre los que se desarrolla la Salud en el Trabajo y se rigen las normas para las condiciones mínimas de higiene y seguridad en las empresas, de tal manera que se prevengan dichos riesgos para los trabajadores.

El Título Décimo se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo.

El Título Onceavo, maneja todo lo relativo a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, a las cuales compete la aplicación de las normas de trabajo, las que “pueden ser de diversas categorías: autoridades administrativas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, autoridades de las Entidades Federativas, sus Direcciones o Departamentos de Trabajo y Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, Inspección del Trabajo); las Comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades (Comisión Nacional de Salarios Mínimos y Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas); las Juntas son autoridades jurisdiccionales (Juntas Federales y Locales de Conciliación, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje); y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y Trabajo.”<sup>25</sup>

El Título Doceavo define los requisitos a cumplir por parte de las personas que deseen componer las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El Título Trece sobre los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje; en las Juntas de Conciliación Permanente; en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas, así

---

<sup>23</sup> Trueba Urbina Alberto y Trueba Jorge. Ley Federal del Trabajo. -Comentada- 83ª. Edición actualizada. Editorial Porrúa, México. 2002: 102.

<sup>24</sup> Ibidem. Págs. 114-115.

<sup>25</sup> Ibidem. Pág. 283.

como en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas.

Los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, corresponden a la Reforma Procesal que comenzó a regir el 1º de Mayo de 1980.

Los Riesgos de Trabajo que son contemplados en la Ley Federal del Trabajo en su Título Noveno contiene 43 artículos, que van desde el 472 al 515, y cuyas disposiciones son aplicadas a todas las relaciones de trabajo, incluidas las dadas en los trabajos considerados en el Título Sexto.

Presenta las definiciones de riesgos de trabajo, accidente de trabajo y sus excepciones, enfermedad de trabajo, incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total; establece los términos en los cuales se determinan las indemnizaciones por riesgos de trabajo, las cuantías, prestaciones económicas, de acuerdo a la consecuencia: incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y muerte; tanto para el trabajador como para sus derechohabientes en caso de fallecimiento.

De igual forma, enuncia los derechos de los trabajadores en caso de accidente y enfermedad de trabajo, así como las obligaciones de los patronos.

Designa las obligaciones de los médicos de las empresas y el derecho de los trabajadores a oponerse a su nombramiento.

Se hace referencia a los reglamentos e instructivos por medio de los cuales las autoridades laborales fijarán las medidas para prevenir los riesgos de trabajo, son éstos el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como otras expedidas por Secretarías tales como la de Salud y Medio Ambiente y Recursos Naturales. Bajo éstos, se apoya la gestión de la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, la promoción de estilos de vida y trabajo saludables y otras condiciones relacionadas con el ambiente.

Este mismo Título Noveno, determina la organización obligatoria de las Comisiones de Seguridad e Higiene en todas las empresas, la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mismas que se regirán conforme a lo estipulado en las secciones III, I y II respectivamente del Capítulo Segundo del Título Cuarto del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y la NOM-019-STPS-1993.

En el artículo 513 se presenta la Tabla de Enfermedades de Trabajo, la cual consta de 11 apartados (tipo de enfermedad producida) con 161 enfermedades consideradas como de trabajo.

El artículo 514 contiene la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes, con la cual se realiza la determinación de pérdida de capacidad laboral y por ende la indemnización económica de la cual habla el artículo 492. Se establecen los porcentajes en rangos, que van del 2% al 100% de la pérdida de la capacidad. Se dividen en: miembro superior, miembro inferior, cabeza (cráneo, cara, ojos, nariz, oídos), cuello, tórax y contenido, abdomen, aparato genito-urinario, columna vertebral y clasificaciones

diversas, con un total de 409 alteraciones en la capacidad física y mental de un trabajador considerado incapacitado permanente parcial o total.

El último artículo de este título, se refiere a la propiedad que tiene el Presidente de la República para presentar ante el Poder Legislativo la adecuación de las tablas mencionadas en los párrafos anteriores, basándose en la información que para tal fin entregue la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En este sentido, se argumenta que “para adecuar la Tabla de Enfermedades de Trabajo se requiere tener los fundamentos técnicos de salud en el trabajo, no sólo médicos, necesarios para realizarlo, de lo cual se requerirá la participación de expertos y de los representantes al Congreso de la Unión (...)”, así mismo que “las fracciones subsecuentes de la Fracción I del artículo 89 constitucional, en el cual se señalan las facultades y obligaciones del Presidente, no señalan expresamente que sea una de éstas, la de legislar en materia laboral.”<sup>26</sup>, razón por la cual se deja en desventaja el hecho de actualizar las enfermedades conforme a los avances interdisciplinarios en esta rama.

En otros artículos de la presente ley, no incluidos dentro del Título Noveno de Riesgos de Trabajo, se pueden encontrar preceptos relacionados con el tema, como veremos a continuación:

\*Artículo 53, se considera en la Fracción IV a la incapacidad física o mental o, inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, como una de las causas de terminación de las relaciones de trabajo, asumiendo que éste debido a su discapacidad recibirá como prestación una indemnización sea por riesgos de trabajo (incapacidad permanente parcial o total) o por enfermedad general (invalidez).

\*El artículo 65 establece que al existir un riesgo que ponga en peligro la vida del trabajador, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente necesario para evitar los siniestros.

\*Artículo 115, en el que se dispone que “los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones (...) del caso, sin necesidad de un juicio sucesorio”. Este tiene relación con el artículo 501 del Título Noveno, en el cual se enuncian en cinco fracciones explícitamente quienes son los familiares con derecho a recibir indemnización por muerte del trabajador.

\*Artículo 132, en sus fracciones XVI, XVII y XVIII, obligan al empleador a construir o ubicar de acuerdo a las normas de seguridad e higiene sus instalaciones, de tal manera que se prevengan riesgos de trabajo para su personal, controlar factores contaminantes dentro de los máximos permitidos; disponer de botiquines de primeros auxilios; así como, incluir dentro de la comunicación organizacional interna las disposiciones establecidas en los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene. Aquí se hace referencia al Capítulo Primero “Edificios y Locales” del Título Segundo “Condiciones de Seguridad” y su NOM-002-STPS-2000, los capítulos Primero “Ruido y Vibraciones”, Segundo “Radiaciones Ionizantes y Electromagnéticas no ionizantes”, Tercero “Sustancias Químicas contaminantes sólidas, líquidas o gaseosas”, Cuarto “Agentes contaminantes biológicos”, Quinto “Presiones ambientales anormales” y Sexto “Condiciones térmicas del medio ambiente” del Título Tercero sobre Condiciones de Higiene, así como sus normas respectivas y el Artículo 148 sobre servicios preventivos de medicina del trabajo, todos estos promulgados en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

---

<sup>26</sup> Morales Nápoles Elia. Análisis jurídico de la clasificación de enfermedades de trabajo en México. [Tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho] México: Facultad de Derecho, UNAM, 1999: 141-142.

La Fracción XXVIII, de manera general indica a los patrones la obligación de formar e integrar las Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

\*Entre las obligaciones impuestas a los trabajadores (artículo 134) relacionadas con el contenido de este estudio, se encuentran “observar las medidas preventivas e higiénicas (...) para la seguridad y protección personal de los trabajadores” (Fracción II); “ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos” (Fracción IV), éstas presuponen que el trabajador velará en todo momento por su propia seguridad y la de sus compañeros, siguiendo las recomendaciones dadas para tal caso, utilizando los elementos de protección personal que le sean suministrados y cumpliendo con los procedimientos de trabajo establecidos en los manuales respectivos; auxiliar a quien lo necesite cuando exista peligro para las personas o intereses del patrón o sus compañeros (Fracción VIII); “integrar los organismos que establece esta Ley” (Fracción IX) en este caso las Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo; someterse a los exámenes médicos de rigor, tanto de ingreso, periódico o de retiro, para verificar su estado de salud en cualquiera de las etapas de su vida laboral (Fracción X); informar al empleador si se sufre algún tipo de enfermedad contagiosa que pueda poner en peligro a los demás trabajadores (Fracción XI) y comunicar al patrón sobre las deficiencias observadas que puedan representar riesgo para las personas o las instalaciones (Fracción XII).

\*En contraposición, el artículo 135 dicta en su Fracción I, la prohibición de los trabajadores a “ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe”, con éste se da base al argumento de excepción de accidentes de trabajo provocados por el mismo trabajador, de igual forma, la inclusión de daños no sólo en las personas sino materiales, por los cuales el trabajador en tal situación debería responder de manera penal.

\*En el artículo 153-F, concerniente a la capacitación y adiestramiento al cual todo trabajador tiene derecho recibir por parte de su patrón, además de otros como su objeto el de prevenir riesgos de trabajo (Fracción III). Más que obligación impuesta para el patrón por parte de la autoridad laboral, la capacitación y adiestramiento, deben hacer parte de programas de inducción de personal y desarrollo humano en las empresas, por cuanto todo empleado antes de ingresar a ejecutar determinada actividad, debe conocer los procedimientos de trabajo, las medidas de prevención y protección, entre otros, y participar en las jornadas de entrenamiento continuo ya sea para su cargo u otros a los que aspire.

\*De igual manera, el Artículo 153-H, obliga al trabajador en proceso de capacitación y adiestramiento, a cumplir con las fechas y horarios establecidos para tal, atender las indicaciones impartidas y presentar los exámenes de evaluación requeridos.

\*Artículo 423, sobre el contenido del reglamento interior de trabajo, se establece en las fracciones VI, VII y VIII, la inclusión de “normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para la prestación de primeros auxilios”; labores insalubres y peligrosas que no podrán ser ejecutadas por menores y protección especial para mujeres embarazadas y, el tiempo y forma en que el personal debe someterse a los exámenes médicos de rigor y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades respectivamente.

#### *b. Ley del Seguro Social*

Para dar introducción a la Rama del Seguro de Riesgos de Trabajo manejado por el IMSS es preciso, tal como afirma Ángel Guillermo Ruiz Moreno hacer referencia a la relación de esta norma con la Ley Federal del Trabajo, dado que “ambas legislaciones, por devenir de un tronco común y por contener

normas complementarias entre sí en cuanto a su ámbito de protección, habrán de permanecer ineludiblemente hermanadas, en modo tal que, aunque ya se hayan separado doctrinal y teleológicamente de manera definitiva no podrán contemplarse una ajena de la otra.”<sup>27</sup>

Igualmente, dice que “ponderada integralmente ambas legislaciones en comentario, resulta obvio que el derecho laboral ha dejado de guiar al de la seguridad social; mejor aún, desde 1973 ha debido la LFT seguir los lineamientos que en materia de riesgos de trabajo prevé la LSS, pues ésta ha superado a aquélla en el ámbito de protección para la clase trabajadora (...)”<sup>28</sup>

Por esta razón, se incluye en el estudio de la normatividad sobre riesgos de trabajo al Capítulo III del seguro de riesgos de trabajo de la Ley del Seguro Social, la cual en la sección anterior fue analizada desde el punto de vista de la seguridad social, además porque es la LSS la que establece de manera más amplia y específica, las condiciones para la administración del seguro de riesgos de trabajo en las empresas mexicanas (Artículo 123 de la Constitución, Apartado A).

La Ley del Seguro Social contempla en el Capítulo III “del seguro de riesgos de trabajo” correspondiente al Título II Del Régimen Obligatorio, lo referente a esta rama de seguros y su administración por parte del Instituto. Consta de seis secciones: Generalidades, Prestaciones en especie, Prestaciones en dinero, Incremento periódico de las pensiones, Régimen financiero y Prevención de los Riesgos de Trabajo, establece las condiciones específicas por las cuales sus asegurados tienen el derecho a ser cubiertos por este seguro, las normas generales que deben ser tenidas en cuenta por los empleadores, la forma como son otorgadas las prestaciones económicas al siniestrado o sus beneficiarios, entre otras que han sido analizadas en el capítulo anterior.

La Sección Primera, define los conceptos de riesgos de trabajo, accidente y enfermedad de trabajo, determina las excepciones de riesgos de trabajo, los derechos de los trabajadores asegurados que sufrieron accidente no considerado como de trabajo bajo las excepciones del Artículo 46 de la misma ley, la obligatoriedad del patrono de reportar la ocurrencia de accidentes o enfermedades de trabajo al IMSS y las consecuencias de los riesgos de trabajo principalmente.

La Sección Segunda, trata sobre las prestaciones en especie a las cuales se tiene derecho como asegurado al sufrir un riesgo de trabajo.

En la Sección Tercera se precisan las prestaciones en dinero que recibirá un asegurado al sufrir un riesgo o sus beneficiarios, de acuerdo a la consecuencia generada (incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o muerte) y las condiciones en las que se hará, es éste el caso de la pensión para los familiares sobrevivientes (viudez, orfandad y ascendientes).

La Sección Cuarta especifica la fecha en la que la cuantía de las pensiones por incapacidad permanente será actualizada anualmente y se realizará la revisión e incremento de las pensiones de sobrevivientes del asegurado por riesgos de trabajo.

La Sección Quinta “Del Régimen Financiero”, fija la fórmula mediante la cual las empresas deben calcular su prima para el pago del seguro de riesgos de trabajo, también los porcentajes de la prima

---

<sup>27</sup> Ruiz Moreno Angel Guillermo. Op. Cit. Pág. 245.

<sup>28</sup> Ibidem. Pág. 245.

media de acuerdo a la clase (tipo de actividad y rama industrial Vs. peligrosidad), que deberán asumir las empresas que se inscriben por vez primera en el IMSS o que cambian de actividad.

Se puntualiza en la obligación del patrón asumir los capitales constitutivos por concepto del seguro de riesgos de trabajo, en los términos que explica Ángel Guillermo Ruiz Moreno, “por disposición legal el concepto capital constitutivo, engloba el importe líquido de las prestaciones en especie y en dinero que deberá resarcir el patrón al Instituto, no sólo cuando haya omitido asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo antes de que ocurra el siniestro, sino también cuando los asegure en forma tal que se disminuyan las prestaciones de los asegurados o sus beneficiarios, esto es, cuando los inscriba con un salario inferior al que realmente devengan, o tiempo después de la fecha real de inicio de la relación de trabajo en que naciera la obligación legal de inscribirlos, siendo en todos estos casos responsable el patrón de los daños y perjuicios que se causen a sus trabajadores.”<sup>29</sup> Esta figura también aplica en las otras ramas de seguro ofrecidas por el Instituto en el régimen obligatorio.

En la última sección de este capítulo, se plantea el apoyo que el IMSS prestará a las empresas con una planta de personal inferior a 100 trabajadores, consistente en actividades de carácter preventivo y el deber que tienen los patrones de cooperar con el Instituto en las actividades de investigación, adopción y difusión de las normas preventivas que se expidan.

### *c. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo*

Este reglamento fue creado por Decreto el 21 de Enero de 1997, nace a partir de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que ésta determina el establecimiento de medidas por parte del Estado para garantizar condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente ideales en los lugares de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Consta de seis títulos, los cuales tratan sobre:

\*Título Primero: Disposiciones generales, obligaciones de los patrones y trabajadores.

\*Título Segundo: Establece las condiciones mínimas de seguridad que deben existir en edificios y locales; las medidas para la prevención, protección y combate de incendios, así como las obligaciones del patrón frente a los mismos; recomendaciones para el adecuado funcionamiento, operación y mantenimiento de equipo, maquinaria, recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas; diseño e instalación de dispositivos de seguridad para las instalaciones eléctricas permanentes y provisionales; obligaciones de los patrones en relación a las herramientas de trabajo; manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general y sustancias químicas peligrosas.

\*Título Tercero: Determina de manera general las condiciones de higiene que deben ser implementadas en los centros de trabajo para el manejo y control del ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y electromagnéticas no ionizantes, sustancias químicas contaminantes (sólidas, líquidas o gaseosas), agentes contaminantes biológicos, presiones ambientales anormales, temperaturas extremas, iluminación deficiente y ventilación inadecuada. También incluye este título la obligación de los patrones de suministrar elementos de protección personal a sus trabajadores, prever aspectos ergonómicos con fines preventivos a la salud de su personal, la destinación de lugares higiénicos para recibir los alimentos y aseo personal, el establecimiento de programas para el orden y la limpieza en

---

<sup>29</sup> Ibidem. Pág. 254.

las instalaciones de la empresa, incluyendo planes de manejo ambiental (manejo de residuos sólidos reciclables y especiales).

\*Título Cuarto: Define la forma como se organizará la seguridad e higiene en las empresas, precisando la conformación de las comisiones de seguridad e higiene y sus funciones, desde la Comisión Consultiva Nacional, las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal hasta las Comisiones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo. De igual forma, de manera separada por capítulos se establecen otras obligaciones de los empleadores, tales como el aviso de ocurrencia de accidentes a las autoridades del caso, la comunicación de las estadísticas de los riesgos de trabajo a las comisiones de seguridad e higiene en sus empresas, la elaboración de un diagnóstico de condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo con una planta de personal mayor a 100 trabajadores y una relación de medidas preventivas para las que posean menos de dicho rango de trabajadores. La capacitación es otro deber de los patrones, la cual debe estar encaminada hacia la prevención de siniestros en los puestos de trabajo, conforme a los riesgos identificados en los programas de seguridad e higiene. Las empresas deberán contar con servicios preventivos de medicina del trabajo, así como de seguridad e higiene, entendiéndose por éstos, contar con un médico de planta o externo que realice los exámenes médicos de rigor o atienda las necesidades que en cuestiones de salud surjan entre el personal, suministro de medicamentos y material de curación para primeros auxilios, así como la implementación de los programas de promoción, prevención y control de factores de riesgo conducentes a accidentes y enfermedades de trabajo, así como siniestros de otro tipo (desastres naturales, incendios) dentro de las instalaciones.

\*Título Quinto: Dispone las condiciones en las cuales deben trabajar las mujeres en gestación, lactancia y los menores de edad.

\*Título Sexto: Se enumeran las sanciones a las cuales serán acreedores los patrones en caso de incumplir con lo establecido en el presente reglamento, siendo regulado a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los anteriores puntos son ampliados de manera más específica a través de las Normas Oficiales Mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tal como se explica a continuación.

#### *d. Normas Oficiales Mexicanas emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*

Las normas oficiales son formuladas con el fin de establecer de manera más específica las condiciones que define un reglamento o ley de mayor jerarquía. Pueden ser expedidas por entidades tales como las Secretarías, con cobertura en todo el territorio mexicano y son de cumplimiento obligatorio en todas las empresas a las que aplique.

A la fecha se cuenta con una serie de NOM's que regulan los riesgos de trabajo, las cuales nacen a partir de lo estipulado en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y son expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a continuación se enumeran por área de acción:

\*Seguridad:

+NOM-001-STPS-1999: Edificios, locales, instalaciones y áreas de los centros de trabajo. Condiciones de seguridad e higiene.

+NOM-002-STPS-2000: Condiciones de seguridad. Prevención, protección y combate de incendios en

los centros de trabajo.

+NOM-004-STPS-1999: Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.

+NOM-005-STPS-1998: Relativa a las Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.

+NOM-006-STPS-2000: Manejo y almacenamiento de materiales. Condiciones y procedimientos de seguridad.

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

+NOM-020-STPS-2002: Recipientes sujetos a presión y calderas. Funcionamiento. Condiciones de seguridad.

+NOM-022-STPS-1999: Electricidad estática en los centros de trabajo. Condiciones de seguridad e higiene.

+NOM-027-STPS-2000: Soldadura y corte. Condiciones de seguridad e higiene.

+NOM-029-STPS-2005: Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo. Condiciones de seguridad.

\*Higiene:

+NOM-010-STPS-1999: Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se manejen, transporten, procesen o almacenen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el medio ambiente laboral.

+NOM-011-STPS-2001: Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.

+NOM-012-STPS-1999: Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes.

+NOM-013-STPS-1993: Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes.

+NOM-014-STPS-2000: Exposición laboral a presiones ambientales anormales. Condiciones de seguridad e higiene.

+NOM-015-STPS-1994: Relativa a la exposición laboral de las condiciones térmicas elevadas o abatidas en los centros de trabajo.

+NOM-024-STPS-2001: Vibraciones. Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

+NOM-025-STPS-1999: Condiciones de Iluminación en los centros de trabajo.

\*Organización:

+NOM-017-STPS-2001: Equipo de protección personal, selección, uso y manejo en los centros de trabajo.

+NOM-018-STPS-2000: Sistema para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo.

+NOM-019-STPS-2004: Constitución, organización y funcionamiento de las Comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

+NOM-021-STPS-1994: Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.

+NOM-026-STPS-1998: Colores y señales de seguridad e higiene e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.

+NOM-028-STPS-2004: Organización del trabajo. Seguridad en los procesos de sustancias químicas.

**\*Específicas:**

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

+NOM-007-STPS-2000: Actividades agrícolas. Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas. Condiciones de seguridad.

+NOM-008-STPS-2001: Actividades de aprovechamiento forestal maderable y de aserraderos. Condiciones de seguridad e higiene.

+NOM-016-STPS-2001: Operación y mantenimiento de ferrocarriles. Condiciones de seguridad e higiene.

+NOM-023-STPS-1996: Trabajos en minas. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

**\*Producto:**

+NOM-113-STPS-1994: Calzado de protección.

+NOM-116-STPS-1994: Seguridad. Respiradores purificadores de aire contra partículas nocivas.

## **B. COLOMBIA**

### *a. Decreto-Ley 1295 de 1994*

El tercer libro de la Ley 100 de 1993 estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP). Éste, como los sistemas referentes a pensiones y salud, se guía por los principios de Unidad, Eficiencia, Universalidad, Participación, Solidaridad e Integralidad; su objetivo además de proteger al trabajador de los riesgos de trabajo, busca crear una cultura prevencionista para mejorar las condiciones de trabajo y la productividad de las empresas, lo que se puede traducir en la generación de más y mejores empleos.

Mediante el Decreto-Ley 1295 de 1994, el Gobierno Nacional determinó la organización y funcionamiento de este sistema, definiéndolo como el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Este Decreto, con las excepciones previstas en el Artículo 279 de la Ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas de los sectores público, oficial, semioficial en todos sus órdenes y en el sector privado en general.

Consta de 98 artículos, distribuidos en once capítulos: Disposiciones Generales, Riesgos Profesionales, Afiliación y Cotizaciones al SGRP, Clasificación, Prestaciones, Prevención y Promoción de Riesgos Profesionales, Dirección del SGRP, Administración del Sistema, Fondo de Riesgos Profesionales, Sanciones y Disposiciones Finales.

En el Capítulo I se define el Sistema General de Riesgos Profesionales, sus objetivos, campo de aplicación, características, prestaciones asistenciales, de servicios de salud y económicas.

El Capítulo II, define los conceptos de riesgos profesionales, accidente de trabajo y excepciones, enfermedad profesional, calificación y origen de estos dos últimos y la muerte.

Lo referente a los afiliados al SGRP y el procedimiento general para la cotización al mismo se encuentran establecidos en el Capítulo III, precisando la obligatoriedad de las cotizaciones, la base para calcularlas, el límite mínimo y máximo para su monto, la distribución de los dineros recolectados por dichas cotizaciones dentro del sistema, el ingreso base para la liquidación de las prestaciones económicas por accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como las obligaciones del Empleador y de los trabajadores.

El procedimiento para la clasificación de empresa para cotizar al Sistema General de Riesgos Profesionales, la tabla de clases de riesgo por la cual se considera el nivel de riesgo de la empresa, las cotizaciones mínimas y máximas de acuerdo al nivel de riesgo, la clasificación de actividades económicas, la modificación de la clasificación, la reclasificación, la variación del monto de la cotización y el traslado de Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), están incluidos en el Capítulo IV.

El Capítulo V trata sobre las prestaciones económicas a las cuales tienen derecho los afiliados al sistema por sufrir accidente de trabajo o enfermedad profesional, estas son incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes y auxilio funerario.

El Capítulo VI puntualiza las actividades básicas de promoción y los responsables de la prevención en riesgos profesionales. También se hace mención a los Comités Paritarios de Salud Ocupacional (en México Comisiones de Seguridad y Higiene) y la protección a empresas de alto riesgo.

En el Capítulo VII se enumeran las instituciones que integran y dirigen el Sistema General de Riesgos Profesionales, especificando la conformación de los organismos de dirección, vigilancia y control, los cuales pertenecen al Estado y sus funciones.

El Capítulo VIII determina la exclusividad de la administración del sistema por parte de las entidades administradoras de riesgos profesionales, las funciones de éstas, entre otras regulaciones para su actividad, como la promoción y accesoria para la afiliación, publicidad, obligación de aceptar a los afiliados que lo soliciten y reglas relativas a la competencia.

Con este Decreto-Ley se crea el Fondo de Riesgos Profesionales, como una cuenta especial de la Nación, con el fin de realizar acciones de educación, prevención e investigación de los riesgos profesionales en todo el territorio. Es en el Capítulo IX donde se describen las generalidades al respecto de este Fondo.

El Capítulo X declara las sanciones para los empleadores, trabajadores y administradora de riesgos profesionales, las cuales serán impuestas por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social.

El capítulo sobre disposiciones finales, señala el tratamiento tributario dado a las prestaciones del SGRP, los intereses de mora por el pago de las mesadas pensionales, la prescripción de las prestaciones establecidas en el presente decreto, la vigencia del sistema entre otros.

Este Decreto-Ley sienta las bases para la formulación de otras normas para la administración y funcionamiento del Sistema General de Riesgos Profesionales, algunas de estas son:

\*Decreto 1772 de 1994: Afiliación y Cotización al SGRP.

- \*Decreto 1832 de 1994: Tabla de Enfermedades Profesionales.
- \*Decreto 1833 de 1994: Administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales.
- \*Decreto 1834 de 1994: Integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
- \*Decreto 2644 de 1994: Tabla Única para indemnizaciones por pérdida de capacidad laboral y prestaciones económicas.
- \*Decreto 1436 de 1995: Tabla de Valores combinados del Manual Único para la calificación de la invalidez.
- \*Decreto 1542 de 1995: Integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional.
- \*Decreto 917 de 1999: Manual Único de Calificación de Invalidez.
- \*Decreto 2463 de 2001: Integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
- \*Decreto 1607 de 2002: Tabla Clasificación Actividades Económicas.

#### *b. Código Sustantivo del Trabajo*

El Código Sustantivo del Trabajo es un compendio que reúne las disposiciones establecidas en los Decretos 2663 y 3743 de 1950, la Ley 50 de 1990 y otras modificaciones realizadas desde su primera formulación.

Con 492 artículos, distribuye su contenido en tres partes, en la Primera Parte se reglamenta lo relacionado con el Derecho Individual del Trabajo, la Segunda Parte el Derecho Colectivo de Trabajo y la Tercera Parte Vigilancia, Control y Disposiciones finales.

En éste de manera general se tratan aspectos relacionados con:

- \*Contrato de Trabajo, sus modalidades, reglamento de trabajo y prestaciones.
- \*Obligaciones del empleador en cuanto a procurar locales apropiados y elementos de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la atención de los primeros auxilios. También se incluye las obligaciones de ofrecer condiciones ambientales salubres para el trabajador.
- \*Define el contenido del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- \*Organizaciones Sindicales, su personería jurídica, prohibiciones y sanciones a los sindicalizados, fuero sindical, conflictos colectivos de trabajo, convenciones y pactos colectivos.

#### *c. Código Sanitario Nacional*

La Ley 9ª de 1979 conocida como el Código Sanitario Nacional, se ocupa entre otros aspectos del objeto y disposiciones generales de la Salud Ocupacional, así como reglamentar aspectos referentes a:

- \*Las edificaciones destinadas a los lugares de trabajo, el cumplimiento de éstas en cuanto a localización y construcción conforme a las normas existentes.
- \*De los agentes químicos, biológicos y físicos: valores mínimos de concentración de sustancias en el ambiente de trabajo y niveles máximos de exposición de los trabajadores.
- \*De la seguridad industrial: maquinaria, equipos y herramientas, diseño, construcción, instalación, mantenimiento y operación siguiendo medidas para la prevención de accidentes y enfermedades.

\*Manejo, transporte y almacenamiento de materiales: operación segura de los elementos de transporte y almacenamiento adecuado.

\*Calderas y recipientes sometidos a presión, riesgos eléctricos, hornos y equipos de combustión: condiciones generales de seguridad industrial.

\*Elementos de protección personal: obligación de los empleadores a suministrar sin costo alguno para el trabajador los elementos de protección personal, en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales y potenciales existentes en los lugares de trabajo.

\*Medicina Preventiva y Saneamiento Básico: responsabilidad de los empleadores de desarrollar programas de medicina preventiva, garantizar los recursos necesarios para prestar primeros auxilios y el suministro de alimentos y agua para el consumo humano.

\*Sustancias peligrosas, plaguicidas y artículos pirotécnicos: condiciones de higiene y seguridad para su manejo.

\*Radiofísica sanitaria: Control de emisiones de radiaciones ionizantes.

#### *d. Estatuto de Seguridad Industrial*

En el mes de mayo del año de 1979 se dictó la Resolución 2400 considerada como el Estatuto de Seguridad Industrial, caracterizada como la disposición más extensa en Salud Ocupacional, conformada por 711 artículos en los cuales abarca temas como:

\*Obligatoriedad de los empleadores de proveer y mantener un ambiente ocupacional en adecuadas condiciones, desarrollar programas permanentes de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial.

\*Construcción, mantenimiento, higiene, orden y limpieza de las instalaciones de trabajo.

\*Normas generales sobre riesgos físicos, químicos y biológicos: temperatura, humedad, calefacción, ventilación, iluminación, ruido y vibraciones.

\*Ropa de trabajo, equipos y elementos de protección personal.

\*Colores de seguridad y código de colores.

\*Diseño, construcción, manejo, mantenimiento y almacenamiento de máquinas y aparatos en general, así como herramientas de mano y fuerza motriz.

\*Del trabajo de mujeres y menores, sus prohibiciones, límites de carga y ropa de trabajo para las mujeres en estado de embarazo.

#### **4. Instituciones para la Administración y Dirección de los Riesgos de Trabajo, sus funciones y/o competencias.**

##### **A. México**

###### *a. Secretaría del Trabajo y Previsión Social*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

Esta Secretaría a través de sus Subsecretarías de: Trabajo, Seguridad y Previsión Social; de Empleo y Política Laboral; y de Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo conduce la política laboral nacional. Cada una de estas subsecretarías cuenta con varias Direcciones encargadas de desarrollar las actividades propias de su rama.

En el caso de los riesgos de trabajo, es la Subsecretaría de Trabajo, Seguridad y Previsión, con sus Direcciones Generales de Inspección Federal del Trabajo y de Seguridad y Salud en el Trabajo, las responsables por el cumplimiento de la normatividad establecida en la Ley Federal del Trabajo.

Algunas de las funciones de esta Secretaría relacionadas específicamente con riesgos de trabajo son:  
\*Vigilar el correcto y adecuado cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 de la Constitución, así como en la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones complementarias.

\*Debe procurar que se mantenga el equilibrio entre los factores de la producción, y para este efecto, actúa conforme a sus atribuciones legales.

\*Coordinar la integración de las juntas federales de conciliación y arbitraje, así como de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de competencia federal.

\*Estudia y ordena el establecimiento de medidas de seguridad e higiene industrial para la protección de los trabajadores.

###### *b. Delegaciones Federales del Trabajo, Direcciones o Departamentos de Trabajo de los Gobiernos de los Estados*

A estas autoridades por orden constitucional les compete la aplicación de las normas de trabajo, cuando se trate de ramas industriales y empresas que se encuentren incluidas en las Fracciones I y II respectivamente del Artículo 527 de la LFT.

Entre sus funciones, las relacionadas con el tema desarrollado son:

\*Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

\*Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones, con el fin de corregir las irregularidades en las empresas sujetos a jurisdicción local.

Para el cumplimiento de estas funciones, serán apoyadas por las autoridades locales, tratándose de empresas que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

### *c. Inspección del Trabajo*

La Inspección del Trabajo (sus inspectores) tiene las siguientes funciones acorde con los Artículos 540 y 541 de la Ley Federal del Trabajo:

\*Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, entre estas las que reglamentan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

\*Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

\*Informar a la autoridad sobre las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas.

\*Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y las que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

\*Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación a las normas existentes o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores y la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente.

\*Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.

### *d. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*

Corresponde a esta Junta el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo que se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Estará integrada con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y empleadores designados por ramas de la industria, funcionando en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes con respecto a la materia de salud en el trabajo:

\*Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de actividades representadas en la Junta.

\*Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.

Por su parte las Juntas Especiales tienen las funciones de:

\*Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.

\*Conocer y resolver los conflictos por el cobro de prestaciones cuyo monto exceda el importe de tres meses de salario, que se presenten en el lugar en que se encuentren instaladas.

\*Practicar la investigación y dictar las resoluciones sobre el pago de prestaciones a los derechohabientes en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo.

#### *e. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje*

Funcionaran en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Su integración y funcionamiento se rige por lo dispuesto para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

#### *f. Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

Esta Comisión se integra por dos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dos de la Secretaría de Salud y dos del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por seis representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y seis de las organizaciones nacionales de patrones, que designen a convocatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Comisión realizará por lo menos dos sesiones plenarias anualmente, funcionando en la forma que lo establezca su reglamento interno.

Tiene las siguientes funciones:

\*Emitir opinión sobre los anteproyectos de Normas, cuando lo solicite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, proponer los anteproyectos de Normas que juzgue convenientes, así como la modificación o cancelación de las que estén en vigor.

\*Practicar estudios en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y someterlos a la consideración de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

\*Proponer a esta Secretaría, reformas y adiciones reglamentarias en la materia.

\*Coordinar, evaluar y presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en caso, las propuestas de anteproyectos de Normas formuladas por las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

\*Estudiar y proponer medidas preventivas de riesgos de trabajo y contribuir a su difusión.

\*Elaborar su programa anual de actividades.

\*Expedir su reglamento interior, por medio del cual se establecerá su organización y funcionamiento.

#### *g. Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal*

Estas Comisiones serán presididas por los gobernadores de las Entidades Federativas y por el titular del gobierno del Distrito Federal. Participaran también en su integración un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Salud y del IMSS, así como dos representantes por cada uno de los sectores obrero y empresarial.

Tendrán las atribuciones a continuación enunciadas:

- \*Presentar a la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, propuestas de anteproyectos de Normas, así como de modificación o cancelación de las que estén vigentes.
- \*Promover estudios de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y someterlos a la consideración de la Comisión Consultiva Nacional.
- \*Proponer a la Comisión Consultiva Nacional las reformas y adiciones reglamentarias en la materia, para que ésta, en su caso, las presente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- \*Estudiar y proponer medidas preventivas de riesgos de trabajo y contribuir a su difusión.
- \*Informar cada tres meses a la Comisión Consultiva Nacional, respecto de los programas de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y de sus resultados.
- \*Elaborar su programa anual de actividades.
- \*Expedir su reglamento interior, por medio del cual se establecerá su organización y funcionamiento.

#### *h. Instituto Mexicano del Seguro Social*

El Instituto Mexicano del Seguro Social, como entidad principal en el país para la prestación de servicios de salud a los trabajadores acogidos por el Apartado A del Artículo 123 de la Constitución, tiene las siguientes atribuciones relacionadas con la rama en estudio:

- \*Administrar el seguro de riesgos de trabajo.
- \*Satisfacer a cabalidad las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social referentes a riesgos de trabajo.
- \*Expedir lineamientos de observancia general para la aplicación de tipo administrativo de la Ley.
- \*Difundir conocimientos y prácticas de previsión y seguridad social.
- \*Registrar a los patrones y demás sujetos obligados, inscribir a los trabajadores asalariados y precisar su base de cotización.
- \*Dar de baja del régimen obligatorio a los patrones, sujetos obligados y asegurados, verificada por el Instituto la desaparición o inexistencia del supuesto de hecho que dio origen al aseguramiento.
- \*Recaudar y cobrar las cuotas del seguro de riesgos de trabajo, los capitales constitutivos, así como sus accesorios legales, percibir los demás recursos del IMSS y llevar a cabo programas de regularización de cuotas.
- \*Establecer los procedimientos para la inscripción, cobro de cuotas y otorgamiento de prestaciones.
- \*Determinar los créditos a favor del IMSS y las bases para la liquidación de cuotas y recargos, cobrarlos y percibirlos.
- \*Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados en los términos de la Ley.
- \*Ratificar o rectificar la clase y la prima de riesgo de las empresas para efectos de la cobertura de las cuotas del seguro de riesgos de trabajo.
- \*Determinar y hacer efectivo el monto de los capitales constitutivos.
- \*Ordenar y practicar las visitas domiciliarias de rigor a las empresas para la verificación de datos.
- \*Promover y propiciar la realización de investigaciones en salud y seguridad social, como herramienta para la generación de nuevos conocimientos.

## **B. Colombia**

El Sistema General de Riesgos Profesionales es orientado, regulado, supervisado, vigilado y controlado por el Estado, a través del Ministerio de la Protección Social.

Está dirigido e integrado por:

### *a. Consejo Nacional de Riesgos Profesionales*

Este Consejo se encuentra adscrito al Ministerio de la Protección Social, como un órgano de dirección del Sistema General de Riesgos Profesionales, de carácter permanente, conformado por el Ministro de Protección Social, o su viceministro, quien lo presidirá; el Consejero de Seguridad Social de la Presidencia de la República, o quien haga sus veces; el representante legal del Instituto de Seguros Sociales, o su delegado; un representante de las entidades administradoras de riesgos profesionales, diferente al anterior; dos representantes de los empleadores; dos representantes de los trabajadores; y un representante de las asociaciones científicas de salud ocupacional.

El Consejo Nacional de Riesgos Profesionales tiene las siguientes funciones:

\*Recomendar la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Profesionales, de acuerdo con los planes y programas de desarrollo económico, social y ambiental que apruebe el Congreso de la República.

\*Recomendar las normas técnicas de salud ocupacional que regulan el control de los factores de riesgo.

\*Recomendar las normas de obligatorio cumplimiento sobre las actividades de promoción y prevención para las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales.

\*Recomendar la reglamentación sobre la recolección, transferencia y difusión de la información sobre riesgos profesionales.

\*Recomendar al Gobierno Nacional las modificaciones que considere necesarias a la tabla de clasificación de enfermedades profesionales.

\*Recomendar las normas y procedimientos que le permitan vigilar y controlar las condiciones de trabajo en las empresas.

\*Recomendar el Plan Nacional de Salud Ocupacional.

\*Aprobar el presupuesto general de gasto del Fondo de Riesgos Profesionales, presentado por el secretario técnico del consejo.

### *b. Comité Nacional de Salud Ocupacional*

Es el órgano asesor del Consejo y consultivo de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social.

Este comité se integra por el Subdirector de la Subdirección Preventiva de Salud Ocupacional de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social; el jefe de la dependencia competente de Salud Ocupacional o riesgos profesionales del Instituto de Seguros Sociales; el Jefe de Salud Ocupacional del Instituto Nacional de Salud; un representante de las entidades administradoras de riesgos profesionales; dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empleadores.

### *c. Ministerio de la Protección Social*

El Ministerio de la Protección Social, a través de la Dirección General de Riesgos Profesionales, es el órgano de dirección estatal en materia de riesgos profesionales, cuyas funciones generales son:

- \*Promover la prevención de los riesgos profesionales.
- \*Vigilar y controlar la organización de los servicios de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que adelanten las Entidades Administradoras de riesgos profesionales.
- \*Vigilar que las empresas y las administradoras de riesgos profesionales adelanten las investigaciones de los factores determinantes de los accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades profesionales.
- \*Asesorar a las autoridades administrativas en materia de riesgos profesionales.
- \*Formular, coordinar, adoptar políticas y desarrollar planes y programas en las áreas de la salud ocupacional y medicina laboral, tendientes a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades profesionales, de conformidad con lo que para tal fin establezca el Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
- \*Elaborar, anualmente, el proyecto de presupuesto de gastos del Fondo de Riesgos Profesionales para aprobación del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
- \*Vigilar el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez de que tratan los artículos 42 y 43 de la ley 100 de 1993 y sus reglamentos.

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio Protección Social está conformada por la Subdirección Preventiva de Salud Ocupacional y la Subdirección de Control de Invalidez.

La Subdirección Preventiva de Salud Ocupacional tiene las siguientes funciones:

- \*Controlar y vigilar la aplicación de normas en salud ocupacional en todo el territorio nacional.
- \*Coordinar las entidades públicas y privadas, nacionales, internacionales y extranjeras, la planeación y el funcionamiento de los programas de salud ocupacional que se desarrollen en el país.
- \*Desarrollar programas de divulgación, información e investigación en salud ocupacional.
- \*Proponer la expedición de normas en el área de la salud ocupacional.
- \*Proponer e impulsar programas de extensión de los servicios de salud ocupacional para la población afiliada.
- \*Establecer los procedimientos para la emisión de conceptos técnicos en relación con medicina laboral y salud ocupacional.
- \*Evaluar la gestión y desarrollo de los programas de salud ocupacional.
- \*Asesorar al Director Técnico en aspectos relacionados con el área de salud ocupacional.
- \*Llevar el registro estadístico de riesgos, con la información que para el efecto determine el Ministerio de la Protección Social.

La Subdirección de Control de Invalidez tiene las siguientes funciones:

- \*Controlar y vigilar la organización y funcionamiento de las Juntas Nacional y Regionales de Invalidez de que tratan los artículos 42 y 43 de la ley 100 de 1993 y sus reglamentos.
- \*Proponer modificaciones a las tablas de enfermedad profesional y calificación de grados de invalidez.
- \*Controlar, orientar y coordinar, los programas de medicina laboral y de salud ocupacional que adelanten las entidades administradoras de riesgos profesionales.

Las Direcciones Territoriales de Trabajo, bajo la coordinación del Director General de Riesgos Profesionales, deberán:

\*Velar por la aplicación de las leyes y reglamentos en lo concerniente a la prevención de los riesgos, y ordenar a las empresas, a solicitud de las entidades administradoras de riesgos profesionales, que se ajusten a ellos.

\*Emitir las órdenes necesarias para que se suspendan las prácticas ilegales, o no autorizadas, o evidentemente peligrosas, para la salud o la vida de los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

#### *d. Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales*

El Sistema General de Riesgos Profesionales solo podrá ser administrado por las entidades administradoras de riesgos profesionales, las cuales son:

\*El Instituto de Seguros Sociales.

\*Las entidades aseguradoras de vida que obtengan autorización de la Superintendencia Bancaria para la explotación del ramo de seguro de riesgos profesionales.

Tendrán a su cargo, entre otras, las siguientes funciones:

\*La afiliación.

\*El registro.

\*El recaudo, cobro y distribución de las cotizaciones de que trata el Decreto-Ley 1295 de 1994.

\*Garantizar a sus afiliados, en los términos del citado decreto, la prestación de los servicios de salud a que tienen derecho.

\*Garantizar a sus afiliados el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas.

\*Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales.

\*Promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial.

\*Establecer las prioridades con criterio de riesgo para orientar las actividades de asesoría de que trata el artículo 39 del Decreto-Ley 1295 de 1994.

\*Vender servicios adicionales de salud ocupacional de conformidad con la reglamentación que expida el gobierno nacional.

## CAPITULO II. CONCEPTOS SOBRE RIESGOS DE TRABAJO

### 1. Definiciones Relacionadas

#### A. Trabajo

El hombre primitivo realizó múltiples actividades como recolector de frutas, cazador y pescador para subsistir. Esa lucha diaria con la naturaleza estuvo marcada por la creatividad y el espíritu social del ser humano de entonces, hasta lograr poseer la organización colectiva y las capacidades mentales y físicas para cambiar el azar por la planeación. Las fuerzas de la naturaleza que los gobernaban empezaron a ser vistas como leyes, para ser convertidas por el trabajo humano en técnicas y saberes que de manera pausada modificaron la esencia de la relación hombre-naturaleza. Mientras que para este hombre primitivo, la naturaleza fue el factor determinante de su existencia, en la sociedad moderna, dicha existencia está determinada por el trabajo y la creatividad humana.

Una definición que sintetiza lo anterior es la que considera al trabajo como una “actividad básica y exclusiva del ser humano; por medio de ella el hombre establece relación con la naturaleza, la transforma y el hombre a su vez se transforma a sí mismo”<sup>1</sup>.

Cada persona al desenvolverse en el mundo, ejerce algún tipo de actividad transformadora de su realidad, cuando dicha acción es realizada acorde a un plan o propósito establecido, se puede considerar que es un trabajo.

El trabajo es una de las actividades que mejor definen al ser humano, al punto incluso que el individuo llega a ser reflejo del tipo de trabajo que desempeña y las sociedades se definen por el papel que asignan al trabajo. Se debe entender que éste “es un proceso, un conjunto de elementos, situaciones, actividades y relaciones que se desarrollan como individuos y colectividad. Este proceso está constituido por cinco elementos: objeto del trabajo, medios de trabajo, actividad e inteligencia humana, organización del trabajo y la producción/producto final, mismos dentro de los cuales se dan los riesgos de trabajo”<sup>2</sup>.

Las constituciones mexicana y colombiana respectivamente consideran al trabajo como un derecho de todo ciudadano, aduciendo que debe darse en condiciones dignas y justas, protegiéndolo el Estado.

El Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo especifica que “el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia (...)”

---

<sup>1</sup> Engels Federico. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Escrito en 1876. Primera edición: revista *Die Neue Zeit*, Bd. 2, N° 44, 1895-1896. Marxists Internet Archive. Noviembre 2002. <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm>

<sup>2</sup> Instituto de los Seguros Sociales. Cartilla No. 9. Salud y sociedad. Educación Básica no formal en Salud Ocupacional para trabajadores y empleados afiliados al Seguro Social. División de Salud Ocupacional Seccional Risaralda. Colombia, 1995: 3.

De esta definición se desprende la de trabajador, “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (...) Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” Artículo 8 LFT.

La anterior sin embargo, es considerada por varios autores como “repugnante”, toda vez que utiliza el término *subordinado* en momentos en los que tanto la ideología de la Constitución y lo que dicta la legislación mexicana sobre la relación y el contrato de trabajo van en contraposición a mantener dicha figura, por cuanto supone poder del patrón sobre el trabajador, como si éste último fuese un esclavo. Conforme a esto, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera afirman que “la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber”, definiendo que el trabajador es “todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración”<sup>3</sup>

Por otro lado, el Artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano, define al trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o individual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

Agrega que éste “es socialmente obligatorio (...), no se le puede impedir a los demás su ejecución y menos dedicarse a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley”.

La Constitución colombiana afirma en su artículo 25 que el “trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

## **B. Riesgos de Trabajo**

Riesgo es una palabra antigua y de uso común en muchos idiomas. En su uso corriente denota incertidumbre asociada a un evento futuro o a un evento supuesto. “Una descripción con sentido común del término riesgo debería incluir las circunstancias que amenacen con disminuir la seguridad, el bienestar social, la salud y la libertad de una entidad determinada”.<sup>4</sup>

El riesgo puede consistir en la posibilidad de un hecho adverso, en la causa de un evento, en la magnitud de la consecuencia, en alguien o algo considerado como peligroso y también en la conceptualización de un procedimiento para la estimación de una cantidad.

Los riesgos de trabajo pueden ser estudiados jurídicamente de acuerdo a varias teorías, de las cuales la del riesgo social es la que ofrece el mayor acercamiento a lo que expresan muchas de las legislaciones en torno al tema; en ésta, los riesgos son analizados de manera integral, pues en ellos se

---

<sup>3</sup> Trueba Urbina Alberto y Trueba Jorge. Op. Cit. Pág. 27.

<sup>4</sup> Díaz Ceballos Ángela María. Definiciones de riesgo. Revista Gerencia de Riesgos y Seguros. Fundación MAPFRE, 2004: 1.

ven involucrados varios actores; sin embargo, a ninguno de estos se les incrimina culpa alguna por las consecuencias de dichos riesgos, sino más bien se busca que la sociedad las asuma, ofreciendo una atención global frente a esos eventos y así no señalar un responsable económico único.

El término Riesgos de Trabajo, como es llamado en México, proviene del concepto de Riesgos Profesionales, el cual nació en Francia para denominar las circunstancias de extremado peligro en ciertas actividades productivas tales como las mecanizadas e industriales.

De acuerdo con el artículo 473 de la LFT y del artículo 41 de la LSS, “los Riesgos de Trabajo, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Anteriormente, la legislación mexicana utilizaba el término riesgos profesionales, siendo sustituido por el arriba citado. Esta modificación tal como afirman Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera no tiene mayor importancia<sup>5</sup>.

La legislación colombiana, específicamente el artículo 8 del Decreto-Ley 1295 de 1994, define que “son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional”.

La primera deja en claro las condiciones en las cuales se deben dar los eventos “en ejercicio o con motivo del trabajo”, la segunda por el contrario lo establece diciendo que sea “consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y que la enfermedad haya sido catalogada como profesional”.

Estas dos definiciones son muy similares por cuanto incluyen en su concepto los accidentes y enfermedades consecuencia del trabajo, y para reconocerlas como tales deben cumplir con lo que estipulan ambas legislaciones sobre el tema.

### **C. Accidente de Trabajo y excepciones**

Conforme a los artículos 474 de la LFT y 42 de la Ley del Seguro Social respectivamente, se entiende por Accidente de Trabajo, “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél”

Según la Ejecutoria Informe 1975, 2ª. Parte, 4ª. Sala, p. 53. A.D. 2975/73. Hipólita López Hernández, 12-11-1973, 5 V. A.D. 2011/75. Angelina Rafael Vda. de Gallegos y otra. 21-08-75. U., se clarifica que para la configuración de un accidente de trabajo es necesario que se demuestre la presencia de tres elementos específicos: A) que el trabajador sufra una lesión; B) que le origine en forma directa la muerte o una perturbación funcional permanente o temporal y, C) que dicha lesión se ocasione durante, en ejercicio o con motivo de su trabajo.

---

<sup>5</sup> Trueba Urbina Alberto y Trueba Jorge. Op. Cit. Pág. 207.

Las lesiones que sufra el trabajador con motivo del desempeño de sus actividades y en el centro que labora, crean en su favor la presunción legal de que se trata de un accidente de trabajo, a menos que se demuestre lo contrario<sup>6</sup>, por tanto es importante tener en cuenta las pruebas médico-periciales, mismas que son consideradas idóneas para demostrar la naturaleza de un accidente, los efectos del mismo y la relación de causalidad que existe entre uno y otro, y no la simple manifestación del trabajador y sus testigos sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo<sup>7</sup>.

La segunda parte de la definición de accidente de trabajo, es la referida al accidente en trayecto, la cual se sustenta en el hecho que el trabajador está expuesto al medio ambiente y su entorno, y no está en posibilidades de controlarlo.

Las excepciones para calificar accidente de trabajo se encuentran consideradas en el artículo 46 de la LSS:

- I. Cuando el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- II. Cuando el trabajador se encuentra bajo los efectos de narcóticos, psicotrópico o droga enervante, sin prescripción médica, ni información previa al patrón sobre dicho consumo controlado. Esto se regula por la fracción V del artículo 135 de la LFT.
- III. Si el accidente ocurre debido a una autolesión (por si solo o con ayuda de otro).
- IV. Si la lesión es resultado de una riña o intento de suicidio.
- V. Si el siniestro resulta como consecuencia de un delito intencional del que es responsable el trabajador asegurado.

Sobre la anterior carga la interpretación subjetiva que pueda surgir del médico tratante al momento de evaluar cada caso, por tal razón es muy importante conocer desde varios puntos de vista y acorde a los formatos respectivos las circunstancias en las cuales se dieron los hechos. Aún cuando se determinase la no profesionalidad del riesgo, el asegurado queda cubierto por las prestaciones del ramo de seguro por enfermedades y maternidad; y dado el caso se otorgaría la pensión por invalidez. Al fallecer el trabajador, tienen derecho sus familiares sobrevivientes a una pensión por riesgos de trabajo y prestaciones en especie de la rama del seguro de enfermedades y maternidad. (Artículo 47 LSS).

Debido a que la aplicación de la calificación de accidente en trayecto se presta a muchas dudas, el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social dictó el acuerdo número 258 (22.05.02), relacionado con la calificación de los Riesgos de Trabajo, el cual ratifica que son accidentes en trayecto los que se presentan en el traslado directo entre el domicilio del trabajador y su centro de trabajo o la inversa; cuando el traslado se lleve a cabo del domicilio de un hijo o ascendiente al centro de trabajo, debido a que el trabajador hubiera tenido que atenderle; cuando el trabajador se traslade de un centro de trabajo a otro o cuando el accidente ocurra durante el traslado habitual que se haga para llevar o recoger a los hijos de la guardería. Además se clarifica que cuando se produzcan accidentes en trayecto, sobre los cuales no se realicen actuaciones de policía o autoridades de tránsito, ni del Ministerio Público, el trabajador deberá acudir de inmediato a recibir atención a la Unidad Médica del Seguro Social que le corresponda o a la más cercana al sitio donde sufrió el riesgo.

---

<sup>6</sup> Accidente de trabajo. Presunción de su existencia, Ejecutoria. Informe 1975, 2ª. Parte, 4ª. Sala, p.54. A.D. 6014/74. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. 4-06-1975.

<sup>7</sup> Accidente de trabajo. Prueba pericial médica. Idoneidad, Ejecutoria: Boletín No. 26-0201976, 4ª. Sala, p. 49. A.D. 2222/75. Angelina Escamilla 11-02-1976. U. Precedente: A.D. 2442/73. Lucrecia Valenzuela Corrales Vda. de Peña. 28-01-1974.

Cuando sea trasladado a servicios médicos no institucionales después del accidente en tránsito en los que no exista Ministerio Público, él mismo o su familiar, deberá inmediatamente informar al Director o Encargado de cualquiera de las Unidades Médicas del IMSS, para enviar a un médico que verifique el estado del paciente y deje constancia del accidente ocurrido. El IMSS deberá acreditar a satisfacción el riesgo acaecido.

En Colombia, el artículo 9 del Decreto-Ley 1295 de 1994, señala “es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o muerte. Es también accidente de trabajo aquél que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador”.

Argumenta Carlos Luis Ayala Cáceres que “partiendo de la no existencia del caso fortuito, fuerza mayor y la culpa del trabajador”<sup>8</sup> se pueden estudiar varios elementos que se desprenden de la misma: \*Suceso repentino: Acontecimiento que se presenta de pronto, de manera instantánea y que obra durante un período breve sobre el organismo del trabajador, aunque las consecuencias se observen después.

\*Causa o con ocasión del trabajo: El accidente es con causa cuando el individuo está “trabajando”, entendiéndose realizando las actividades propias, habituales u ordinarias para las que fue contratado. Es con ocasión, cuando no se está desempeñando el oficio establecido en el contrato o acordado por las partes y en dicha función se lesiona al trabajador. En este caso, el trabajador realiza actividades ocasionales, transitorias, existiendo una relación indirecta con el trabajo.

\*Lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte: Para que se configure el accidente de trabajo, debe éste producir una consecuencia en la integridad del trabajador, visto como una pérdida de la capacidad laboral o perturbación funcional, es por esta razón que si no se produce una incapacidad incluso temporal o efecto negativo demostrable en la salud del lesionado, no existe accidente de trabajo. Sin embargo, compete a la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) a la cual tiene la empresa afiliados a sus trabajadores o a las Juntas de Calificación de Invalidez, determinar si el daño, por mínimo que haya sido, es o no accidente de trabajo, por tanto los empleadores deben reportar cualquier evento inmediatamente ocurra a la ARP que pueda considerarse generara lesión en el trabajador. Vale aclarar en este punto, que para la legislación colombiana, la invalidez por accidente de trabajo, corresponde a la incapacidad permanente total de la legislación mexicana, ésta es acreditada por las Juntas de Calificación de Invalidez, las que se asemejan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México, sólo que estas últimas no determinan la Incapacidad Permanente Parcial de los trabajadores.

\*Ejecución de órdenes del empleador o bajo su autoridad: Es accidente cuando el jefe, superior o compañero de trabajo ordena o solicita la cooperación de un trabajador para realizar una actividad o labor que contribuye al beneficio del objeto social de la empresa. Debe existir el hecho básico y primordial de la contribución a la empresa, aún cuando la labor se realice fuera del lugar y horas de trabajo. El poder subordinante del empleador o sus representantes debe estar relacionado con la actividad de la empresa, tal como lo establece el literal b del artículo 23 del Código Sustantivo del

---

<sup>8</sup> Ayala Cáceres Carlos Luis. Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales. Bogotá: Editorial Salud Laboral, 2004: 117.

Trabajo, que señala la subordinación o dependencia como un elemento esencial del contrato individual de trabajo.

\*Traslado de trabajadores: Este punto es muy importante si quiere compararse con la legislación mexicana, toda vez que en Colombia sólo se considera accidente de trabajo “en trayecto”, cuando el empleador transporta a los trabajadores desde su residencia hasta el lugar de trabajo o viceversa, dado que asume la responsabilidad de proporcionar un transporte seguro y en buen estado; así como, cuando debido a las actividades propias de su labor requiere el trabajador trasladarse de un lugar a otro, es este el caso de los mensajeros, conductores y visitadores entre otros, ya que éstos sufren el accidente como causa de su trabajo. Cuando un accidente de los anteriores no es reportado, ni reconocido como accidente de trabajo, debe responder asistencial y económicamente la empresa, pero se puede reportar extemporáneamente a la ARP, dando ésta inicio a la investigación respectiva para reconocer las prestaciones, sin embargo, la multa a que haya lugar para la empresa por no reportar a tiempo el suceso será impuesta sólo por el Ministerio de la Protección Social. Por el contrario, si el trabajador se transporta desde su casa al trabajo y viceversa por sus medios o se le suministra subsidio de transporte, gasolina, carro u otro vehículo, no será reconocido como accidente de trabajo debido a que el empleador no vigila, controla o se responsabiliza del transporte recorrido o ruta, dichos accidentes son cubiertos por el Seguro Obligatorio contra Accidentes de Tránsito (SOAT) y las incapacidades generadas se pagan como de enfermedad general (75% del salario).

\*Actividades recreativas, deportivas o culturales por cuenta o en representación del empleador: Las actividades por cuenta de la empresa son aquellas en las que el empleador autoriza, patrocina, invita, organiza, financia y en general, se compromete de una u otra forma con dichos eventos. Las actividades en representación se dan cuando se actúa fuera de la empresa, contra otra empresa o eventos municipales, nacionales e internacionales, en nombre, representación o autorizado por la empresa. Los accidentes durante el traslado de los trabajadores desde la empresa o la casa, hacia los sitios de los encuentros deportivos, recreativos o culturales son accidentes de trabajo, toda vez cumplan lo estipulado en el párrafo anterior.

\*Violencia en el trabajo como accidente laboral: La violencia laboral es incluida dentro de la legislación colombiana a partir de la evolución jurídica dada en 1950 cuando desapareció el caso fortuito y de fuerza mayor en la normatividad de riesgos profesionales en el país.

La violencia es accidente de trabajo porque en Colombia opera la doctrina de la responsabilidad objetiva reiterada, asumida por la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencias del 24 de Abril de 1997, radicado 9435, empresa Nacional de Recursos Leche San Martín; sentencia del 25 de mayo de 1999, radicado 11158, empresa Abservigra Ltda. y sentencia del 24 de Abril del 2001, radicado 15137, empresa Servilujos, entre otras. Esta se divide en dos, la primera hace referencia a la violencia causada por hechos de la actividad humana, “para que exista es necesario inicialmente una relación directa o indirecta con el trabajo, se debe presentar inicialmente la agresión en el sitio, puesto o centro de trabajo, en segundo caso que lesionen al trabajador por laborar en una empresa determinada, tener un cargo directivo, exigir una suma de dinero o bienes a la empresa, tercero que la empresa genere el riesgo o lo exponga al hecho violento”.<sup>9</sup> El secuestro es accidente de trabajo, siempre que exista una relación directa o indirecta con la actividad económica de la empresa, función o cargo del trabajador secuestrado, toda vez que este hecho se produce por causa o con ocasión del trabajo y produce en la persona por lo menos perturbación funcional. La Corte Constitucional protege al trabajador secuestrado y a su familia conforme a las sentencias T-015<sup>10</sup> de 1995 “Derecho de los

---

<sup>9</sup> Ayala Cáceres Carlos Luis. Op. Cit. Pág. 121.

<sup>10</sup> Fallo de la Corte Constitucional por aspectos amparados en una tutela, de allí que el encabezado de la radicación sea una letra T.

beneficiarios de un secuestrado a percibir los salarios y prestaciones que a él le corresponden-legalidad de su pago”, T-158 de 1996 “Prueba para pago de salarios a beneficiarios”, T-292 de 1998 “Pago de salarios previa existencia de plena prueba”, T-637 de 1999 “Protección transitoria de pago de salarios en beneficio de un hijo menor”.

En este caso, la Administradora de Riesgos Profesionales debe responder por las prestaciones económicas y asistenciales establecidas en el Decreto-Ley 1295 de 1994 (incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobreviviente y auxilio funerario). Según la Corte Constitucional, el empleador paga a la familia del secuestrado a manera de salarios (no existen salarios porque no hay prestación del servicio acordado por contrato) el 50% del valor acordado como salario, que es la suma que el secuestrado aportaba para el mantenimiento del núcleo familiar, siempre y cuando el vínculo laboral este vigente.

El segundo tipo de violencia laboral es la causada por hechos de la naturaleza, para esto se requiere que el trabajador esté laborando, cumpliendo una tarea o actividad para la empresa o en comisión, y lo afecte cualquier fenómeno natural, tales como terremoto, rayo, avalancha, inundación, trombas marinas, etc.

El artículo 10 del Decreto-Ley 1295 de 1994 considera que no son accidentes de trabajo:

- a. “El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador.
- b. El sufrido por el trabajador, fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales.”

De estos literales, se puede interpretar:

\*Actividades no laborales: No es accidente de trabajo el que se presente en la realización de actividades, oficios, mandados, favores y en general las diligencias que no tienen un nexo causal con la actividad empresarial. Este accidente no es reconocido por el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), por tanto el jefe o superior que “abusando” de su poder ordenó la actividad debe responder por las indemnizaciones, daños y perjuicios de rigor, pagando la indemnización de perjuicios el propio funcionario y solidariamente la empresa.

\*Actividades recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral: Se excluyen de la noción de accidente de trabajo, las actividades deportivas, recreativas o culturales que se realicen en las dos horas de la jornada laboral proporcionadas de manera obligatoria por aquellas empresas con más de 50 trabajadores que laboren las 48 horas semanales. La norma descarta el accidente de trabajo en esas dos horas, debido a que la empresa se limita a otorgar dicho tiempo, más no asume ninguna responsabilidad, intervención, vigilancia y coordinación en las actividades que se desarrollan. Si la actividad deportiva o recreativa no tiene el aval o autorización del empleador no es accidente de trabajo (Corte Suprema de Justicia, sentencia 12830 del 28 de abril de 2000, Magistrado Dr. Carlos Isaac Nader, empresa Carvajal S.A.)

\*Actividades recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador: Este caso es distinto, toda vez que la empresa al autorizar las actividades (por cuenta o en representación) durante las dos horas otorgadas sí ejerce el control y asume responsabilidad por los sucesos que ocurren.

\*Permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales: Con esta exclusión se pretende considerar la no profesionalidad de estos accidentes por cuanto no existe la prestación efectiva del servicio. Si convencionalmente el patrono pacta con el trabajador que durante un permiso sindical lo que le suceda es accidente de trabajo, la empresa responde convencionalmente como ARP, pero la administradora de riesgos profesionales a la cual se está afiliado no podrá responder debido a que el Sistema General de Riesgos Profesionales no lo considera como tal.

Tanto México como Colombia, poseen un claro y muy similar concepto de accidente de trabajo, representado en los elementos de lesión, perturbación funcional y muerte, y que dicha lesión se ocasione durante, en ejercicio o con motivo del trabajo. En ambas se considera la perturbación funcional, la cual se interpreta como todo aquello que produzca en el trabajador no sólo efectos físicos sino psicosociales, dado que cualquiera de éstos, a corto, mediano o largo plazo pueden generar consecuencias que disminuyan la capacidad del trabajador para realizar sus tareas habituales, sean o no laborales, ésta se evidencia por ejemplo en las enfermedades de trabajo como la neurosis en el caso de México y las patologías causadas por estrés en Colombia.

Se diferencian en dos puntos:

\*La configuración del accidente en trayecto, mismo que en Colombia exige exclusivamente que el transporte sea suministrado por la empresa o que el suceso se produzca en relación directa con la labor del trabajador (mensajero, vendedor, etc.)

\*Los accidentes de trabajo como resultado de un acto de violencia, sean por causa humana o por la naturaleza. Estos son aceptados en Colombia, considerando las condiciones de trabajo de algunos empleos y el estado actual de orden público en ciertas zonas del país.

#### **D. Enfermedad de Trabajo**

A diferencia del accidente de trabajo que sucede de manera repentina, la enfermedad de trabajo es resultado de una exposición continua, que genera en el organismo una consecuencia crónica más que aguda.

Los artículos 475 de la LFT y 43 de la LSS, definen de igual manera el concepto de enfermedad de trabajo como “el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.”

El Artículo 476 de la LFT, determina que “serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513” mismo de la LFT, que considera 161 enfermedades de origen laboral.

De forma similar, en Colombia el Artículo 11 del Decreto-Ley 1295 de 1994, contempla a la enfermedad de trabajo como profesional definiendo que “es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.” El párrafo 2 del mismo artículo reza “en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad

profesional (...)” Esta tabla se adoptó mediante el Decreto 1832 de 1994 y consta de 42 grupos de enfermedades profesionales reconocidas.

Se puede entender de las dos definiciones presentadas, que estas enfermedades son las ocasionadas por elementos químicos, físicos, biológicos o mecánicos, que se manipulan en la empresa o que están allí, o por los factores psicosociales derivados de la organización del trabajo o la carga física y mental del mismo. Tiene como características que sus efectos son generalmente irreversibles y su período de latencia -en muchos casos- es prolongado, pues signos y síntomas sólo aparecen después de un largo tiempo.

Las alteraciones producidas por las enfermedades de trabajo pueden afectar no sólo el estado físico, sino también la salud mental y social del empleado, como también sus relaciones con la familia y la comunidad.

Al igual que en la definición de accidente de trabajo, México y Colombia tienen un gran parecido para la enfermedad de trabajo, donde la denominación es casi exclusivamente lo que las distingue: enfermedad profesional.

## **E. Calificación de los Riesgos de Trabajo**

La calificación de los riesgos de trabajo se realiza en estos dos países de manera un tanto similar, existiendo mínimas diferencias en cuanto al manejo de las inconformidades tal como lo explican la Ley del Seguro Social y el Decreto-Ley 1295 de 1994.

En México, en el caso de accidentes de trabajo, para la calificación del mismo, se deberá precisar que en éste se den dos relaciones: trabajo-daño y causa-efecto. Esto implica que el suceso se presente conforme a las condiciones que explícitamente indica la ley (qué ocurra en día laborable, en el cumplimiento de actividades relacionadas con el trabajo o con motivo del mismo, durante la jornada de trabajo o en tiempo extra, en el área de trabajo u otros relacionados con el mismo). De igual forma, que la(s) lesión(es) o padecimiento(s) diagnosticado(s) guarde(n) relación clínica y cronológica con la magnitud del mecanismo del accidente y agente(s) que la(s) provocó.<sup>11</sup>

Cuando el trabajador se encuentre inconforme con la calificación que se le haya otorgado en el IMSS, deberá interponer un recurso de inconformidad ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Supone esto que es el médico tratante quien establece la profesionalidad o no de un evento de este tipo, conforme a la forma ST-5.

De acuerdo al Artículo 12 del Decreto-Ley 1295 de 1994 se especifica que la calificación del origen del accidente de trabajo o enfermedad profesional será determinada, en primera instancia por la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS: hospital o centro de salud) que atiende al afiliado accidentado tomando como referencia el formato de reporte de accidente de trabajo elaborado en la empresa; el médico o comisión laboral de la ARP determinará el origen en segunda instancia. Cuando surjan

---

<sup>11</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social. Anexo 4. Criterios para calificar los riesgos de trabajo (2300-021-007) del Procedimiento para la Calificación de los Accidentes y Enfermedades de Trabajo. México: 2.

discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta integrada por representantes de las Empresas Promotoras de Salud (EPS: entidad administradora de los servicios de salud a la cual se afilia el trabajador) y de Riesgos Profesionales (ARP). De persistir el desacuerdo, se seguirá el proceso previsto para que sean las Juntas de Calificación de Invalidez las encargadas del caso.

## **F. Incapacidad por Riesgo de Trabajo**

El Artículo 477 de la LFT establece que los riesgos de trabajo pueden producir: I. Incapacidad temporal, II. Incapacidad permanente parcial, III. Incapacidad permanente total y IV. Muerte. La legislación colombiana no especifica las consecuencias de los riesgos de trabajo en un artículo especial, enuncia los tipos de eventos que producen en artículos por separado.

### *a. Incapacidad temporal*

\*Artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo: “es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo”. Esta incapacidad es determinada por el médico del IMSS que atiende al asegurado.

\*Artículo 36 Decreto-Ley 1295 de 1994: “aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), le impide desempeñar su capacidad laboral por tiempo determinado”. La declaración de esta incapacidad es dada por el médico tratante de una IPS, el cual deberá estar adscrito a la Empresa Promotora de Salud (EPS) a través de la cual se le presta el servicio de salud por enfermedad general al afiliado. (Art. 38 Decreto-Ley 1295 de 1994).

En ambos casos, al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados a reincorporar al empleado a su puesto de trabajo si éste se encuentra en capacidad de laborar o reubicarlo en otro para el cual esté preparado de la misma categoría, siempre que exista en la empresa un puesto conveniente para reubicar al trabajador.

Las dos definiciones coinciden en contenido, por cuanto consideran a la persona inhabilitada para realizar funciones habituales por un lapso de tiempo específico, pero que no limita para ejecutar otras de su vida cotidiana. Tanto en México y Colombia, se establece un período límite para la incapacidad temporal, que de ser excedido sugiere el estudio del caso para el otorgamiento de una incapacidad permanente en México o declarar el estado de invalidez en Colombia. Estos corresponden a 52 semanas y 360 días continuos respectivamente (duración del año laboral legal).

### *b. Incapacidad permanente parcial*

\*Artículo 479 LFT: “disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar”. Se entiende por ésta, que la persona pierda un miembro o varios de su cuerpo, un sentido o casos similares, los cuales son daños que no pueden revertirse pero que no impiden al individuo continuar con su vida después de un proceso de rehabilitación física y ser reubicado en un lugar de trabajo acorde a sus condiciones. El grado de incapacidad se determinará conforme a la Tabla de Valuación de Accidentes de Trabajo adoptadas en el artículo 514 de esta ley.

\*Artículo 40 Decreto-Ley 1295 de 1994: “se presenta cuando el afiliado al SGRP, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. Se considerará como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, (...) presenta una disminución definitiva, igual o superior a 5%, pero inferior al 50% de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado”. Esta incapacidad tal como fija el Artículo 41 del mismo decreto, se hará en función a la incapacidad que tenga el trabajador para procurarse por medio de un trabajo, con sus actuales fuerzas, capacidad y formación profesional, una remuneración equivalente al salario que ganaba antes del accidente o enfermedad. Así mismo, la declaración, evaluación, revisión, grado y origen de la incapacidad permanente parcial será determinada por un médico o comisión médica interdisciplinaria, según lo establezca el reglamento interno de la ARP del afiliado, siguiendo el procedimiento mencionado anteriormente en caso de controversias.

En México, puede presentarse una incapacidad permanente parcial con una disminución de la capacidad laboral igual o mayor al 50%, lo que diferencia el concepto de Colombia, pues en esta última si se establece un porcentaje mayor a ese, se consideraría estado de invalidez. De igual forma, se diferencian en que en México no existe una comisión médica interdisciplinaria para calificar las incapacidades.

### *c. Incapacidad permanente total*

\*Artículo 480 LFT: “es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida”. Con esta definición se infiere que el trabajador afectado no puede realizar ninguna otra actividad sea o no para lo que fue contratado debido a que las lesiones sufridas no se lo permiten.

\*Artículo 46 Decreto-Ley 1295 de 1994: “Se considera invalida a la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral”. Vale aclarar que en Colombia la denominación para la incapacidad permanente total es estado de invalidez, considerando éste como la pérdida de la capacidad mayor a un 50%. Esta denominación se le otorga a los casos tanto de origen común como de riesgo de trabajo, siempre aclarando la causa que lo origina. La determinación de los grados de incapacidad permanente parcial, invalidez o invalidez total (100% pérdida capacidad laboral), se hará de acuerdo al Manual Único de Calificación de Invalidez y la Tabla Única de Valuación de Incapacidades, ésta última similar a la mexicana, utilizada también en este caso para determinar la incapacidad permanente total.

## **G. Salud en el Trabajo**

La sociedad ha definido de acuerdo a cada momento histórico, el concepto de salud y enfermedad. Esto ha sido una respuesta a las experiencias, conocimientos e intereses dominantes de la época. Es así como se encuentran concepciones mágico-religiosas que atribuían un estado a las decisiones de los dioses, hasta llegar a las epidemiológicas de finales del siglo XIX, donde el concepto de salud involucra nuevos componentes, entendiéndola como “un estado de equilibrio entre tres elementos, el

agente, el medio y el huésped”<sup>12</sup>, llamando a su desequilibrio enfermedad, lo cual llevo a una acción medica únicamente biológica, dejando de lado la parte psíquica del humano.

La Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”<sup>13</sup>.

La salud supone una relación armónica entre el ser y su entorno, la enfermedad aparece como resultado de la ruptura de tal armonía. Este concepto de salud incluye “la salud física u orgánica como resultado del funcionamiento correcto del conjunto de células, tejidos, órganos y sistemas del cuerpo; la salud psíquica que presupone un equilibrio intelectual y emocional y por último -pero no menos importante- la salud social o bienestar en la vida relacional del individuo”<sup>14</sup>.

Actualmente, se plantea que la salud es una categoría biológica y social que existe en lucha con la enfermedad, resultante de la interacción dinámica entre el individuo y su medio, y que se expresa por un estado de bienestar físico, mental y social; y está condicionada por cada momento histórico de desarrollo social.

La sociedad ha creado con el tiempo modernos procesos de producción para elevar la productividad de las empresas, disminuyendo el tiempo de proceso y los costos, generando empleos para muchas personas. Esto ha requerido de personas sanas, capacitadas y eficientes, por lo cual el campo de la salud de los individuos que trabajan ha estimulado la aparición de la salud en el trabajo.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1950 definieron a la Salud Ocupacional como la “promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos derivados de factores adversos para la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas, en resumen, la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.

Otra definición acepta a la salud en el trabajo como una “rama de las ciencias de la salud que se encarga de mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la prevención y promoción de hábitos o estilos de vida y trabajo saludables”<sup>15</sup>.

La Salud en el trabajo también es conocida como Salud Ocupacional, término utilizado en Colombia para denominar al conjunto de actividades a que se refiere el artículo 2 del Decreto 614 de 1984 y cuyo campo de aplicación comprenderá las actividades de Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial. (Artículo 9, Decreto 614 de 1984, en el cual se dictan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional).

---

<sup>12</sup> Instituto de los Seguros Sociales. Cartilla No. 5. Enfermedades ocupacionales. Educación Básica no formal en Salud Ocupacional para trabajadores y empleados afiliados al Seguro Social. División de Salud Ocupacional Seccional Risaralda. Colombia, 1995: 5.

<sup>13</sup> Tomado de <http://www.who.int/about/es/index.html>. Página oficial de la OMS, 2005.

<sup>14</sup> Fundación MAPFRE. Curso de Higiene Industrial. Madrid: Editorial MAPFRE S.A., 1983: 1.

<sup>15</sup> ARP Prever. Otras palabras claves en Riesgos Profesionales. Módulo 1. Autoformación en Salud Ocupacional. Bogotá, 1999: 4.

El citado artículo 2 enumera el objeto de las actividades de salud ocupacional:

- a. Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
- b. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- c. Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- d. Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.
- e. Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra riesgos causados por las radiaciones.
- f. Proteger a los trabajadores y la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud también han establecido como objetivos de la Salud Ocupacional: “promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”<sup>16</sup>.

La Salud en el Trabajo está conformada por varias áreas de acción conocidas como la seguridad industrial, higiene industrial y la medicina del trabajo. Actualmente hay nuevos componentes que la integran tales como la ergonomía, el derecho laboral, la psicología del trabajo, sociología, política y economía. Estas ramas del conocimiento aportan de manera multidisciplinaria elementos para mejorar la intervención en la Salud en el trabajo, por cuanto ofrecen un enfoque distinto y alternativo para conocer y manejar los problemas generados en los sitios de trabajo por las condiciones físicas, ambientales y socioculturales del mismo.

## **H. Higiene y Seguridad en el Trabajo**

Estas dos ramas cumplen un objetivo distinto, sin embargo en la mayoría de los casos son contempladas conjuntamente, este hecho puede apreciarse en la definición que sobre ambas se hace en la Fracción XVI del artículo 2 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de México que señala: “procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que intervienen en los procesos y actividades de trabajo, con el objeto de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al propio centro de trabajo”.

---

<sup>16</sup> Instituto de los Seguros Sociales. Cartilla No. 1. La salud de los trabajadores. Educación Básica no formal en Salud Ocupacional para trabajadores y empleados afiliados al Seguro Social. División de Salud Ocupacional Seccional Risaralda. Colombia, 1995: 4.

En Colombia estas son definidas de manera separada, la Higiene Industrial comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores, mientras que la Seguridad Industrial comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo. (Artículo 9 Decreto 614 de 1984).

La Higiene Industrial, también conocida como higiene del trabajo, se fundamentó en los avances de la medicina y la creación y evolución del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para la American Industrial Hygienist Association (AIHA), la Higiene Industrial es “la ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad”<sup>17</sup>.

De esta definición, se destacan aspectos como:

\*Las fases de la higiene industrial: reconocimiento, evaluación y control.

\*Actuación sobre factores ambientales.

\*Extensión del objetivo de la solo prevención de enfermedades a la protección de la salud.

\*La consideración de los ciudadanos de la comunidad, además de los trabajadores.<sup>18</sup>

La Seguridad Industrial por el contrario se enfoca a desarrollar acciones y actividades que hacen que el trabajador labore en condiciones seguras tanto ambientales como personales, con el fin de conservar la salud y preservar los recursos humanos y personales.<sup>19</sup>

Esta tiene sus inicios sólo hasta comienzos del siglo XX, cuando por consecuencia del creciente número de riesgos laborales generados por el desarrollo de los procesos industriales, se promovió por parte de la gran industria una respuesta a la preocupación por los accidentes de trabajo. Las empresas, especialmente las de Estados Unidos, dieron salida a esta problemática mediante la implementación de un sistema de compensaciones. Después de varias décadas, tanto el movimiento obrero como el sistema de producción social mantenían como base de acción este programa de compensación, hasta que la falta de análisis de las causas del accidente; así como, las graves consecuencias mentales y sociales que sufrían los trabajadores motivó un movimiento mundial sobre la Seguridad Industrial. Esta propuesta pretendía reducir los accidentes de trabajo mediante la educación a los trabajadores específicamente sobre las consecuencias de los accidentes y la prevención de éstos; y a los empleadores para asesorarlos sobre las medidas de seguridad y formación de los comités de seguridad y trabajo.

A finales de la década de los 70's se da un inusitado interés por los problemas de Higiene y Seguridad Industrial que motivó a la prevención de riesgos, basados en aspectos como los problemas de producción, mantenimiento inadecuado, diseños industriales defectuosos, instalaciones eléctricas provisionales, inexistencia de medidas de emergencia, entre otros.

---

<sup>17</sup> Fundación MAPFRE. Curso de Higiene Industrial. Op. Cit. Pág. 4.

<sup>18</sup> Ibidem. Pág. 4.

<sup>19</sup> Universidad del Valle. Diccionario de Términos de Medicina Preventiva e Higiene y Seguridad Industrial. Unidad de Salud Ocupacional. <http://saludocupacional.univalle.edu.co/diccionario.htm>

La década de los noventa, se caracteriza por el establecimiento de medidas a nivel mundial que conllevaron a transformaciones en el terreno económico, científico, tecnológico y productivo, representadas por ejemplo en la implementación de los sistemas de estandarización para la certificación de normas internacionales en aseguramiento de la calidad, administración ambiental y seguridad e higiene industrial.

## **I. Medicina del Trabajo**

La Fracción XVII del Artículo 2 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de México, define a ésta como “aquellos servicios que se integran bajo la supervisión de un profesionista médico calificado en medicina del trabajo o área equivalente, que se establecen para coadyuvar en la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y fomentar la salud física y mental de los trabajadores en relación con sus actividades laborales”.

Por otro lado, el Artículo 9 del Decreto 614 de 1984 de Colombia, establece que es “el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas”.

Otras definiciones al respecto son:

\*Especialidad médica que busca el bienestar físico, mental y social del trabajador interrelacionado con su vida extra-laboral.

\*Conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a la atención y conservación de la salud de los trabajadores, a la evaluación de su capacidad laboral y a la ubicación en el sitio de trabajo acorde con sus condiciones físicas, mentales y psicológicas.<sup>20</sup>

La Medicina del Trabajo nace a partir de los estudios realizados en el pasado por investigadores como Hipócrates, Galeno, Avicena, Agrícola y Paracelso, que dieron las bases para el inicio de esta área.

El trabajo llevado a cabo por Bernardino Ramazzini a finales del siglo XVII, complementó esta ciencia con estudios de historia, causalidad, comportamiento, distribución y control de las enfermedades, que se presentaban en esa época. Fue él quien utilizó por primera vez el término “higiene” para denotar las condiciones y riesgos existentes en los lugares de trabajo, describiendo en su obra “De morbis artificum diatriba” (De las enfermedades de los artesanos) los factores de riesgo a que están expuestos en relación con las condiciones de su trabajo.

El desarrollo del sistema capitalista de producción generó nuevos frentes de trabajo tanto en la Medicina del Trabajo como en la Seguridad e Higiene Industrial. Las medidas para remover -por ejemplo- el aire como el empleo de maquinas ventiladoras y velos en forma de careta sobre el rostro del trabajador para el trabajo subterráneo, abrieron paso a programas de prevención y al estudio de los factores de riesgo en el área de trabajo.

---

<sup>20</sup> Ibidem.

## **2. Administración en Riesgos de Trabajo**

La administración de los riesgos de trabajo, representa la parte vital del funcionamiento de esta rama de seguro, por cuanto dicta los lineamientos que las instituciones aseguradoras deben seguir para el manejo de los aspectos centrales del seguro.

Tanto México como Colombia, poseen procedimientos y reglas establecidas para garantizar que el seguro de riesgos de trabajo sea aplicable y sus condiciones sean cumplidas por todas las empresas en sus territorios.

A continuación se revisaran los aspectos más importantes en la administración de riesgos de trabajo.

### **A. Afiliación al Seguro de Riesgos de Trabajo**

México, a través del Instituto Mexicano de Seguro Social, maneja todo lo referente al Seguro de Riesgos de Trabajo para la población trabajadora del sector privado, quienes tienen derecho a recibir las prestaciones del mismo estando afiliados ya sea por el régimen obligatorio o el voluntario, los cuales operan de forma distinta, toda vez que las condiciones para la afiliación son diferentes.

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

\*Las personas que presten en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, conforme a lo estipulado en los artículos 20 y 21 de la LFT; los socios de sociedades cooperativas; las personas que determine el Ejecutivo Federal.

\*Dentro del régimen obligatorio pueden ser afiliados de manera voluntaria, los trabajadores de industria familiares; trabajadores independientes; trabajadores domésticos; ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio; trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades administrativas y municipios que estén excluidas como sujetos de seguridad social.

El régimen voluntario cubre a aquellas personas que no cumplen los requisitos arriba mencionados y desean contar con un seguro de riesgos de trabajo como seguro adicional a lo ofrecido (seguro de salud para la familia) por este régimen.

Para la afiliación al seguro de riesgos de trabajo, cualquier persona física o moral deberá registrarse como patrón o sujeto obligado ante el IMSS, cuando empiece a utilizar los servicios de uno o varios trabajadores, se constituya como sociedad cooperativa, inicie la vigencia del convenio de incorporación celebrado con el Instituto o inicie la vigencia del Decreto de incorporación que expida el Ejecutivo Federal, siguiendo la metodología establecida en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

El Instituto hará entrega de un número de registro patronal, por cada municipio o en el DF se asignará un solo número para establecimientos o centros de trabajo de una misma empresa. Si se realiza una actividad temporal distinta a la principal, se asignará un número de registro patronal distinto. En las cooperativas existirá un número diferente para socios y para trabajadores.

En todos los casos, el IMSS suministrará un documento de identificación patronal, el cual contiene los datos principales de la empresa, mismo que será presentado cada vez que se realice cualquier gestión ante el Instituto. Si se presentara una circunstancia que modificara los datos proporcionados se deberá notificar dentro de cinco días hábiles al IMSS.

Los trabajadores deberán ser inscritos por el patrón, un día hábil anterior a la fecha en que se dé iniciada la relación laboral, anexando copia de su Clave Única de Registro de Población (CURP) para la expedición de su documento de identificación respectivo, así como suministrando en el aviso de afiliación el salario del trabajador, el que no podrá superar 25 veces el salario mínimo general del DF, ni ser inferior al salario mínimo general del área geográfica respectiva. Los datos suministrados serán verificados por el IMSS, siendo rectificadas si a consideración del Instituto es necesario.

El empleador está obligado a reportar altas y bajas de sus trabajadores, modificaciones de salario y otros datos, dentro de plazos no mayores a cinco días hábiles.

Así mismo, los trabajadores tienen el derecho a solicitar su inscripción, informar de los cambios de su salario y otras condiciones pertinentes del caso, demostrando que existe una relación de trabajo, el período laborado y los salarios devengados.

En Colombia, la afiliación al SGRP está regulada en primera instancia por el Artículo 13 del Decreto-Ley 1295 de 1994, en el cual se establece quienes pueden ser afiliados, sea de manera obligatoria o voluntaria.

\*Obligatoria: trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o servidores públicos; jubilados o pensionados excepto los de invalidez de origen profesional, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos; los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la institución, cuyo entrenamiento es requisito para culminar sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional; así como, los que establece el artículo 10 del Decreto 1530 de 1996, trabajadores permanentes y en misión de las empresas de servicios temporales.

\*Voluntaria: trabajadores independientes.

En segunda instancia, el Decreto 1772 de 1994 establece el procedimiento para la afiliación de la empresa y sus trabajadores al Sistema.

El empleador como responsable de la salud y bienestar de sus trabajadores, debe afiliarlos al SGRP 24 horas antes a la fecha de vinculación, dado que la afiliación se entiende efectuada al día siguiente de aquel en que el formulario ha sido recibido por la ARP (Art. 6 Decreto 1772 de 1994).

Para la afiliación, el empleador tiene la facultad de escoger y vincularse libremente a la entidad administradora de riesgos profesionales de su preferencia, pudiendo trasladarse cada año, para lo cual deberá dar aviso por escrito con 30 días de antelación.

Para la desvinculación o retiro de trabajadores afiliados, el empleador deberá diligenciar el formato respectivo y entregarlo a la ARP en la cual se está afiliado, a más tardar el día siguiente de su desvinculación para efectos de desafiliación y suspensión de la cotización.

De igual manera, el empleador deberá informar mensualmente las novedades<sup>21</sup> que se presenten en su nómina, dado que estas modifican el Ingreso Base de Cotización (IBC). Las novedades se reportaran en los formatos correspondientes incorporando los datos del mes inmediatamente anterior para efectos de su aviso a la ARP, a quien servirá para verificar la autoliquidación de aportes o cotizaciones.

Durante el período de duración de la novedad no se causan cotizaciones a cargo del empleador, al sistema general de riesgos profesionales, por las contempladas en los literales b), c), d) y f), del artículo 19 del Decreto 1772 de 1994.

## **B. Clasificación de Empresas para afiliación al Seguro de Riesgo de Trabajo**

Las empresas en México, al registrarse por primera vez al IMSS, cambiar de actividad o realizar un cambio de fracción, actividad o clase por disposición del Reglamento de la LSS en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización o sentencia definitiva, se autoclasificarán conforme al Catálogo de Actividades establecido en el Título Octavo del Reglamento en mención, en la división económica, grupo económico, fracción y clase que les corresponda. A diferente actividad y riesgos en una misma empresa, se asumirá una clasificación distinta, independientemente de la ubicación del centro de trabajo.

Si la actividad de la empresa no se encuentra en el catálogo, se aplicará la clasificación para una actividad similar, teniendo en cuenta los procesos de trabajo y los riesgos de tal actividad.

El IMSS podrá rectificar la clasificación hecha por el patrón, cuando:

\*Lo manifestado por el patrón en su inscripción no se ajuste a lo dispuesto en el Reglamento pertinente.

\*La clasificación asignada por el IMSS sea incorrecta por omisión o imprecisión de las declaraciones del patrón.

\*Cuando se hayan presentado modificaciones en la empresa, tales como cambio de actividad o inclusión de nuevas actividades, fusión, escisión, entre otras, que generen riesgos de trabajo distintos a los ya considerados.

\*En los casos de clasificación inicial y exista solicitud por parte del empleador manifestando su desacuerdo con la clasificación otorgada y dicha solicitud sea procedente.

\*Se derive de una corrección o dictamen emitido por contador público autorizado y sea procedente.

Estas rectificaciones surtirán efecto a partir de la fecha en que se determine la resolución respectiva.

El Catálogo de Actividades establecido en el Reglamento contiene las Divisiones, o sea los grandes sectores económicos de producción o de servicios, los Grupos como actividad general de un sector económico y las Fracciones que son las actividades específicas dentro de una actividad económica, tal como se puede apreciar en la siguiente tabla:

---

<sup>21</sup> Se consideran novedades: a) Ingreso de un trabajador; b) Incapacidad del trabajador; c) Vacaciones de un trabajador; d) Licencias y suspensiones del trabajo, no remuneradas; e) Modificación del salario; f) Egreso de un trabajador; h) Cambio de nombre o razón social del empleador, i) Cambio de actividad económica principal. Artículo 19, Decreto 1772 de 1994.

Divisiones		Grupos	Fracciones
0	Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza	5	8
1	Industrias Extractivas	4	9
2-3	Industrias de la Transformación	20	129
4	Industrias de la Construcción	2	6
5	Industria Eléctrica, Captación y Suministro Agua Potable	2	2
6	Comercio	9	62
7	Transportes y Comunicaciones	6	13
8	Servicios para empresas, personas y el hogar	9	36
9	Servicios Sociales y Comunales	5	11

Fuente: Título Octavo Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresa, recaudación y fiscalización.

Cada empresa debe identificar teniendo en cuenta la División, Grupo y Fracción en la cual se encuentra catalogada su actividad económica, para obtener la clase en la cual deberá cotizar inicialmente en la prima media para el seguro de riesgos de trabajo, identificando cinco clases:

- \*Clase I           Ordinario de Vida
- \*Clase II         De Bajo Riesgo
- \*Clase III        De Riesgo Medio
- \*Clase IV         De Alto Riesgo
- \*Clase V         De Riesgo Máximo

En Colombia, se entiende por clasificación de la empresa, el acto mediante el cual el empleador clasifica a su empresa de acuerdo con su actividad económica principal, dentro de la clase de riesgo que corresponda y aceptada por la ARP en el término que determine su reglamento (Decreto-Ley 1295 de 1994, Artículo 25).

Si una empresa está dividida en varios Centros de trabajo<sup>22</sup>, podrá tener diferentes clases de riesgo, para cada uno de ellos por separado, siempre que exista diferenciación clara en la actividad que desarrollan, en las instalaciones físicas, en la exposición a factores de riesgo ocupacionales, por ejemplo que los trabajadores de las otras áreas no laboren parcial o totalmente en la misma edificación o área a cielo abierto, ni viceversa.

La clasificación inicial es determinada por el empleador y la ARP al momento de la afiliación.

Para la clasificación se tienen establecidas cinco clases de riesgo:

- \*Clase I           Riesgo Mínimo
- \*Clase II         Riesgo Bajo
- \*Clase III        Riesgo Medio
- \*Clase IV         Riesgo Alto
- \*Clase V         Riesgo Máximo

<sup>22</sup> Edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. Decreto 1530 de 1996, Artículo 1.

Esta clasificación se realiza conforme a la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas (Artículo 2 del Decreto 1607 de 2002), la cual contiene 605 actividades económicas identificadas para el país así:

Clase	Ejemplo de Actividades	No. Actividades
Clase I	Mayor parte actividades comerciales, actividades financieras, trabajos de oficina, centros educativos, restaurantes.	135
Clase II	Algunos procesos manufactureros como fabricación de tapetes, tejidos, confecciones y flores artificiales; almacenes por departamentos, algunas labores agrícolas.	118
Clase III	Procesos manufactureros como fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, automotores, artículos de cuero.	147
Clase IV	Procesos manufactureros como aceites, cervezas, vidrios; procesos de galvanización, transporte.	110
Clase V	Areneras, manejo de asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción, explotación petrolera.	95

Esta clasificación fue establecida tomando en cuenta la Clasificación de Actividades Económicas para Colombia del DANE<sup>23</sup>, misma que se basa en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). La CIIU es una clasificación uniforme de las actividades económicas por procesos productivos, su objetivo principal es proporcionar un conjunto de categorías de actividades que se pueda utilizar al elaborar estadísticas sobre ellas; tiene por objeto satisfacer las necesidades de los que buscan datos clasificados referentes a categorías comparables internacionalmente de tipos específicos de actividades económicas<sup>24</sup>.

Cuando una actividad económica no se encuentre en la tabla contenida en este decreto, el empleador y la administradora de riesgos profesionales podrán efectuar la clasificación de acuerdo con el riesgo ocupacional de la actividad afín contemplada en la tabla, para lo cual deberá tenerse en cuenta las materias primas, materiales o insumos que se utilicen, los medios de producción, procesos, almacenamiento y transporte (Artículo 3, Decreto 1607 de 2002).

La clasificación puede modificarse por la Administradora de Riesgos Profesionales, mediante la verificación que hace ésta a la información suministrada por el empleador, en cualquier tiempo, o efectuar visitas a los lugares de trabajo. Cuando la ARP determine con posterioridad a la afiliación que ésta no corresponde a la clasificación real, procederá a modificar la clasificación y respectiva cotización, dando aviso al interesado y a la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social (Decreto-Ley 1295 de 1994, Artículo 29).

El procedimiento para la reclasificación se realiza dentro de los 15 días hábiles siguientes a la comunicación de modificación de la clasificación, los empleadores mediante escrito, podrán pedir a la ARP la modificación de la decisión adoptada, la entidad administradora de riesgos de trabajo tendrá 30

<sup>23</sup>Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas: entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia.

<sup>24</sup> Página oficial del DANE [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

días hábiles para decidir sobre el requerimiento, vencido este término sin que la ARP se pronuncie, se entenderá aceptada.

El proceso de clasificación de las empresas es significativamente distinto en cada país, toda vez que las tablas de referencia para ubicar la actividad económica de las empresas y por ende su clase de riesgo son diferentes. La mexicana maneja un sistema más complejo que incluye la identificación del sector económico, la actividad general desarrollada dentro de ese sector y por último la actividad específica llevada a cabo por la organización. Colombia por el contrario, tomando como referencia la CIU (anteriormente mencionada), sólo establece cinco grandes grupos de actividades económicas, en las cuales cada empresa debe localizar su actividad económica principal o lo más similar existente. A mi juicio, esta situación no condiciona la efectividad de la clasificación, pues únicamente determina la clase de riesgo en la que se encontrara ubicada la empresa para efectos de su cotización al seguro de riesgos de trabajo.

### **C. Cotización al Seguro de Riesgos de Trabajo**

México, exige que para el cálculo de la prima o cotización al seguro de riesgos de trabajo, se atienda al salario base de cotización del trabajador y el grado de siniestralidad real de la empresa, última que se obtiene con la frecuencia y gravedad de los accidentes y enfermedades de trabajo ocurridos en el último período de año, excluyendo los accidentes en trayecto.

El Artículo 72 de la Ley del Seguro Social, establece una fórmula matemática para el cálculo de dicha prima, la cual consiste en multiplicar la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, sumándole al producto 0.005, el resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula a continuación:

$$\text{PRIMA} = [ (S/365) + V * (I+D) ] * (F/N) + M$$

Donde:

S = total de días subsidiados por incapacidad temporal

V = 28 años, duración promedio de vida activa de un individuo sano

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididas entre cien.

D = Número de muertes por riesgo de trabajo

F = 2.3 factor de prima

N = Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos de la empresa

M = 0.005, prima mínima de riesgo

La prima obtenida tendrá vigencia desde el primero de marzo del año siguiente a aquél en que concluyó el período computado y hasta el día último de febrero del año subsecuente.

El empleador presentará durante el mes de febrero al IMSS, los formatos impresos o dispositivo magnético autorizado, donde se haga constar los casos de riesgos de trabajo terminados del año, precisando la identificación del trabajador y consecuencias de cada riesgo, así como el número promedio de trabajadores expuestos. Lo anterior, con el fin de determinar si la prima calculada por la empresa es congruente con sus datos de siniestralidad, en caso contrario, el IMSS realizará la rectificación correspondiente.

Las empresas inscritas por primera vez o que cambien de actividad, cotizaran en la prima media de su clase, una vez ubicada en la prima a pagar, la empresa deberá aplicar la fórmula antes mencionada para el pago de su seguro de riesgos de trabajo.

La prima media correspondiente a cada clase es la siguiente:

Clase de Riesgo		Prima Media
Clase I	Ordinario de Vida	0.54355%
Clase II	De Bajo Riesgo	1.13065%
Clase III	De Riesgo Medio	2.59840%
Clase IV	De Alto Riesgo	4.65325%
Clase V	De Riesgo Máximo	7.58875%

Fuente: Artículo 73, Ley del Seguro Social.

Cada empresa revisará anualmente su siniestralidad para determinar si permanece en la misma prima, si disminuye o aumenta. Dicho aumento o reducción, no será mayor a un 1% en relación al año anterior. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima que son de 0.5% y 15% de los salarios base de cotización respectivamente.

Acorde a lo determinado en el Artículo 29 de la Ley del Seguro Social, el período para el pago de cuotas será mensual, en ningún caso se recibirán cuotas basadas en un salario menor al mínimo y el salario diario se calculará dividiendo la remuneración realizada entre los días correspondientes al período acordado de pago entre el empleador y el trabajador.

Como se mencionó anteriormente, el salario máximo para la inscripción de trabajadores es de 25 salarios mínimos generales en el DF y el mínimo de un salario mínimo general del área geográfica respectiva. Para los socios de cooperativas, su salario base de cotización será el total de las percepciones recibidas como resultado de su aporte. (Art. 28 LSS)

En Colombia, durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar las cotizaciones obligatorias a la ARP; el no pago de dos o más períodos implica, además de las sanciones legales, la desafiliación del SGRP, quedando el patrono a cargo del cubrimiento de este seguro para sus trabajadores.

Cuando se ingresa por primera vez al sistema, la cotización es el valor inicial o medio de la clase de riesgo que le corresponde, conforme a la Tabla de Cotizaciones Mínimas y Máximas, establecida en el Artículo 13 del Decreto 1772 de 1994.

Clase de Riesgo	Valor Mínimo	Valor Inicial	Valor Máximo
I Mínimo	0.348%	0.522%	0.696%
II Bajo	0.435%	1.044%	1.653%
III Medio	0.783%	2.436%	4.089%
IV Alto	1.740%	4.350%	6.960%
V Máximo	3.219%	6.960%	8.700%

Fuente: Artículo 13, Decreto 1772 de 1994.

El monto de las cotizaciones a cargo del empleador va de 0.348% a 8.7% de la nómina mensual, de acuerdo con la clase de riesgo en que se encuentra la empresa.

Las tarifas para cada empresa se determinan teniendo en cuenta: la actividad económica, el Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI)<sup>25</sup> y el cumplimiento de las políticas y ejecución de los programas de salud ocupacional (Art. 15 Decreto-Ley 1295 de 1994).

Para variar el monto de la cotización dentro de la Tabla de Valores Mínimos y Máximos se tendrá en cuenta:

\*La variación del Índice de Lesiones Incapacitantes de la respectiva empresa

\*El resultado de la evaluación de la aplicación de los programas de salud ocupacional por parte de la empresa.

La cotización por Riesgos Profesionales, corresponde entonces, al resultado de multiplicar la tarifa asignada por la ARP conforme a la actividad económica, por el valor de la nómina mensual de los trabajadores. Este valor puede estar afectado por novedades tales como incapacidad por enfermedad general, licencia de maternidad, incapacidad por riesgos profesionales, licencias y suspensiones temporales de trabajo no remuneradas y vacaciones.

A través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, los empleadores pueden realizar la liquidación y el pago mensual de los aportes por concepto de seguridad social (salud, pensión y riesgos profesionales) y parafiscales (SENA<sup>26</sup>, ICBF<sup>27</sup> y Caja de Compensación Familiar<sup>28</sup>.) Su característica principal es que la liquidación de los aportes se realiza de forma integrada en una sola planilla e igualmente se hace un sólo pago. Este pago puede ser realizado a través de una página web, pero en el futuro existirán otras opciones, como la llamada telefónica y la planilla física. Lo anterior hace parte del nuevo Sistema Unificado de Pagos a la Seguridad Social y Parafiscales, creado a partir del Decreto 1465 de 2005.

Los pagos se realizan en las fechas estipuladas de acuerdo al tipo de aportante que sea el empleador:

\*Grandes aportantes: empresas con 20 o más trabajadores, así mismo aquellos que tengan más de veinte (20) sucursales, o con sucursales en más de cinco municipios, que presenten la declaración de autoliquidación de aportes al Sistema en forma consolidada, esto es, que incluya la totalidad de sus sucursales, deberán pagar en los sitios fijados por la entidad administradora, dentro del mes calendario siguiente a cada período laborado y a más tardar dentro en las siguientes fechas:

---

<sup>25</sup> Indicador que relaciona el número de accidentes de trabajo registrados y enfermedades profesionales diagnosticadas que han generado incapacidad, el número de días de incapacidad y la pérdida de capacidad laboral o muertes que produjeron dichos eventos.

<sup>26</sup> Servicio Nacional de Aprendizaje: establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, encargado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

<sup>27</sup> Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: institución de Servicio Público que coordina el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, proponiendo e implementando políticas, prestando asesoría y asistencia técnica y socio-legal a las comunidades y organizaciones públicas y privadas del orden nacional y territorial, para la protección integral de la Familia y en especial de la Niñez.

<sup>28</sup> Corporaciones civiles de carácter privado, sin ánimo de lucro, pertenecientes al Sistema de Subsidio Familiar, que hace parte del Sistema de Seguridad Social de Colombia, concebido por el Estado como mecanismo de redistribución de los ingresos con el subsidio familiar y prestación de servicios sociales.

Último número de NIT o cédula ciudadanía <sup>29</sup>	Fecha pago
1, 2 y 3	4° día hábil
4, 5 y 6	5° día hábil
7, 8, 9 y 0	6° día hábil

Fuente: Artículo 7, Decreto 1818 de 1996.

\*Pequeños aportantes: empresas con menos de 20 trabajadores.

Último número de NIT o cédula ciudadanía	Fecha pago
1 y 2	4° día hábil
3 y 4	5° día hábil
5 y 6	6° día hábil
7 y 8	7° día hábil
9 y 0	8° día hábil

Fuente: Artículo 11, Decreto 1818 de 1996.

\*Trabajadores independientes: estos trabajadores deberán presentar la declaración de novedades y realizar el pago de las respectivas cotizaciones por períodos mensuales y en forma anticipada. Las novedades que ocurran y no se puedan reportar anticipadamente, se realizarán al mes siguiente. La ARP a partir de la declaración anual o presunción de sus ingresos, liquidará el valor mensual base de los aportes que deberá cancelar el trabajador y entregará los comprobantes para el pago de los aportes que correspondan al año respectivo.

Para la autoliquidación de aportes, la empresa proporciona los siguientes datos en su formulario:

\*Razón Social y NIT de la Administradora de Riesgos Profesionales

\*Apellidos, nombres o razón social y NIT del empleador. Cuando la declaración corresponde a una sucursal del empleador, deberá indicarse adicionalmente con el código que lo identifique.

\*Período de cotización.

\*Apellidos, nombres y documentos de identidad de cada uno de los afiliados.

\*Novedades a reportar.

\*Días cotizados.

\*Salario Básico.

\*Ingreso Base de Cotización (IBC)<sup>30</sup>.

\*Liquidación de aportes.

\*Cuando se trate de una corrección, el número de radicación de la autoliquidación que se corrige.

El Ingreso Base de Cotización para Salarios Integrales<sup>31</sup> es del 70% de dicho monto. En ningún caso será el IBC inferior al Salario Mínimo Legal Vigente, ni superior a 20.

<sup>29</sup> El NIT es el número de identificación tributaria de la empresa similar al RFC en México y la cédula de ciudadanía corresponde al número de identificación oficial de todo ciudadano colombiano, semejante al CURP.

<sup>30</sup> Constituido por los factores previstos en los Artículos 127, 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo: asignación básica; horas extras, dominicales, festivos y recargos nocturnos; bonificaciones salariales; primas extralegales cuando son factor de salario; comisiones, porcentajes por ventas con vinculación laboral; auxilios que sean factor salarial; el subsidio de transporte no se incluye en el IBC.

<sup>31</sup> Remuneración pactada en forma voluntaria entre trabajador y empleador, mayor a 10 salarios mínimos legales vigentes (SMLV), más 30% como mínimo de comisión por prestaciones.

Cuando un trabajador se encuentra en incapacidad temporal por riesgos profesionales, no se realizará el aporte respectivo al SGRP.

Los montos recolectados por cotización al Sistema General de Riesgos Profesionales se distribuyen así (Art. 19 Decreto-Ley 1295 de 1994):

\*94% para la cobertura de contingencias derivadas de riesgos profesionales o atender prestaciones económicas y de salud, para desarrollo de programas de prevención y control de riesgos profesionales, rehabilitación integral y administración del sistema.

\*5% administrado por la ARP para el desarrollo de programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

\*1% al Fondo de Riesgos Profesionales.

En el caso de los porcentajes asignados a las clases de riesgo para la cotización al seguro, es evidente que México maneja valores mayores en la prima media a los que establece Colombia en su nivel inicial. Dicha diferencia va de un 0.02% a 0.62%, cifras que son representativas al calcularlas sobre el total de la nómina de una empresa, mismas que a su vez podrían influir en el interés de las organizaciones por ejecutar acciones preventivas en salud ocupacional para reducir su prima.

#### **D. Servicios a los que se tiene derecho en Riesgos de Trabajo**

México considera dentro de su legislación prestaciones en especie y en dinero para el asegurado que sufra un riesgo de trabajo, tal como se aprecia en el Artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo.

##### **\*Prestaciones en especie**

El Artículo 56 de la Ley del Seguro Social, determina de manera más específica que estas prestaciones son: I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, II. Servicio de hospitalización, III. Aparatos de prótesis y ortopedia y IV. Rehabilitación.

##### **\*Prestaciones en dinero**

Estas son de naturaleza económica, consistente en: subsidios, pensiones y ayudas, ya sea para el asegurado que ha sufrido un riesgo de trabajo o en caso de muerte para sus familiares beneficiarios y son:

- Subsidio por Incapacidad temporal.
- Pensión por Incapacidad Permanente Parcial.
- Pensión por Incapacidad Permanente Total.
- Pensiones de Viudez, Orfandad o Ascendientes.
- Ayuda para Gastos Funerarios.

De igual forma, se tiene considerado servicios de prevención ofrecidos por el IMSS para aquellas empresas con una planta de trabajo menor a 100 trabajadores, las cuales se centran en la investigación sobre riesgos de trabajo y asesoría a los empleadores sobre las técnicas y prácticas para la prevención de los mismos. Así mismo, la revisión de los programas implementados en las empresas y su cumplimiento en relación a la siniestralidad presentada.

Colombia ofrece a los afiliados (empresas y trabajadores) al Sistema General de Riesgos Profesionales prestaciones asistenciales, servicios de prevención y prestaciones económicas.

**\*Prestaciones asistenciales**

Cuando se produzca un accidente de trabajo o se diagnostique una enfermedad profesional, el afiliado tiene derecho a recibir servicios de asistencia según sea el caso así:

- Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización.
- Servicio odontológico.
- Suministro de medicamentos.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Prótesis y órtesis, su reparación y reposición (en casos de deterioro y desadaptación).
- Rehabilitación física y profesional.
- Gastos de traslado, en condiciones normales que sean necesarios.

La prestación de estos servicios será suministrada por la Empresa Promotora de Salud en la cual se encuentre afiliado el trabajador (con gastos cargados a la Administradora de Riesgos Profesionales), salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por la ARP.

La atención inicial de urgencia de los afiliados al SGRP, derivada de un riesgo profesional, podrá ser prestada por cualquier Institución Prestadora de Servicios de Salud (Hospital oficial o privado, Centro de Salud, etc.) con cargo al SGRP.

**\*Servicios de prevención**

La empresa tendrá derecho a recibir los servicios de:

- Asesoría básica para el diseño del Programa de Salud Ocupacional.
- Capacitación básica para el montaje de la Brigada de Primeros Auxilios.
- Capacitación a los miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional o en su defecto Vigías Ocupacionales.
- Fomento de estilos de trabajo y vida saludable, conforme a los perfiles epidemiológicos de la empresa.

**\*Prestaciones económicas**

Los trabajadores tienen derecho al reconocimiento y pago de:

- Subsidio por Incapacidad temporal.
- Subsidio por Incapacidad permanente parcial.
- Pensión de invalidez.
- Pensión de sobrevivientes.
- Auxilio funerario.

## **E. Clasificación Enfermedades de Trabajo**

En México la relación de enfermedades consideradas de trabajo, se encuentra reglamentada en el Artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, la cual consta de 11 apartados que hacen mención al tipo de patología general que se posee. Estos apartados a su vez, contienen un total de 161

enfermedades de trabajo, mismas que son enunciadas por nosología o etiología, así como por las actividades u ocupaciones en las que se presentan.

Para tener un mínimo conocimiento de la misma, a continuación se relacionan los apartados con el número de enfermedades que incluye:

<b>Apartados</b>	<b>No. Enfermedades de Trabajo</b>
Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral	30
Enfermedades de las Vías Respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores	17
Dermatosis	17
Oftalmopatías profesionales	16
Intoxicaciones	36
Infecciones, parasitosis, micosis y virosis	21
Enfermedades producidas por contacto con productos biológicos	2
Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio ambiente de trabajo	10
Cáncer	4
Enfermedades endógenas	6

Fuente: Artículo 513, Ley Federal del Trabajo.

Si la enfermedad padecida por un trabajador no se encuentra especificada en la tabla, debe éste probar que la adquirió en el trabajo o con motivo del mismo.

A diferencia de la legislación mexicana, la Tabla de Enfermedades Profesionales de Colombia, no se encuentra contenida dentro de otra norma, ésta como tal es establecida a través del Decreto 1832 de 1994.

En el artículo primero de este decreto se determinan 42 enfermedades, enumeradas por la patología sufrida o el origen de la misma, además de incluir en algunas las actividades específicas que pueden producirlas.

A continuación se pueden apreciar las mismas:

1. Silicosis (Polvo de Sílice): Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas silíceas. Fabricación de carburo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de ladrillos a base de sílice. Trabajos de desmolde y desbarbado en las fundiciones. Fabricación y conservación de abrasivos y de polvos detergentes. Trabajos con chorro de arena y esmeril.
2. Silicoantracosis (Polvos de carbón y Sílice): Trabajadores de minas de carbón, carboneros, fogoneros, manipuladores de negro de humo.
3. Asbestosis (Polvo de asbesto): Extracción, preparación, manipulación de amianto o asbesto, o sustancias que lo contengan. Fabricación o reparación de tejidos de amianto (trituration, cardado, hilado, tejido). Fabricación o manipulación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto y de productos de fibrocemento.

4. Talcosis (Manipulación de polvos de talco): Trabajadores de minas de talco y yeso, industria papelera, textil, de la goma, cerámica, objetos refractarios, aisladores par bujías, industria farmacéutica.
5. Siderosis (Polvo de óxido de hierro): Pulidores, torneros de hierro y trabajadores de minas.
6. Baritosis (Polvo de Oxido de bario): Trabajadores en minas de bario, manipulación, empaque y transformación de compuestos del bario.
7. Estañosis (Polvo de Oxido de estaño): Trabajadores de minas de estaño y manipulación de óxido de estaño y sus compuestos.
8. Calicosis (Polvo de calcio o polvo de caliza): Trabajadores en cemento o mármol.
9. Bisinosis (Polvo de algodón): Trabajadores de la industria de algodón.
10. Bagazosis (Bagazo de caña de azúcar): Trabajadores de la industria de la caña de azúcar, papelera.
11. Enfermedad pulmonar por polvo de cáñamo: Trabajadores del cáñamo.
12. Tabacosis (Polvo de tabaco): Trabajadores de la industria del tabaco.
13. Saturnismo (Polvo y sus compuestos): extracción, tratamiento preparación y empleo del plomo, sus minerales, aleaciones, combinaciones y todos los productos que lo contengan.
14. Hidragirismo (Mercurio y sus amalgamas): Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación del mercurio, de sus amalgamas, sus combinaciones y de todo producto que lo contenga.
15. Enfermedades causadas por el cadmio y sus compuestos: Tratamiento, manipulación y empleo de cadmio y sus compuestos.
16. Manganismo (Manganeso y sus compuestos): Extracción preparación, transporte y empleo del manganeso y sus compuestos.
17. Cromismo (Cromo y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del ácido crómico, cromatos y bicromatos.
18. Beriliosis (Berilio y sus compuestos): Manipulación y empleo del berilio o sus compuestos.
19. Enfermedades producidas por el Vanadio y sus compuestos: Obtención y empleo del vanadio y sus compuestos o productos que lo contengan.
20. Arsenismo (Arsénico y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del arsénico.
21. Fosforismo (Fósforo y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del fósforo y sus compuestos.
22. Fluorosis (Flúor y sus compuestos): Extracción de minerales fluorados, fabricación del ácido fluorhídrico, manipulación y empleo de él o sus derivados.
23. Clorismo (Cloro y sus compuestos): Preparación del cloro, purificación de agua, desinfección.
24. Enfermedades producidas por Radiaciones Ionizantes en operaciones como: Extracción y tratamiento de minerales radioactivos; fabricación de aparatos médicos para radioterapia; empleo de sustancias radioactivas y Rayos X en laboratorios; fabricación de productos químicos y farmacéuticos radiactivos; fabricación y aplicación de productos luminiscentes con sustancias radiactivas; trabajos en las industrias y los comercios que utilicen Rayos X sustancias radiactivas; y trabajos en las consultas de radiodiagnóstico, de radioterapia en clínicas, hospitales y demás instituciones prestadoras de servicios de salud y en otros trabajos con exposición a radiaciones ionizantes con alta, mediana, baja y ultrabaja densidad.
25. Enfermedades producidas por Radiaciones infrarrojas (catarata): en operaciones tales como: Sopladores de vidrio y en trabajadores de hornos y demás ocupaciones con exposición a este tipo de radiación.
26. Enfermedades producidas por Radiaciones ultravioleta (conjuntivitis y lesiones de córnea): en trabajos que impliquen: Exposición solar excesiva, arcos de soldar, sopletes de plasma, Rayos LASER O MASER, trabajos de impresión, procesos de secado y tratamiento de alimentos y demás trabajos con exposición a este tipo de radiación.
27. Enfermedades producidas por iluminación insuficiente: fatiga ocular, nistagmus.
28. Enfermedades producidas por otros tipos de radiaciones no ionizantes.

29. Sordera profesional: Trabajadores industriales expuestos a ruido igual o superior a 85 decibeles.
30. Enfermedades por vibración: Trabajos con herramientas portátiles y máquinas fijas para machacar, remachar, aplanar martillar, apuntar, prensar, o por exposición a cuerpo entero.
31. Calambre ocupacional de mano o de antebrazo: Trabajos con movimientos repetitivos de los dedos, las manos o los antebrazos.
32. Enfermedades por bajas temperaturas: Trabajadores en neveras, frigoríficos, cuartos fríos y otros con temperaturas inferiores a las mínimas tolerables.
33. Enfermedades por temperaturas altas, superiores a las máximas toleradas, tales como Calambres por calor, Choque por calor, Hiperpirexia, Insolación o Síncope por calor.
34. Catarata profesional: Fabricación, preparación y acabamiento de vidrio fundición de metales.
35. Síndromes por alteraciones barométricas: Trabajadores sometidos a presiones barométricas extremas superior o inferior a la normal o cambios bruscos de la misma.
36. Nistagmus de los mineros: Trabajos en minas y túneles.
37. Otras lesiones osteo-musculares y ligamentosas: Trabajos que requieran sobreesfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas.
38. Enfermedades infecciosas y parasitarias en trabajos con exposición a riesgos biológicos: Tales como: Trabajos en el campo de la salud; laboratorios; veterinarios; manipuladores de alimentos, de animales, cadáveres o residuos infecciosos; trabajos agrícolas y otros trabajos que impliquen un riesgo de contaminación biológica.
39. Enfermedades causadas por sustancias químicas y sus derivados:  
Efectos locales y sistémicos, agudos, subagudos y crónicos que afecten el funcionamiento del organismo humano.
40. Asma ocupacional y neumonitis inmunológica
41. Cáncer de origen ocupacional
42. Patologías causadas por estrés en el trabajo: trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable.

En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional.

Para determinar la relación de causalidad en patologías no incluidas en el listado de este decreto, es profesional la enfermedad que tenga relación de causa-efecto entre el factor de riesgo y la enfermedad.

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

\*La presencia de un factor de riesgo causal ocupacional en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador.

\*La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo.

No hay relación de causa-efecto entre factores de riesgo en el sitio de trabajo, con la enfermedad diagnosticada, cuando se determine:

\*Que en el examen médico pre-ocupacional practicado por la empresa se detectó y registró el diagnóstico de la enfermedad en cuestión.

\*La demostración mediante mediciones ambientales o evaluaciones de indicadores biológicos específicos, que la exposición fue insuficiente para causar la enfermedad.

En ambos casos, los gobiernos mexicano y colombiano con sus respectivos responsables, se encargaran de actualizar o incluir en las tablas nuevas enfermedades que conforme a estudios se comprueben sean de origen laboral.

## **F. Calificación de Incapacidades Permanentes**

En México, el proceso de calificación de Incapacidad Permanente corresponde al médico del servicio de Salud en el Trabajo, al cual se le asigna el caso de un trabajador afectado por un accidente o enfermedad de trabajo. El médico tratante realiza una valoración integral que incluye la historia clínica, estudios de laboratorio y gabinete, así como visitas a la empresa donde labora el trabajador, todo lo anterior con el fin de comprobar o descartar la presencia de secuelas consecuencia de un riesgo de trabajo.

La calificación de Incapacidad Permanente se determina conforme a tres diagnósticos: nosológico, etiológico y diferencial, partiendo de las secuelas establecidas en la Tabla de Enfermedades de Trabajo (Art. 513 de la LFT). Estas son evaluadas con el diagnóstico anatomofuncional para ser validadas conforme a la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes (Art. 514 de la LFT y el Art. 61 de la LSS). En ésta se establecen rangos porcentuales del 2 al 100 para el cálculo de la pérdida de capacidad laboral de un trabajador que haya sufrido accidente o enfermedad de trabajo. Se relacionan un total de 409 lesiones o daños, presentados en miembro superior, miembro inferior, cabeza (cráneo, cara, ojos, nariz, oídos), cuello, tórax y contenido, abdomen, aparato genitourinario, columna vertebral y clasificaciones diversas.

El Artículo 481 de la Ley Federal del Trabajo, aclara que la existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que le correspondan al trabajador.

Para hacer efectivo el dictamen de Incapacidad Permanente y por ende el pago de pensión al asegurado, el médico de Salud en el Trabajo tratante debe autorizar el formato ST-3 "Dictamen de Incapacidad Permanente o Defunción por Riesgo de Trabajo" en la forma que dicta el Procedimiento para la Elaboración de los Dictámenes de Incapacidad Permanente y Defunción por Accidente y Enfermedad de Trabajo del IMSS, así como codificar en la ST-5 "Tarjeta de Registro de riesgos de trabajo ocurridos y terminados y casos de invalidez", los datos referentes a la incapacidad permanente o defunción.

La información contenida en el formato ST-3, debe ser analizada y aprobada por el Coordinador Clínico Zonal de Salud en el Trabajo, el Jefe de la División de Salud en el Trabajo y por último por el Coordinador Delegacional de Salud en el Trabajo.

Para la determinación del Dictamen de Incapacidad Permanente por Accidente de Trabajo o Trayecto, al declararse la incapacidad permanente parcial menor o igual al 25% por secuelas irreversibles, no

susceptibles de mejoría o agravamiento el dictamen se emitirá con carácter definitivo. (Art. 58 fracción III de la LSS) Los casos con incapacidad permanente parcial susceptibles de mejoría o agravamiento, independientemente del porcentaje se emitirá con carácter provisional. (Art. 61 de la LSS)

Al declararse la incapacidad permanente parcial superior al 25% el dictamen se emitirá con carácter provisional por un período de adaptación de dos años. (Art. 61 de la LSS) Al término de los dos años, se revalorará al asegurado para determinar la persistencia de la secuela, la mejoría o agravamiento. Se emitirá el dictamen de revaluación con carácter definitivo, en caso de disminución o persistir el porcentaje de valuación inicial. En caso de haber remitido la secuela se cancelará la pensión (Art. 61 de la LSS)

Los Dictámenes de Incapacidad Permanente Inicial por Enfermedad de Trabajo tendrán carácter provisional en los casos:

- \*Cuando el trabajador continúe expuesto a los agentes causales.
- \*En padecimientos con evolución progresiva y tendencia a sufrir modificaciones por agravamiento.
- \*En padecimientos con evolución hacia la mejoría o remisión del padecimiento.
- \*En dictámenes de incapacidad permanente con porcentaje de valuación mayor al 25% de disminución órgano-funcional.

Al término de los dos años de persistir estas condiciones, se emitirá el dictamen de revaluación con carácter provisional.

El Dictamen de Incapacidad Permanente Inicial por Enfermedad de Trabajo tendrá el carácter definitivo en los siguientes casos:

- \*Cuando el trabajador ya no este expuesto a los agentes causales, con una enfermedad de trabajo con disminución órgano-funcional menor al 25) no susceptibles de agravamiento.
- \*En trabajador dado de baja o que cambio de puesto o empresa, con una enfermedad de trabajo con disminución órgano-funcional menor al 25) no susceptibles de agravamiento.

La valuación de la Incapacidad Permanente Parcial o Total debe realizarse dentro del término de las 52 semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente sin perjuicio de que continúe su atención o rehabilitación. (Art. 58, fracción I de la LSS)

Colombia por medio del Manual Único de Invalidez (Decreto 917 de 1999), determina los criterios, procedimientos y porcentajes con los cuales se realiza la calificación o valuación de las incapacidades permanentes parciales e invalidez (Incapacidad Permanente Total en la legislación mexicana).

Para efectos de la calificación de la incapacidad permanente parcial o la invalidez, los calificadores (comisiones laborales de las Administradoras de Riesgos Profesionales o equipo multidisciplinario de las Empresas Promotoras de Salud en el primer caso y en el segundo las Juntas de Calificación de Invalidez) se orientarán por los requisitos y procedimientos establecidos en el precitado manual para emitir un dictamen, el cual debe fundamentarse en:

- \*Consideraciones de orden fáctico sobre la situación que es objeto de evaluación, donde se relacionan los hechos ocurridos que dieron lugar al accidente, la enfermedad o la muerte, indicando las circunstancias de modo, tiempo y lugar dentro de las cuales sucedieron; y el Diagnóstico Clínico de

carácter técnico-científico, soportado en la historia clínica, la historia ocupacional y con las ayudas de diagnóstico requeridas de acuerdo con la especificidad del problema.

\*Establecido el diagnóstico clínico, se procede a determinar la Pérdida de la Capacidad Laboral del individuo. En caso de requerir conceptos, exámenes o pruebas adicionales, deberán realizarse y registrarse en los términos establecidos en el manual.

\*Definida la pérdida de la capacidad laboral, se procede a la Calificación Integral de la Invalidez, la cual se registra en el dictamen, en los formularios e instructivos expedidos por el Ministerio de la Protección Social, los cuales deben registrar por lo menos: el origen de la enfermedad, el accidente o la muerte, el grado de pérdida de la capacidad laboral causado por el accidente o la enfermedad, la fecha de estructuración de la invalidez y la fundamentación con base en el diagnóstico y demás informes adicionales, tales como el reporte del accidente o el certificado de defunción, si fuera el caso.

\*El dictamen debe contener los mecanismos para que los interesados puedan ejercer los recursos legales, con el objeto de garantizar una controversia objetiva de su contenido en caso de desacuerdo, tanto en lo substancial como en lo procedimental. (Artículo 4, Decreto 917 de 1999)

Tanto las ARP's, las Empresas Promotoras de Salud (EPS's) y las Administradoras del Régimen Subsidiado (ARS's) deben contar con un equipo interdisciplinario para la calificación de la pérdida de capacidad laboral, conformadas obligatoriamente por un médico con experiencia mínima de 1 año en medicina laboral, un médico especialista en medicina física y rehabilitación y experiencia mínima de 2 años y por último un profesional no médico con formación en áreas afines a la salud ocupacional y con experiencia comprobable de 2 años. Este equipo debe ser registrado ante la Dirección Territorial de Trabajo del Ministerio de Protección Social.

Las Administradoras de Riesgos Profesionales a través de sus Comisiones Laborales propias o a contrato, son las responsables de la declaración, evaluación, revisión, grado y origen de la incapacidad permanente parcial por riesgos de trabajo. El trámite de determinación de IPP se hará en un término máximo de 30 días una vez se haya finalizado el proceso de rehabilitación integral o tiempo de incapacidad temporal. En caso de controversia sobre el grado y el origen de la limitación determinada, se acudirá en primera instancia a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez, si la decisión es refutada por el asegurado, puede apelar ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

La calificación y expedición del dictamen sobre el estado de invalidez corresponde a las Juntas de Calificación de Invalidez, quienes tomarán en cuenta los siguientes asuntos:

\*La calificación y revisión de la pérdida de la capacidad laboral y la incapacidad permanente parcial, en caso de controversia.

\*La calificación del origen, el grado, la fecha de estructuración y la revisión del estado de invalidez.

\*La calificación del origen del accidente y de la enfermedad, con base en la Ley 100 de 1993, el Decreto Ley 1295 de 1994 y demás normas reglamentarias, en caso de controversia.

\*La calificación del origen de la muerte en caso de controversia.

Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez, son designadas por el Ministerio de Protección Social, eligiendo a sus integrantes principales y respectivos suplentes por un período de tres años, después de un proceso de selección pública y objetiva de los candidatos inscritos. Dichas juntas se conforman por dos médicos especialistas en medicina laboral, medicina del trabajo o salud ocupacional con experiencia de 5 años o de 7 años si no cuenta con especialidad; un psicólogo o terapeuta físico especialista en salud ocupacional con experiencia de 3 años o de 5 años sin especialidad y por un abogado especialista en derecho laboral, salud ocupacional o seguridad social con experiencia de 5 años o de 7 años sin especialidad.

Las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez funcionan en las capitales de departamento (Estados en México), su jurisdicción y competencia puede coincidir con la división política territorial de los respectivos departamentos. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez funciona en la capital de la república, con jurisdicción y competencia a nivel nacional. Estas juntas toman decisión por medio de votación favorable en su mayoría absoluta, a falta de quórum se solicita voto de los suplentes.

Para efecto de la calificación integral de la invalidez se tendrán en cuenta los componentes funcionales biológico, psíquico y social del ser humano, entendidos en términos de las consecuencias de la enfermedad, el accidente o la edad, y definidos de la siguiente manera:

\*Deficiencia: Se entiende por deficiencia, toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, que pueden ser temporales o permanentes, entre las que se incluyen la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo humano, así como también los sistemas propios de la función mental. Representa la exteriorización de un estado patológico y en principio refleja perturbaciones a nivel del órgano.

\*Discapacidad: Se entiende por Discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona.

\*Minusvalía: Se entiende por Minusvalía toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que lo limita o impide para el desempeño de un rol, que es normal en su caso en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de las mismas y alteran su entorno.

Para realizar la calificación integral de la invalidez, se otorga un puntaje a cada uno de los criterios descritos, cuya sumatoria equivale al 100% del total de la pérdida de la capacidad laboral, dentro de los siguientes rangos máximos de puntaje:

<b>Criterio</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Deficiencia	50
Discapacidad	20
Minusvalía	30
Total	100

Fuente: Artículo 8, Decreto 917 de 1999.

En concordancia con el párrafo 1 del Artículo 34 del Decreto-Ley 1295 de 1994, para la calificación en el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la existencia de patologías anteriores no es causa para aumentar el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador. De igual manera, cuando existan deficiencias de origen congénito o adquiridas antes de cumplir con las edades mínimas legales para trabajar y el individuo haya sido habilitado ocupacional y socialmente, estas deficiencias no se tendrán en cuenta para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral de origen profesional, a no ser que se hayan agravado o hayan aparecido otras.

La calificación de la pérdida de capacidad laboral del individuo deberá realizarse una vez se conozca el diagnóstico definitivo de la patología, se termine el tratamiento y se hayan realizado los procesos de rehabilitación integral, o cuando aún sin terminar los mismos, exista un concepto médico desfavorable de recuperación o mejoría.

El Manual está conformado por tres libros, a saber:

El Primero trata sobre las Deficiencias, consta de catorce (14) Capítulos que corresponden a la evaluación del daño o ausencia parcial o total de los diferentes sistemas orgánicos, los cuales incluyen Sistema Músculo esquelético, Sistema Nervioso periférico, Reumatología, Aparato Respiratorio, Aparato Digestivo, Sistema Genital y Urinario, Sistema Cardiovascular, Enfermedad Neoplásica, Sistema Endocrino, Piel, Sistema Nervioso Central, Trastornos Mentales y del Comportamiento, Órganos de los Sentidos (visión, audición y equilibrio, habla, olfato, gusto) y Sistema Hematopoyético. Contiene una serie de criterios y tablas especiales de valores para calificar el daño ocasionado. El Segundo trata sobre las Discapacidades, desglosadas en siete (7) categorías, que incluyen el nivel complementario de gravedad. Estas son Discapacidades de la Conducta, de la Comunicación, del Cuidado Personal, de la Locomoción, de la Disposición del Cuerpo, de la Destreza y Discapacidades de Situación. El Tercer libro, define siete (7) categorías de Minusvalías: de Orientación, de Independencia Física, de Desplazamiento, Ocupacional, de Integración Social y de Autosuficiencia Económica.

Para la determinación de los valores de las deficiencias, discapacidades y minusvalías se siguen las siguientes instrucciones:

\*Para las deficiencias: El grado de deficiencia, se expresa en porcentajes de pérdida funcional (deficiencia global). Este contiene una serie de tablas de valores por órganos o sistemas, de las cuales se pueden sustraer los valores correspondientes a este componente. Sin embargo, en aquellos casos en que se encuentren afectados dos o más órganos o sistemas, los valores parciales de las respectivas deficiencias globales deben ser combinados según la siguiente fórmula:  $A + [(50-A)B/100]$ , donde A y B corresponden a las diferentes deficiencias. Siendo A la de mayor valor y B la de menor valor. De esta forma se combinan los valores correspondientes A y B. En caso de que existan más de dos valores, éstos deben ser previamente ordenados de mayor a menor valor, para proceder a combinarlos sucesivamente aplicando la fórmula.

Teniendo en cuenta que el valor de la deficiencia de extremidad puede alcanzar el 100%, se deberá utilizar la siguiente fórmula cuando haya que combinar deficiencias de extremidad:  $A + [(100-A)B/100]$ .

Se deberá calcular la deficiencia global correspondiente a cada capítulo y solo después se hará combinación de valores de deficiencia global entre capítulos para hallar la deficiencia global final. La deficiencia debe ser demostrable anatómica, fisiológica y psicológicamente, o en forma combinada, tales anormalidades podrán ser determinadas por pruebas de ayuda diagnóstica del afiliado, referidas a sus signos y síntomas. Las patologías que sólo se manifiestan con síntomas, no son posibles de definir fácilmente por quien califica. Por tanto, las decisiones sobre los porcentajes de deficiencia deben ser respaldadas con la historia clínica del paciente y las pruebas de ayuda diagnóstica, complementando así el criterio clínico. Los resultados obtenidos con las pruebas complementarias de diagnóstico deben corresponder a las alteraciones anatómicas, fisiológicas y/o psíquicas detectables por tales pruebas, y confirmar los signos encontrados durante el examen médico. Las afirmaciones del paciente que solo consideran la descripción de sus molestias sin respaldo de signos o exámenes complementarios, no tienen valor para establecer una deficiencia.

\*Para las Discapacidades: para el caso de la determinación del valor de la discapacidad, se procede a realizar una suma aritmética de todas las discapacidades con que se tipifique la lesión. El resultado de dicha sumatoria corresponde al valor final de la discapacidad que debe registrarse.

\*Para las Minusvalías: para la determinación del valor de la minusvalía se deberá evaluar el estado del paciente en cada una de las categorías de escala asignadas, a cada una de las minusvalías. En cada una de ellas se registra el mayor valor (son excluyentes) y luego se suma cada una de ellas. El resultado de dicha sumatoria corresponde al valor final de la minusvalía que debe registrarse.

\*Para la Calificación Integral: Para obtener la calificación integral final del grado de pérdida de la capacidad laboral de la persona, de conformidad con las especificaciones del manual y sus tablas, se suman aritméticamente aquellos porcentajes correspondientes a los valores de la deficiencia, la discapacidad y la minusvalía, que el calificador legal asignó a cada una de ellas.

## **G. Manejo Prestaciones Económicas por Riesgo de Trabajo**

La legislación mexicana mediante lo dispuesto tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley del Seguro Social, determina el pago de las prestaciones en dinero para las distintas consecuencias de los riesgos de trabajo así:

\*Incapacidad temporal (Fracción I del Artículo 58, Artículo 60 de la LSS)

El trabajador como indemnización recibirá durante el período que dure su incapacidad, un subsidio equivalente al 100% de su salario de cotización, mismo que se efectúa desde el primer día que ampare el certificado de incapacidad. Este pago será suspendido en caso tal de declararse al trabajador apto para regresar a su trabajo o dada la determinación de incapacidad permanente parcial o total, la cual se realizaría finalizado el término de 52 semanas de atención médica como consecuencia del siniestro.

Los certificados de incapacidad a los que se hace mención, se expiden de uno a siete (7) días o por múltiplos de siete, debido a que los pagos se realizan conforme a lo dictaminado en la legislación del caso en períodos vencidos no mayores a siete (7) días.

\*Incapacidad permanente parcial (Fracciones III y IV del Artículo 58, Artículo 61 de la LSS)

Si el riesgo generó en el trabajador una incapacidad de este tipo, el asegurado tiene derecho a una pensión, de manera inicial será provisional por un período de dos años y luego definitiva al determinar si su grado de incapacidad es superior a un 50%, esta será asumida por una institución de seguros elegida por el trabajador para la administración de un seguro de renta vitalicia y de sobrevivencia.

El valor de su pensión consistirá en el porcentaje fijado en la Tabla de Valuación de Incapacidades del Artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, calculado sobre el valor que debería pagarse si la incapacidad hubiera sido permanente total. Dicho porcentaje se tomará entre el máximo y el mínimo establecidos, teniendo en cuenta variables como la edad del trabajador, importancia de la incapacidad sufrida y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, similares a su profesión u oficio. Esta valuación es realizada por personal del área de Medicina del Trabajo del IMSS.

Si la valuación de incapacidad realizada al trabajador resulta menor al 25%, el IMSS en vez de pensión, le pagará al asegurado como un pago único, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido, sin perder el trabajador el derecho a recibir

los demás servicios del IMSS, toda vez continúe laborando y por ende realizando los aportes respectivos a dichas ramas de seguro.

Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la incapacidad sea valuada entre el 25% y 50%, de lo contrario podrá recibir una pensión correspondiente al porcentaje de incapacidad fijado.

Para los pensionados por incapacidad permanente parcial mayor a un 50%, se les reconocerá un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión, así como el derecho a prestaciones en especie de tipo médico durante toda su vida.

En el caso que un pensionado por incapacidad permanente parcial o total se reincorpore al campo laboral, recibiendo como remuneración por su trabajo cuando menos el equivalente a un 50% de lo habitual que hubiere percibido de continuar laborando, perderá su derecho al pago de la pensión. Se asume que la persona cuenta entonces con las prestaciones otorgadas a un afiliado al régimen obligatorio.

\*Incapacidad permanente total (Fracción II del Artículo 58, Artículo 61 de la LSS)

En el supuesto de esta incapacidad, el asegurado recibirá una pensión equivalente al 70% de su salario base de cotización en la fecha de ocurrencia de un accidente de trabajo, si se tratara de una enfermedad de trabajo, se fijará promediando las últimas 52 semanas de cotización al IMSS, o las que tuviere en caso de contar con menos tiempo de cotización, la cual será de carácter provisional por un período de adaptación de dos años, haciéndose definitiva transcurrido dicho tiempo.

Esta pensión nunca podrá ser inferior a la otorgada por invalidez, tal como lo establece el Artículo 59 de la LSS.

También recibirán estos pensionados, un aguinaldo anual equivalente a 15 días de su pensión.

El pensionado deberá contratar con una empresa privada de seguros, un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, de tal manera que sus beneficiarios reciban las pensiones y prestaciones económicas establecidas en la ley. La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas, se otorgarán por la institución de seguros elegida por el asegurado.

Para la contratación de los anteriores, el Instituto Mexicano de Seguros Sociales calculará el monto constitutivo (precio de la prima que debe pagarse) necesario para su contratación, restando del monto constitutivo el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador, la diferencia positiva será la suma asegurada que el IMSS deberá pagar a la aseguradora privada para la contratación.

El seguro de sobrevivencia cubrirá en caso de muerte del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, las pensiones de viudez, orfandad o ascendientes, así como el auxilio para gastos funerarios. Este seguro también cubre la muerte del pensionado a causa distinta de riesgos de trabajo, si éste al momento del accidente o enfermedad de trabajo tuviese 150 semanas cotizadas en el ramo de vida.

Si el asegurado posee en su cuenta individual una cantidad superior a la exigida o necesaria para integrar el monto constitutivo, para contratar una renta vitalicia superior a la que tiene derecho y contratar el seguro de sobrevivientes, podrá optar entre retirar la suma excedente en una sola

exhibición de su cuenta individual, contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor o aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

\*Muerte: Pensiones de viudez, orfandad, ascendientes y ayuda para gastos funerarios.

El fallecimiento por razones de tipo laboral, deja a sus beneficiarios con los derechos de recibir el pago de pensiones de viudez, orfandad o ascendientes, además de un auxilio para gastos funerarios.

La pensión de viudez, consiste en una mesada equivalente al 40% de la pensión que le hubiera correspondido al fallecido en caso de una incapacidad permanente total. Tienen derecho a recibirlo, la viuda o concubina (que así lo demuestre en apego a la ley) o el viudo o concubinario que dependiera económicamente de la asegurada. Esta pensión no será inferior a la que se otorga por viudez en el seguro de invalidez y vida. En caso que el beneficiario o beneficiaria contrajera nupcias nuevamente o estableciera un nuevo vínculo en concubinato, perderá los derechos a seguir pensionado y recibirá a cambio un pago finiquito igual a tres anualidades de la pensión que devenga. (Fracción II del Artículo 64 de la LSS)

La pensión de orfandad se adjudica a todos aquellos hijos del asegurado fallecido que cumplan con los requisitos establecidos en el Artículo 64 de la LSS, los cuales son: ser menores de 16 años, al huérfano totalmente incapacitado durante el tiempo que conserve su estado y al huérfano mayor de 16 pero menor de 25 que demuestre estar estudiando en un plantel del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales de los huérfanos, siempre y cuando no sean sujeto de aseguramiento en el régimen obligatorio.

El monto de la pensión por orfandad es de un 20% de la que le hubiere correspondido al asegurado por incapacidad permanente total. Existiendo viuda(o) o concubina/concubinario y varios hijos con derecho a recibirla, ésta será proporcionalmente dividida hasta alcanzar el límite fijado conforme al monto de la pensión que le hubiera correspondido al trabajador fallecido si hubiese sufrido incapacidad permanente total.

En el caso de presentarse doble orfandad (ambos padres muertos), la ley estipula la entrega de una pensión de orfandad especial, la cual otorga a los huérfanos una pensión correspondiente al 30% de lo que le hubiere correspondido al asegurado por incapacidad permanente total, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los pensionados por orfandad perderán su derecho a la pensión, una vez que hayan cumplido los 16 años sin demostrar estudios o que hayan cumplido los 25 años.

Finalizado dicho término, los pensionados recibirán como último pago el valor de tres mensualidades del monto que disfrutaban como pensión. (Fracciones III, IV, V y VI del Artículo 64 de la LSS)

La pensión de ascendientes será cubierta al padre y/o madre del fallecido que dependía económicamente del mismo, cada uno de ellos recibirá un 20% de lo que le hubiere correspondido al asegurado en caso de incapacidad permanente total.

Esta pensión sólo se otorga a los padres del asegurado fallecido en caso de no existir los otros familiares derechohabientes mencionados anteriormente. (Artículo 66 de la LSS)

Todos los pensionados sean por viudez, orfandad o ascendientes obtendrán los beneficios de la rama de seguros de enfermedades y maternidad, de igual manera tendrán derecho a recibir como aguinaldo anual, quince días del monto de su pensión.

A falta de cualquiera de los beneficiarios para estas pensiones, tendrá el IMSS derecho a recibir la correspondiente indemnización en los casos de muerte del trabajador.

El incremento periódico de la cuantía de las pensiones tanto de incapacidad permanente parcial o total, como de muerte del asegurado, será actualizado cada año en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, correspondiente al año calendario anterior.

La ayuda para gastos funerarios, consiste en un pago único igual a 60 días del salario mínimo general que rija en el DF vigente en la fecha del deceso del asegurado, reconociéndose a la persona, preferentemente familiar, que presente ante el IMSS copia del acta de defunción y cuenta original de los gastos por funeral.

La legislación colombiana establece que el Ingreso Base de Liquidación (IBL) a tener en cuenta para las prestaciones económicas por riesgo de trabajo será:

\*Por Accidente de Trabajo: promedio de los seis (6) meses anteriores, o fracción de meses si el tiempo laborado fuese inferior a la base de cotización declarada e inscrita en la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se está afiliado.

\*Por Enfermedad Profesional: promedio del último año, o fracción de año, de la base de cotización obtenida en la empresa donde se diagnosticó la enfermedad, declarada e inscrita en la ARP a la que se encuentre afiliado el trabajador.

Durante el período de incapacidad por riesgo de trabajo de un afiliado, la ARP deberá asumir el valor de las cotizaciones del empleador a pensión y salud.

#### \*Incapacidad temporal

Cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para trabajar temporalmente, tiene derecho a un subsidio equivalente al 100% del salario base de cotización. El derecho se adquiere desde el día siguiente a la ocurrencia del accidente de trabajo o el diagnóstico de enfermedad profesional, y podrá percibirse durante 180 días, prorrogables 180 días más. Cumplido dicho período y no se hubiere logrado recuperación del afiliado, se inicia el proceso para determinar invalidez (Artículo 37 Inciso 3 Decreto-Ley 1295 de 1994).

#### \*Incapacidad permanente parcial

Al afiliado que se le defina esta incapacidad, tendrá derecho a recibir una indemnización (pago único) en proporción al daño sufrido, a cargo de la ARP, en una suma no inferior a un salario base de liquidación, ni superior a 24 veces su salario base de liquidación.

El porcentaje de Incapacidad Permanente Parcial, podrá revisarse y calificarse periódicamente en patologías de carácter progresivo, esto dependerá del criterio de la ARP encargada del caso y los resultados de los chequeos programados para control del trabajador incapacitado.

La Administradora de Riesgos Profesionales, realizará una revisión del caso, o sea una valoración del paciente ya sea por demanda espontánea o de manera imprevista, por remisión del médico tratante o porque se han cumplido los 180 días continuos de Incapacidad Temporal, tomando en cuenta el

resumen de la historia clínica, tratamientos realizados, exámenes practicados y copia del informe de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Luego de estudiar los documentos, sí la comisión responsable define que el paciente presenta secuelas definitivas, pasa a calificar la pérdida de capacidad laboral.

La determinación del grado de Incapacidad Permanente Parcial por riesgos profesionales, se hará de acuerdo al Manual Único de Calificación de Invalidez (Decreto 917 de 1999) y la Tabla de Valuación de Incapacidades (Decreto 2644 de 1994).

#### \*Pensión de Invalidez

El monto mensual al que tendrá derecho el afiliado desde el mismo día en que se le determine el estado de invalidez por riesgos de trabajo será:

-Entre el 50% y 66% de la pérdida de capacidad laboral: 60% de su Ingreso Base de Liquidación.

-Mayor al 66%: 75% de su Ingreso Base de Liquidación.

-Pensionado que requiere auxilio de otras personas para realizar funciones elementales de su vida: incremento de un 15% adicional al valor de la pensión por invalidez, conforme a su Ingreso Base de Liquidación.

Los pensionados por Invalidez de origen profesional deberán continuar cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando un pensionado por Invalidez, se reintegre a la vida laboral, pierde su derecho a esta prestación.

#### \*Pensión de sobreviviente

Sí como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional sobreviene la muerte del afiliado o pensionado por riesgos profesionales, el monto de la pensión para sus sobrevivientes será:

-Por muerte del afiliado: 75% de su Ingreso Base de Liquidación.

-Por muerte del pensionado por Invalidez: 100% de la pensión que recibía, exceptuando el 15% adicional otorgado al pensionado que requería de auxilio para realizar funciones elementales de su vida.

Cuando un afiliado al SGRP se invalide o muera como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, además de la pensión de invalidez o de sobrevivientes que deba reconocerse, se devolverán al afiliado o a sus beneficiarios:

-Totalidad del saldo abonado en su cuenta individual de Ahorro Pensional (Régimen Ahorro Individual).

-Indemnización sustitutiva prevista en el Artículo 37 de la Ley 100 de 1993, para los afiliados al Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida.

#### \*Auxilio Funerario

Pago único igual al último salario base de cotización o valor correspondiente a la última mesada pensional, sin que sea inferior a cinco , ni superior a 10 salarios mínimos legales vigentes (SMLV), el cual se otorga a la persona que demuestre haber sufragado los gastos funerarios de un afiliado o pensionado por invalidez del Sistema General de Riesgos Profesionales. Este auxilio es cubierto por la respectiva aseguradora de riesgos.

El Artículo 55 del Decreto-Ley 1295 de 1994, establece la facultad que tienen las administradoras de riesgos profesionales de suspender el pago de cualquiera de las anteriores prestaciones, cuando el afiliado o pensionado no se someta a los exámenes, controles, prescripciones que le sean ordenadas,

o que rehúse, sin causa justificada, a someterse a los procedimientos necesarios para su rehabilitación física y profesional o de trabajo.

## H. Obligaciones de los Patrones

Tanto la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, establecen las siguientes obligaciones para el patrón en México:

Norma	Obligaciones
Ley Federal del Trabajo	<p>*Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios, contando con personal entrenado.</p> <p>*Establecer una enfermería totalmente adecuada cuando la empresa cuenta con más de 100 empleados, bajo la dirección de un médico cirujano. Si la empresa posee una planta de personal mayor a 300 empleados, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.</p> <p>*Dar aviso a las autoridades competentes dentro de las 72 horas siguientes de los accidentes que ocurran, así como en el caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo.</p> <p>*Efectuar las modificaciones en sus instalaciones, procesos u otros, ordenadas por las autoridades del trabajo con el fin de cumplir con lo dispuesto en las normas existentes, dentro de los plazos establecidos para tal.</p>
Ley del Seguro Social	<p>*Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas, modificaciones de los salarios y otros datos dentro de plazos no mayores a cinco días hábiles.</p> <p>*Llevar registros en los que se identifiquen el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, conservándolos durante los cinco años siguientes a su fecha.</p> <p>*Determinar las cuotas a su cargo y enterar su importe al IMSS, esto incluye calcular la prima para el seguro de riesgos de trabajo.</p> <p>*Proporcionar al Instituto del Seguro Social, los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.</p> <p>*Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS, cooperando además para la realización de estudios e investigaciones, proporcionando datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre el área.</p> <p>*Revisar anualmente su siniestralidad, con el fin de determinar la prima en la cual debe ubicarse.</p> <p>*En caso de no estar al día con las cuotas por seguro de riesgos de trabajo, no tener asegurados a sus trabajadores contra riesgos de trabajo o no reportar los salarios correctamente, el empleador deberá cubrir los capitales constitutivos a los que haya lugar si sucede un siniestro.</p>
	<p>*Cumplir con las disposiciones del presente Reglamento, las Normas y el Reglamento Interior de Trabajo en materia de seguridad e higiene.</p> <p>*Contar con las autorizaciones exigidas por el reglamento en materia de seguridad e higiene.</p>

<p>Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Realizar los estudios de seguridad e higiene respectivos, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas para prevenirlos.</li> <li>*Determinar y conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo.</li> <li>*Colocar en lugares visibles de la empresa, señalización de seguridad e higiene para la prevención de riesgos, en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas.</li> <li>*Elaborar el programa de seguridad e higiene y los manuales específicos a que se refiere este Reglamento.</li> <li>*Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias, conforme a las actividades que se ejecuten en la empresa.</li> <li>*Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades laborales realicen.</li> <li>*Presentar a la Secretaría cuando así lo requiera, los dictámenes emitidos por las unidades de verificación.</li> <li>*Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo que se necesiten.</li> <li>*Instalar y mantener en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes de emergencia y actividades peligrosas.</li> <li>*Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como dar facilidades para su funcionamiento.</li> <li>*Promover que en el reglamento interior de trabajo, se establezcan disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.</li> </ul>
---	--

En Colombia, el Artículo 21 del Decreto-Ley 1295 de 1994, enuncia las obligaciones generales que el empleador debe cumplir:

- \*El pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio.
- \*Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos establecidos.
- \*Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, tal como lo estipulan normas como el Código Sanitario y el Estatuto de Seguridad Industrial.
- \*Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa y procurar su financiación.
- \*Notificar a la entidad administradora a la que se encuentra afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- \*Registrar ante el Ministerio de la Protección Social, el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente.
- \*Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional.
- \*Informar a la administradora de riesgos profesionales a la que esté afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
- \*Cumplir con lo estipulado en otras normas de salud ocupacional que no sean contrarias a este decreto.

## **I. Obligaciones de los Trabajadores**

En el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo se determinan las obligaciones tanto para patrones como trabajadores. El Capítulo Segundo especifica las referentes a estos últimos, mediante el Artículo 134, se enuncian a continuación las relacionadas con riesgos de trabajo:

\*Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

\*Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

\*Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

\*Integrar los organismos que establece la Ley, entendiendo por estos las Comisiones de Seguridad e Higiene.

\*Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

\*Informar al patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tenga conocimiento.

\*Comunicar las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

De igual manera, el Artículo 18 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, hace mención a ciertas obligaciones para los trabajadores:

\*Designar a sus representantes y participar en la integración y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en que presten sus servicios.

\*Dar aviso inmediato al patrón y a la comisión de seguridad e higiene, sobre las condiciones o actos inseguros que observen y de los accidentes de trabajo que ocurran en el centro de trabajo, colaborando en la investigación de los mismos.

\*Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidas.

\*Someterse a los exámenes médicos que determine el patrón, conforme a las normas respectivas.

\*Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón.

Colombia por medio del Artículo 22 del Decreto-Ley 1295 de 1994, enumera los deberes de los trabajadores:

\*Procurar el cuidado integral de su salud.

\*Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

\*Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.

\*Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa.

\*Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupación, o como vigías ocupacionales.

\*Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.

\*Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión.

\*Cumplir con lo estipulado en otras normas de salud ocupacional que no sean contrarias a este decreto.

## **J. Comisiones de Seguridad e Higiene**

En México, la organización de las Comisiones de Seguridad e Higiene, se encuentra respaldada por el Artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se estipula que cada empresa o establecimiento debe contar con una comisión, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, con la finalidad de investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para su prevención y vigilar que dichas propuestas se cumplan. Estas actividades se realizarán dentro de la jornada de trabajo y de manera gratuita.

La NOM-019-STPS-2004, dicta los lineamientos para la organización, constitución y funcionamiento de estas comisiones en los centros de trabajo.

Toda empresa deberá constituir su comisión de seguridad e higiene a más tardar 30 días a partir de la fecha de inicio de actividades, registrándola ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El patrón, podrá integrar Comisiones en las siguientes condiciones:

\*Centrales, cuando la empresa cuente con varios establecimientos en una misma ciudad o municipio

\*Estatales, cuando la empresa tenga establecimientos en diferentes municipios de un mismo Estado.

Debe contar con un coordinador y secretario, así como varios vocales, los cuales serán elegidos preferiblemente con conocimientos en seguridad e higiene de parte de los trabajadores y responsables de los servicios preventivos en medicina y seguridad e higiene en el trabajo de parte de los patrones.

Los puestos de coordinador y secretario se intercambiarán entre representantes del patrón y de los trabajadores cada dos años, que es el tiempo de vigencia de cada comisión conformada. Estos actuarán seguidos por las funciones estipuladas en la norma en mención, de igual forma los vocales elegidos por ambos grupos representados.

Las funciones principales que deben cumplir las comisiones de seguridad e higiene, de acuerdo a la NOM-019-STPS-2004 son:

\*Establecer una programación anual de verificaciones, asignando prioridades de acuerdo a las incidencias, accidentes y enfermedades de trabajo y a las áreas con mayores condiciones peligrosas, dentro de los 45 días hábiles después del inicio de actividades del centro de trabajo y, posteriormente, a más tardar en los primeros 15 días hábiles de cada año.

\*Realizar las verificaciones programadas, mensuales, bimestrales o trimestrales, según lo acordado en el programa anual, para detectar condiciones peligrosas.

\*Efectuar verificaciones extraordinarias en caso de: accidentes o enfermedades de trabajo que generen defunciones o incapacidades permanentes, cambios en el proceso de trabajo en base a la información proporcionada por el patrón o a solicitud de los trabajadores, cuando reporten condiciones peligrosas que, a juicio de la propia Comisión, así lo ameriten.

\*De cada una de las verificaciones se levantará un acta anotando las condiciones peligrosas y las violaciones, que en su caso existan, al Reglamento o a las normas aplicables en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, propuestas de medidas para su corrección, resultados de las recomendaciones atendidas y el proceso de resolución de las que queden pendientes. Esta acta será

entregada por el Coordinador al patrón, quien la deberá conservar por doce meses y exhibirla a la autoridad laboral cuando así lo requiera.

\*Investigar, analizar y registrar en el acta de verificación de la Comisión, las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo y proponer medidas para prevenirlos.

\*Atender y asentar en las actas de verificación de la Comisión, las condiciones peligrosas que le señalen los trabajadores, emitiendo las observaciones que correspondan, haciéndolas del conocimiento del patrón de manera inmediata.

En Colombia, según la Resolución 2013 de 1986 y el Artículo 63 del Decreto-Ley 1295 de 1994, todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio más de 10 trabajadores, están obligadas a conformar el Comité Paritario de Salud Ocupacional de la empresa.

Este Comité estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes así:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada parte.

De 1000 a más trabajadores, cuatro representantes por cada parte.

Las empresas con menos de 10 trabajadores, deberán actuar en coordinación de los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el Programa de Salud Ocupacional.

Las empresas con dos o más establecimientos de trabajo podrán conformar varios Comités Paritarios, uno por cada establecimiento, considerando como número total de trabajadores, la suma de los trabajadores de la empresa en el respectivo municipio y municipios vecinos.

Para su conformación, los representantes del empleador son designados por las directivas de la empresa y dentro de ese grupo se determina quien será el presidente del Comité. Los representantes de los trabajadores deben ser elegidos por voto popular entre los demás empleados de la empresa, quienes pueden ser postulados o participar voluntariamente. Dentro de este segundo grupo se elige al secretario del Comité. En general, todos los miembros del Comité son elegidos por un período de dos años.

La precitada Resolución, indica que el Comité debe inscribirse ante la oficina local del Ministerio de la Protección Social, presentando el formato preestablecido por dicha institución y el acta de conformación del Comité. La radicación del Comité ante el Ministerio, no debe hacerse después de los 30 días de su constitución.

Se reunirán por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y en horario de trabajo. En caso de presentarse un accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá de manera extraordinaria y con la presencia del responsable donde ocurrió el percance o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del mismo.

Las principales funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional son:

\*Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los hogares y ambientes de trabajo.

- \*Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional, dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- \*Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- \*Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial interno y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.
- \*Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia, y evaluar los programas que se hayan realizado.
- \*Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- \*Estudiar y considerar las sugerencias que presentan los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- \*Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- \*Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la legislación.
- \*Elegir al Secretario del Comité.
- \*Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

## **K. Sanciones**

Las tres principales normas que rigen lo referente a salud en el trabajo (Ley del Seguro Social, Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo), estipulan sanciones y multas por el incumplimiento de lo dispuesto en las mismas, estas son las enunciadas a continuación:

### **\*Ley Federal del Trabajo**

-Conforme a la Fracción V del Artículo 992 de esta Ley, se sancionara con 15 a 315 veces el salario mínimo general al patrón que no permita la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo, que no observe las normas de seguridad e higiene, ni las medidas fijadas por las normas en riesgos de trabajo. Estas se duplicaran si no se subsana la irregularidad en el plazo concedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

-Pena de seis (6) meses hasta cuatro años de prisión y multa de ocho (8) a 120 salarios mínimos general vigente en el lugar de residencia de la Junta para quien presente documentos o testigos falsos. Tratándose de un trabajador, la multa será el salario que reciba en una semana.

Estas sanciones serán impuestas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de Estado, después de oír al interesado.

**\*Ley del Seguro Social**

Las infracciones realizadas en contra del IMSS, se sancionan considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y la reincidencia, con multas comprendidas de 20 a 175 veces el salario mínimo diario general vigente en el DF como mínimo y como máximo 350 veces el mismo salario.

Estas multas no se impondrán cuando se cumplan en forma espontánea las obligaciones patronales fuera de los plazos señalados por esta Ley o cuando se haya incurrido en infracción por caso fortuito o fuerza mayor en los términos que establece el Artículo 304-C de la LSS. Con la sola exhibición documental por parte del interesado ante el IMSS, acreditando la no incurrencia de infracción dejara sin efecto la multa impuesta.

También existirá sanción de tipo penal en las casos de defraude a cualquiera de los regimenes del Seguro Social, generando penas de mínimo tres meses a dos años y máximo cinco a nueve (9) años dependiendo del monto del fraude (en salarios mínimos diarios vigentes en el DF).

-Sanción de tres meses a tres años de prisión, a los patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que no formulen los avisos de inscripción o proporcionen al Instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales en perjuicio del IMSS o de los trabajadores en un porcentaje de 25% o más de la obligación fiscal. Así mismo para aquellos que obtengan beneficio indebido y no comuniquen al Instituto la suspensión o término de actividades, clausura, cambio de razón social, modificaciones de salario, actividad, domicilio, sustitución patronal, fusión o cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el IMSS y proporcionar información falsa respecto de las obligaciones a su cargo.

-Sanción de tres meses a tres años de prisión, a los patrones, sus representantes o demás sujetos obligados que oculten, alteren o destruyan parcial o totalmente los sistemas y registros contables o cualquier otro medio, así como la documentación relativa a los asientos respectivos.

-Se considerara fraude, el obtener y propiciar la obtención de los seguros, prestaciones y servicios que esta Ley establece, sin tener el carácter de derechohabiente, mediante cualquier engaño o aprovechamiento de error, ya sea en virtud de simulación, sustitución de personas o cualquier otro acto, siendo sancionado como tal.

-También existirán sanciones de tipo penal para los servidores públicos que incurran en los delitos previstos en los artículos 315, 316 y 317 de esta Ley.

**\*Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo**

Establece sanciones administrativas para quien incumpla lo dispuesto en el mismo y sus normas respectivas. Estas van de 15-315 salarios mínimos general vigente en la zona económica del centro de trabajo. Estas multas se duplicaran si el patrón no acredita que las irregularidades identificadas fueron subsanadas en el plazo concedido por la autoridad.

En Colombia, le corresponde al Ministro de Protección Social, a través del Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Protección Social, imponer las sanciones en materia de salud ocupacional o riesgos profesionales, frente a las cuales no opera el recurso de apelación. La competencia aquí prevista puede asumirla el Ministro de Protección Social.

**\*Para el empleador**

-El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, le acarreará a los empleadores y responsables de la cotización, además de las sanciones previstas por el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación laboral vigente y la Ley 100 de 1.993, o normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en la

legislación. La no afiliación y el no pago de dos o más períodos mensuales de cotizaciones, le acarrearán al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

-Cuando el Empleador o responsable del pago de la cotización no aplique las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos profesionales, adoptados en forma general por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio Protección Social, esta le podrá imponer multas mensuales consecutivas hasta por quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales. Se hará acreedor a igual sanción cuando no aplique las instrucciones y determinaciones de prevención de riesgos profesionales que le sean ordenados en forma específica por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, a solicitud de la entidad administradora a la que se encuentre afiliado.

En caso que no se hubiese corregido el riesgo, dentro de los términos que señale el Ministerio, se procederá a ordenar la suspensión de actividades hasta por seis meses. Transcurrido este término, la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social determinará el cierre definitivo de la empresa o actividad económica. No obstante lo anterior, la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio, en cualquier momento, podrá ordenar la suspensión de actividades, cuando el riesgo profesional así lo amerite.

-Cuando la inscripción del trabajador no corresponda a su base de cotización real, o el empleador no haya informado sus cambios posteriores dando lugar a que se disminuyan las prestaciones económicas del trabajador, el empleador deberá pagar al trabajador la diferencia en el valor de la prestación que le hubiera correspondido, sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

-En los casos previstos en el literal anterior o cuando el empleador no informe sobre el traslado de un afiliado a un lugar diferente de trabajo, y esta omisión implique una cotización mayor al Sistema, la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, previa solicitud motivada de la entidad administradora correspondiente, podrá imponer al empleador una multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para cada caso.

-La no presentación o extemporaneidad del informe del accidente de trabajo o de enfermedad profesional o el incumplimiento por parte del empleador de las demás obligaciones establecidas en este decreto, la Dirección General de Riesgos Profesionales, podrá imponer multas de hasta doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales.

- Los aportes que no se consignen dentro de los plazos señalados para el efecto, generan un interés moratorio a cargo del empleador, igual al que rige para el impuesto sobre la renta y complementarios. Estos intereses son de la respectiva entidad administradora de riesgos profesionales que deberá destinarlos a desarrollar las actividades ordenadas en el numeral 2. del artículo 190 del Decreto-Ley 1295 de 1994.

Los ordenadores del gasto de las entidades del sector público que sin justa causa no dispongan el pago oportuno de los aportes al Sistema General de Riesgos Profesionales, incurrirán en causal de mala conducta, que será sancionada con arreglo al régimen disciplinario vigente.

\*Para el afiliado o trabajador

El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa.

\*Para la entidad administradora de riesgos profesionales

Las entidades administradoras de riesgos profesionales que incurran en conductas tendientes a dilatar injustificadamente el pago de las prestaciones de que trata el Decreto-Ley 1295 de 1994, o impidan o dilaten la libre escogencia de entidad administradora, o rechacen a un afiliado, o no acaten las instrucciones u ordenes de la Dirección General de Riesgos Profesionales, serán sancionadas por la Superintendencia Bancaria, en el primer caso, o por la Dirección General de Riesgos Profesionales, en los demás, con multas sucesivas hasta de 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin perjuicio de las demás previstas en la ley o en el decreto en mención.

### CAPITULO III. ANÁLISIS DOFA

Comparar puede funcionar para hacer una diferencia entre dos cosas de las cuales se afirma algo. Esta afirmación corresponde a una descripción de las cosas, en este caso, afirmaciones respecto a sistemas jurídicos que en la mayoría de los casos, se comparan para llevar a cabo una tarea clarificadora. “La comparación tiene un propósito explicativo si su finalidad es la de formular o demostrar una o mas proposiciones explicativas generales”<sup>1</sup>. Se afirma que una de las finalidades del derecho comparado es la de establecer y verificar proposiciones explicativas generales con base en la observación empírica.

La utilidad del Derecho Comparado radica en usarlo para unificar el derecho internacional; usarlo como herramienta para administrar mejor; enriquecer el derecho nacional, como también para crear una ciencia jurídica.

El Derecho Comparado exige llevar a cabo la descripción de una serie de datos obtenidos empíricamente para contrastar enseguida, esta comparación debe tener algún fin u objetivo, el cual es definido por el investigador.

Existen varias corrientes, sin embargo es la ciencia jurídica dogmática, proveniente de la tradición comparatista europea del siglo XIX, la que busca realizar comparación de normas primarias. El fin de ésta es crear una teoría general del derecho integrada por principios jurídicos generales derivados de normas jurídicas específicas y dispuestas conjuntamente en una forma sistemática. Esta corriente extrae los elementos característicos y comunes de un sistema jurídico determinado a fin de encontrar lo que se ha llamado principios generales del derecho.

Dado que el objeto de esta tesis no es presentar un tratado de Derecho Comparado sobre Riesgos de Trabajo entre México y Colombia -en parte porque no se siguen los parámetros específicos expresados en la literatura respectiva-, si se busca realizar un análisis comparativo de las normas primarias existentes, utilizando un método distinto, en el cual cada sistema es revisado por medio del Análisis DOFA.

La matriz DOFA, conocida por algunos como FODA o SWOT por sus siglas en inglés, es una herramienta de gran utilidad para entender y tomar decisiones en toda clase de situaciones en negocios y empresas. DOFA es el acrónimo de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas, los cuales proporcionan un marco de referencia para revisar estrategias, posición y dirección de una empresa, propuesta de negocios, producto, mercado, etc.

El análisis DOFA surgió de la investigación realizada por el Stanford Research Institute entre 1960 y 1970, la cual buscaba descubrir porqué en las empresas falla la planificación corporativa<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Merryman Jhon Henry. Fines, Objeto y método del derecho comparado. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Nueva Serie Año IX, Num. 25-26 Enero-Agosto 1976: 68. [www.juridicas.unam.mx/publica/librex/rev/boletin/cont/25/art/art5.pdf](http://www.juridicas.unam.mx/publica/librex/rev/boletin/cont/25/art/art5.pdf)

<sup>2</sup> Martínez Matías y cols. Instrumentos de diagnóstico. Universidad Alejandro de Humboldt. Caracas, 2004. [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

Aunque este método de análisis es usualmente aplicado en marketing, no se niega la utilidad que puede dársele en otros campos dada la sencillez y practicidad del mismo para evaluar aspectos, además de la experiencia previa de la autora en este tipo de análisis, los cuales son empleados en los diagnósticos organizacionales y trabajos de grado realizados por estudiantes de la carrera de Trabajo Social en la Universidad de Cartagena, Colombia. Se considera apropiado aplicarlo para este trabajo, pues puede otorgar elementos de juicio para conducir el análisis comparativo de los seguros de riesgos de trabajo, en el cual se busca estudiar el seguro de cada país como un sistema particular e individual, identificando los pro y contra que a criterio de la autora existen sobre la base de un seguro de riesgo de trabajo viable, eficiente, responsable y equitativo hacia las partes involucradas trabajador-patrono.

Los resultados del análisis no pretenden determinar cual de los dos seguros, sea el de México o Colombia es mejor; sino conocer de manera general qué aspectos en cada país son positivos o negativos para la implementación de las normas y medidas en la prevención y administración del seguro de riesgos de trabajo.

La plantilla del análisis DOFA es generalmente presentada como una matriz de cuatro secciones, una para cada uno de los elementos: Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas.

Consta de dos partes, una interna y otra externa:

\*Interna: fortalezas y debilidades, aspectos sobre los cuales se tiene control.

\*Externa: oportunidades y amenazas del entorno, sobre las que no se tiene control.

Estas cuatro dimensiones (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) son una extensión de los encabezados de Pro y Contra.

Para el estudio de la información se han considerado cuatro variables, las cuales permiten un análisis sistematizado de aspectos básicos, en los que se plantean los puntos positivos o negativos encontrados en la revisión de las normas y su aplicación en algunos casos, son éstas:

\*Variable Jurídica: Evalúa la estructuración y contenido de las normas, la definición e interpretación de conceptos y su implicación en la practica.

\*Variable de Gestión y Administración: Se revisa como se plantea el manejo administrativo y operativo de los seguros de riesgos de trabajo, los responsables de dicha gestión.

\*Variable Socioeconómica: Estudia el aspecto económico del seguro de riesgos de trabajo, en lo referente a prestaciones para el derechohabiente, la cotización al seguro por las empresas y los costos por riesgo de trabajo. Además puntos como la generación de empleos e ingresos para la sociedad en general como respuesta al mercado promovido por esta rama de trabajo.

\*Variable Sociocultural: Se toman en cuenta los impactos positivos y negativos presentados en la cultura de la prevención de riesgos de trabajo en las empresas; así como, los cambios y procesos sociales generados en la población trabajadora y las empresas por la implementación de las normas y otras medidas.

A continuación se presenta el análisis obtenido para cada seguro de riesgos de trabajo, tomando en cuenta las dimensiones y sus variables.

## **1. Seguro de Riesgos de Trabajo en México.**

### **A. Fortalezas.**

#### *a. Variable Jurídica.*

FJ1. Incluye en la definición de Accidente de Trabajo (Art. 472 LFT) no sólo la lesión física, sino la perturbación funcional como resultado del mismo, lo que otorga igual importancia a las consecuencias de tipo psicosocial frente a las físicas, las cuales pueden tener un impacto mayor e incluso de largo plazo en el trabajador accidentado si no son tratadas adecuadamente.

FJ2. Considera al accidente ocurrido en el trayecto casa-trabajo y viceversa como accidente de trabajo (Art. 472 LFT), lo que no sucede en la legislación colombiana, otorgando al asegurado accidentado o sus beneficiarios los mismos derechos de un accidente de trabajo in situ.

FJ3. Posee una Tabla de Enfermedades de Trabajo que contempla una amplia gama de lesiones y/o consecuencias de origen laboral, lo que facilita el proceso de calificación de enfermedad de trabajo al médico de salud en el trabajo que realiza la revisión de un caso, por cuanto será más sencillo demostrar la relación causa-efecto y trabajo-daño del padecimiento sufrido por el trabajador.

FJ4. La calificación de profesionalidad de una enfermedad puede darse aunque no esté catalogada en la Tabla de Enfermedades de Trabajo (Art. 513 LFT), mientras se demuestre la relación causa-efecto que la originó. Este proceso se apoya en la evaluación médica del especialista, así como en los resultados de los estudios de seguridad e higiene industrial, aplicados por los funcionarios de Salud en el Trabajo del IMSS en las instalaciones de la empresa donde labora el trabajador.

FJ5. La existencia de patologías anteriores no modifica el porcentaje de valuación para incapacidades permanentes ni las prestaciones a las cuales tiene derecho el asegurado, dándole al asegurado la garantía de una calificación justa y acorde con el estado de salud poseído al momento de la evaluación.

FJ6. La legislación permite la afiliación al seguro de riesgos de trabajo por medio del régimen voluntario, lo que proporciona beneficios para los trabajadores independientes, toda vez que pueden contar con un seguro que los cubra de las contingencias que puedan sufrir a causa de su trabajo.

#### *b. Variable de Gestión y Administración.*

FGA1. Cuenta con personal especializado en Medicina del Trabajo, así como Seguridad e Higiene Industrial para la atención de los trabajadores y las empresas, garantizando un servicio acorde con las necesidades del área, un servicio que se ajusta a lo que las normas establecen en riesgos de trabajo.

FGA2. Exige participación de representantes del sector trabajador en la toma de decisiones sobre normas de riesgos de trabajo a través de las Comisiones de Salud en el Trabajo a nivel empresarial, local y nacional, lo que permite la discusión de temas de interés entre trabajadores y empleadores sobre derechos y deberes de cada parte.

FGA3. Sanciones de tipo penal y económico para las empresas que no cumplen la normatividad, procurando un compromiso obligatorio por parte de éstas, a través de un “estímulo” económico para que se cumpla lo legislado en cuanto a afiliación de la empresa y sus trabajadores al seguro de riesgos de trabajo, el pago de aportes puntual, el establecimiento de programas de prevención y medidas básicas de seguridad e higiene,

FGA4. Sanciones administrativas para trabajadores asegurados que violen las normas de riesgos de trabajo establecidas por la Ley y el reglamento interno de la empresa, lo que enseña a la población trabajadora que la responsabilidad en la prevención de riesgos de trabajo es una tarea equitativa entre trabajadores y patronos, cada uno debe poner de su parte para cumplir las metas de seguridad e higiene industrial de la organización. Esta medida también busca generar una cultura de auto cuidado entre los trabajadores, de tal manera que asuman con convicción el compromiso de evitar actos inseguros que puedan desencadenar en riesgos de trabajo para ellos.

*c. Variable Socioeconómica.*

FSE1. Existe cobertura a toda la población trabajadora del sector privado, sin aporte alguno de éstos. Esta responsabilidad recae en el empleador por ser su sitio de trabajo el que genera los riesgos a la salud de los trabajadores y por tanto debe asumir el costo del seguro para cubrir las contingencias acaecidas por este aspecto.

FSE2. Se aplica un cálculo anual de la prima para el seguro de riesgo de trabajo de las empresas, acorde con las estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo; así como, con los resultados de los programas de prevención, tal como lo establece la fórmula matemática del Art. 72 de la LSS. Es un método que cobra de manera justa la buena intervención de las empresas en pro de la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo, a diferencia de Colombia que maneja una tabla estándar de valores porcentuales para la cotización, el cual varía de un valor mínimo, inicial y máximo, pero que no refleja la siniestralidad real de la empresa. Así mismo, representa un estímulo de tipo económico para la implantación de programas de salud ocupacional en las empresas que propongan medidas para la disminución de accidentes y enfermedades de trabajo, reduciendo así la prima de cotización.

FSE3. Disminución costo horas-hombre perdidas por riesgo de trabajo, debido a la implementación de medidas de seguridad e higiene y el establecimiento de programas de prevención de riesgos a la salud.

*d. Variable Sociocultural.*

FSC1. A partir de la normatividad se refuerza la cultura preventiva en las empresas, independientemente de los intereses particulares de la misma especialmente el económico por los costos que puede significar la reducción de accidentes de trabajo, la no suspensión del proceso productivo, se busca fortalecer la conciencia colectiva de la seguridad y la higiene industrial.

**B. Debilidades.**

*a. Variable Jurídica.*

DJ1. Excluye en la definición de accidente de trabajo a aquel evento en el cual un asegurado, encontrándose en su lugar de trabajo, es víctima de una "riña" no provocada por el trabajador lesionado, negando -a mi juicio de manera injusta- los derechos que tiene a recibir prestaciones médicas y económicas por riesgo de trabajo. Considero acertado no aceptar que un evento de este tipo se configure como un accidente de trabajo cuando es el trabajador quien participa en el altercado, por cuanto esto no hace parte de sus funciones, ni defiende los intereses de la empresa para la cual

presta sus servicios; sin embargo, el hecho de estar presente dentro su jornada de trabajo en las instalaciones de la organización cumpliendo con sus deberes y ser víctima de una riña provocada por terceros, no debería limitar su derecho a recibir las prestaciones médicas y asistenciales propias de un riesgo de trabajo.

DJ2. No se contempla como accidente de trabajo el que suceda como consecuencia de un desastre natural o por hechos de violencia, por ejemplo casos de delincuencia común o secuestros, caso distinto a Colombia que sí los vislumbra, amparando al trabajador y a su familia, recibiendo las prestaciones económicas para el sostenimiento familiar, así como los servicios médicos respectivos.

DJ3. Tanto la Tabla de Enfermedades de Trabajo como la Tabla de Valuación de Enfermedades de Trabajo se encuentran incluidas dentro de la Ley Federal del Trabajo, restándole claridad y amplitud a estos dos aspectos tan importantes en la calificación de enfermedades de origen laboral. Considero que estas deberían ser formuladas como normas complementarias no sólo de la LFT sino de la LSS en lo referente a la calificación de enfermedades de trabajo e incapacidades permanentes parciales y totales, permitiendo -de forma similar que en los reglamentos existentes- que se definan condiciones más específicas y se le proporcione a dichas tablas elementos tales como disposiciones generales, ámbito de aplicación, responsables de su aplicación.

DJ4. Estas dos tablas contenidas en los Artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo, aún cuando se contempla su actualización periódica, se encuentran desactualizadas con respecto a los cambios en los procesos labores que se han venido dando al interior de las organizaciones, tal es el caso de riesgos de trabajo generados a partir de la implementación de nuevas tecnologías e insumos de trabajo o como resultado de las condiciones del ambiente laboral.

DJ5. La legislación mexicana a través de la Tabla de Valuación de Incapacidades Permanentes del Artículo 514 de la LFT, tiende a pagar la vida, no tutelarla, debido a que sobrevalora algunos miembros del cuerpo sobre otros que son mas importantes, así mismo porque sólo considera de manera muy general en una fracción la valuación de consecuencias de tipo psicosocial generadas por un riesgo de trabajo (fracción 405).

DJ6. No existe claridad en el porcentaje para la determinación de incapacidad permanente parcial o incapacidad permanente total cuando la valuación es mayor a un 50% de la pérdida de capacidad laboral en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley del Seguro Social.

#### *b. Variable de Gestión y Administración.*

DGA1. Monopolio de la administración del seguro de riesgos de trabajo por una única institución: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), limitando la posibilidad de mejorar cobertura, aumentar los servicios agregados y evitar la burocracia, reducir la carga de trabajo al IMSS, así como la creación de nuevas empresas y empleos en el ramo.

DGA2. Uso de múltiples formatos para el aviso de accidente y enfermedad de trabajo, alargando el proceso administrativo de calificación de un riesgo de trabajo.

DGA3. No existe una comisión médica interdisciplinaria que califique, evalúe o revise los casos de incapacidades permanentes parciales o totales, proceso que recae en un único funcionario del IMSS, un médico de salud en el trabajo o en muchos casos no especialista, quien analiza estos casos tomando en cuenta los conceptos y peritajes de otros profesionales, pero dejando a su juicio exclusivo la calificación. Este procedimiento médico-legal-administrativo es manejado en Colombia por las Juntas de Calificación de Invalidez, conformadas por un grupo de cuatro profesionales: dos médicos, un abogado y un psicólogo o terapeuta físico u ocupacional, todos con especialidad en salud ocupacional o áreas afines; así como, experiencia comprobada en el área, aportando elementos

propios de su profesión a la calificación de las incapacidades en pos de la mejor resolución para el trabajador.

DGA4. Los servicios de prevención ofrecidos por el IMSS en su rama de riesgos de trabajo son exclusivos para las empresas con una planta de personal menor a 100 trabajadores (Art. 80 de la LSS), excluyendo a aquellas con una nómina mayor, las cuales aunque tienen la misma responsabilidad de aplicar medidas de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, deberían tener derecho a recibir asesoría al igual que las otras organizaciones, como contraprestación a su aporte para el seguro de riesgos de trabajo.

DGA5. Ausencia de mecanismos efectivos en la práctica para identificar empresas evasivas, hecho que sucede igualmente en Colombia debido a la gran cantidad de organizaciones y la poca denuncia de los trabajadores frente al incumplimiento de sus patronos.

### *c. Variable Socioeconómica.*

DSE1. El costo económico que representan los riesgos de trabajo, no sólo para el IMSS, sino para las empresas, los trabajadores y sus familias, así como para la sociedad en general. Por mencionar un ejemplo, el caso del IMSS, el cual debe considerar entre otros, el gasto en la prevención de los Riesgos de Trabajo; la atención médica (de urgencia, hospitalización, cirugía, consultas, tratamientos y rehabilitación); los gastos con motivo del estudio del paciente para efectos de valuación de las secuelas y asignación de las prestaciones económicas a lugar; los gastos jurídicos por la atención de inconformidad y demanda de aumento en el monto de las prestaciones económicas; el gasto en prestaciones económicas al trabajador o a sus deudos (pago de incapacidades, subsidios, pago de pensiones, pagos por mortandad); como también, la disminución de los recursos presupuestales disponibles para atender otros problemas de salud<sup>3</sup>.

### *d. Variable Sociocultural.*

DSC1. El tema de los riesgos de trabajo se circunscribe casi exclusivamente a la comunidad trabajadora y sus empresas, toda vez que fuera de ese ámbito, la población en general no conoce qué es salud en el trabajo, seguridad e higiene, de qué tratan; hecho que dificulta la promoción de programas preventivos en todas las escalas, así como frenar los procesos de inducción en las empresas.

DSC2. Debido a la seguridad que ofrece estar afiliado a un seguro de riesgos de trabajo, aunado a otros aspectos como la antigüedad en el puesto, el uso de maquinarias "seguras" y elementos de protección personal, puede generar en los trabajadores un exceso de confianza al momento de sus labores, ocasionando como consecuencia accidentes y enfermedades de trabajo.

---

<sup>3</sup> Ortega Villalobos Joel. Costo e impacto de los riesgos de trabajo. México, 1999.  
<http://www.geocities.com/Athens/Ithaca/3894/>

## **C. Oportunidades.**

### *a. Variable Jurídica*

OJ1. El tema de la Salud en el Trabajo se ha internacionalizado, ofreciendo oportunidades para desarrollar a nivel mundial puntos estratégicos en cuanto a la legislación nacional como internacional sobre riesgos de trabajo. Debido a que los peligros generados por los procesos productivos no solo afectan a los trabajadores, sino a las comunidades vecinas a dichos centros de trabajo, ha crecido el interés de otros sectores, como el de investigación ambiental a estudiar los efectos de esta contaminación en el comportamiento de los trabajadores, la organización social, las consecuencias a largo plazo en los menores trabajadores y las mujeres embarazadas; y sobre esto construir nuevas normas o actualizar las existentes.

### *b. Variable de Gestión y Administración.*

OGA1. Aumento de profesionales de la salud en el trabajo para intervenir en el área, en todo tipo de programas y nivel académico. En la actualidad, debido a la especial atención a las certificaciones, está creciendo el interés de profesionales de varias disciplinas distintas a la medicina a intervenir desde su propia óptica, pero de manera interdisciplinaria en el campo de la salud ocupacional, espacio que no se restringe a su acción desde las instituciones estatales o las empresas, sino también a la labor de nuevas organizaciones dedicadas a la asesoría, capacitación en salud en el trabajo, así como medición de condiciones de los ambientes de trabajo.

OGA2. Desarrollo de nuevas tecnologías en seguridad e higiene industrial a partir de las exigencias de la legislación y las normas de estandarización internacional, mismas que son aplicadas con el fin de disminuir los riesgos al trabajador y consecuencias para la empresa.

### *c. Variable Socioeconómica.*

OSE1. Generación de ingresos para las empresas dedicadas al diseño, fabricación e instalación de equipos o tecnología para la prevención de riesgos de trabajo y contaminación ambiental; así como para las empresas certificadoras de estándares y las que prestan servicios de asesoría para la certificación.

OSE2. Creación de empresas con la consecuente generación de empleos, para la prestación de servicios de asesoría en seguridad e higiene en el trabajo.

### *d. Variable Sociocultural.*

OSC1. Influencia global de las certificaciones en calidad, administración ambiental y seguridad e higiene industrial que exigen la mejora en todas las esferas de la empresa desde su interior hasta el exterior, otorgando facilidades para la comercialización de productos y servicios a nivel mundial. La implementación de estas normas, obliga a la empresa que asume este compromiso, cumplir como mínimo con la legislación laboral, ambiental, tributaria, entre otras que sean de la competencia e implementar procedimientos específicos que garanticen el cumplimiento de sus metas en cuanto a la norma que aplique, en todas estas se considera el aspecto de la seguridad e higiene industrial como

un aspecto a tener en cuenta dentro de la evaluación para la certificación, razón por la cual hace a este punto una oportunidad.

OSC2. Con el “boom” del internet, es mucho más fácil para los interesados dar a conocer las experiencias que en salud ocupacional se están implementando en las empresas y que han funcionado positivamente para ser tomadas en cuenta por otros que buscan opciones creativas para mejorar sus condiciones de trabajo y disminuir los riesgos de trabajo.

#### **D. Amenazas.**

##### *a. Variable Jurídica.*

AJ1. Dificultad para definir competencias entre la Secretaría de Salud y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre la creación y establecimiento de normas específicas en Salud en el Trabajo, lo cual deja en el aire temas importantes que deben ser normados.

##### *b. Variable de Gestión y Administración.*

AGA1. Prevalencia de accidentes y enfermedades de trabajo en empresas sin programas de salud en el trabajo o con programas inactivos de prevención, en los cuales no existe presupuesto para esta rama y no son detectados por la autoridad, tema que se liga con el aspecto financiero y cultural, pues no existe en los empresarios la cultura de la prevención, ni el reconocimiento de su influencia en los costos por pérdida de horas de trabajo a causa de los riesgos de trabajo.

AGA2. Carencia de Inspectores del Trabajo, lo que genera un difícil acceso al proceso inspectivo de las empresas, no sólo para la verificación del cumplimiento de la normatividad, sino para realizar la orientación necesaria a las organizaciones que así lo necesiten.

##### *c. Variable Socioeconómica.*

ASE1. Existencia de empresas sin recursos o con prioridades distintas para invertir en programas de salud en el trabajo, donde es común que los trabajadores no sean afiliados a la seguridad social para evitar el rubro correspondiente a la empresa.

ASE2. Costos no estimados de accidentalidad y enfermedades de trabajo en el sector informal, como los tianguis, dado que en México no hay cobertura para esta población laboral en el seguro de riesgos de trabajo.

ASE3. La Salud en el Trabajo es vista como una carga financiera, donde no se toma en cuenta que puede darse como una inversión a corto plazo o a largo plazo en términos de globalización, con relación por ejemplo a las competencias de la fuerza de trabajo y las consecuencias en la conciencia de los consumidores.

##### *d. Variable Sociocultural.*

ASC1. Existencia de empresas con poco compromiso y responsabilidad en la implantación de programas de salud en el trabajo, igual sucede con cierta población trabajadora que aún conociendo

las medidas de seguridad e higiene, no siguen las recomendaciones, permitiendo que los índices de accidentalidad y morbilidad continúen.

ASC2. Posible autolesión de trabajadores en busca de beneficio económico, considerando la indemnización por la pérdida de un miembro del cuerpo, lo cual constituye un efecto contraproducente de la finalidad de la tabla de valuación de incapacidades permanentes.

## **2. Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.**

### **A. Fortalezas.**

#### *a. Variable Jurídica.*

FJ1. La legislación garantiza mayor apoyo al cubrimiento y cumplimiento de los derechos de la población trabajadora en riesgos de trabajo, en comparación con lo que ofrecen otras ramas de seguro, debido a lo que representa el trabajo para una persona, no solo la remuneración económica para el sostenimiento de una vida digna sino la satisfacción personal de ser útil a otros, igual sucede con la legislación mexicana que garantiza el derecho al trabajo, a la seguridad social y por ende la protección a la salud de sus trabajadores y familiares.

FJ2. Cubrimiento al trabajador lesionado por riesgo de trabajo incluso, cuando la empresa ha incumplido con sus aportes obligatorios, reconociendo que el asegurado tiene el derecho legítimo a recibir los servicios y prestaciones en caso de un siniestro.

FJ3. Se considera dentro de la definición de Accidente de Trabajo no sólo a la lesión física, sino también a la perturbación funcional como consecuencias del mismo, incluyendo así todas aquellas secuelas de tipo psicosocial que pueden presentarse en un evento de este tipo, permitiendo su calificación y valuación económica como indemnización para el trabajador y su familia.

FJ4. Considera eventos de desastre natural y violencia como accidente de trabajo si se demuestra que el trabajador se encontraba prestando sus servicios a la empresa en el momento del siniestro, cubriendo las contingencias ocurridas fuera del control humano en el caso de los desastres y aquellas que por el tipo de labor realizada representan para el empleado un riesgo intrínseco; por ejemplo, atentados en contra de personas protegidas por escoltas, el secuestro de personas o medios de transporte. Con esta medida se busca proteger no solo al trabajador sino a su familia, con el derecho a recibir las mismas prestaciones económicas y asistenciales que otro tipo de accidente de trabajo.

FJ5. De igual forma que en la legislación mexicana, Colombia permite la calificación de una enfermedad como profesional, aunque ésta no se encuentre catalogada en la Tabla de Enfermedades Profesionales (Dec. 1832 de 1994), permitiendo al trabajador demostrar con los estudios necesarios la existencia de la relación causa-efecto entre la labor, los agentes de exposición y la enfermedad padecida.

FJ6. La existencia de patologías anteriores no modifica la calificación de Incapacidad Permanente Parcial o Estado de invalidez por riesgo profesional, garantizando un proceso equitativo y justo con el trabajador incapacitado, este precepto es manejado también en la normatividad mexicana.

FJ7. La legislación colombiana establece de manera clara los porcentajes de pérdida de capacidad laboral para la calificación de incapacidad permanente parcial (igual o mayor a 5% o menor a 50%) y estado de invalidez (mayor a 50%), a diferencia de la legislación mexicana que puede otorgar el dictamen de incapacidad permanente parcial con un porcentaje de 50% o mas de la pérdida de capacidad laboral, lo que a mi parecer crea un conflicto para determinar a partir de esta, el porcentaje para declarar la incapacidad permanente total.

#### *b. Variable de Gestión y Administración.*

FGA1. El Sistema General de Riesgos Profesionales es administrado de manera interinstitucional con la participación de los sectores estatal, privado, sindical y otros, permitiendo que todos se involucren

no solo en el proceso de administración sino de evaluación y formulación de la normatividad, recibiendo los aportes de cada parte para enriquecer y crear medidas legales, administrativas y operativas de común acuerdo.

FGA2. Descentralización de la administración de riesgos de trabajo, siendo asumida por las Comisiones Sectoriales de Salud Ocupacional (quienes representan zonas geográficas del país) impidiendo que los trámites pertinentes dilaten por procesos centralizados.

FGA3. El empleador tiene la posibilidad de elegir la administradora de riesgos profesionales de su conveniencia sea privada o estatal, tomando en cuenta los servicios de valor agregado que estas ofrecen. Esto genera mayor competencia en el mercado de los seguros de riesgos profesionales, obligando a las administradoras mantener un proceso de mejoramiento, actualización y crecimiento constante, en lo referente a soporte tecnológico, nivel de experiencia y preparación académica de su talento humano, administración de recursos financieros y logísticos, entre otros.

FGA4. Mayor exigencia al personal que labora en Salud Ocupacional en el país, de tal manera que cumplan con los requisitos exigidos por la ley para su desempeño en instituciones aseguradoras de riesgos o como prestadores de servicios en la misma rama. Es el caso de las licencias de salud ocupacional otorgadas por las Comisiones Seccionales de Salud Ocupacional para el ejercicio de esta actividad por parte de personas naturales o jurídicas (morales en México), las cuales deben demostrar estar calificadas tanto a nivel científico como técnico. Para esto, es necesario demostrar el nivel académico alcanzado y profesión, presentar certificados de experiencia laboral en el área de salud ocupacional emitidos por las respectivas empresas, avalados con la presentación de copias de los trabajos, publicaciones o investigaciones técnicas o científicas elaboradas en Salud Ocupacional, entre otros.

FGA5. Existencia de una Comisión Médica Interdisciplinaria en las ARP's para el manejo de reclamaciones, evaluación o revisión de las Incapacidades Permanentes Parciales o Estados de Invalidez de origen profesional declarados, comisión que incluye profesionales de las carreras de medicina, psicología y derecho con especialización y experiencia comprobada en el área de la salud ocupacional. La multidisciplinariedad de esta comisión puede representar la no parcialización de los dictámenes emitidos, así como un análisis mas completo de los casos, toda vez que son estudiados desde la perspectiva de tres ramas distintas enfocadas a lo físico, psicosocial y legal.

FGA6. Sanciones de tipo penal, económico y administrativo para las empresas evasivas al SGRP y aquellas que no cumplen con los programas de salud ocupacional exigidos por la ley. Por ejemplo suspensión temporal de actividades hasta que se controlen las condiciones del ambiente que ocasiono los riesgos, cancelación de permiso de funcionamiento, cárcel para el representante legal y multas económicas por evasión en el pago de aportes obligatorios al SGRP.

FGA7. Los trabajadores también pueden recibir sanciones administrativas que van desde una suspensión del cargo hasta terminación del contrato con justa causa, por el incumplimiento de las medidas instauradas por la empresa dentro de su Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Estas sanciones son respuesta a los deberes que tanto la empresa como los trabajadores tienen frente a la salud en el trabajo.

### *c. Variable Socioeconómica.*

FSE1. Cobertura a toda la población trabajadora del país, garantizando los mismos derechos para todos los trabajadores sin importar el tipo de empresa con la que laboren.

FSE2. Afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales sin costo para el trabajador, siendo el empleador el responsable del total de los aportes para este seguro.

FSE3. El SGRP garantiza el cubrimiento del 100% de los gastos médicos generados por accidente de trabajo y enfermedad profesional, a diferencia de las contingencias ocurridas por enfermedad común, las cuales son cubiertas en un 75% de su valor. En riesgos profesionales el trabajador no tiene que hacer ningún tipo de pago en forma de cuota moderadora o coaseguro.

FSE4. Existencia de un fondo para cubrir contingencias en riesgos profesionales, tales como las indemnizaciones o pensiones de riesgos de trabajo a cargo de una administradora de riesgos profesionales en bancarota. Con este fondo se garantiza que los asegurados por riesgos profesionales no queden desprotegidos en ningún caso.

#### *d. Variable Sociocultural.*

FSC1. Crecimiento de programas de divulgación sobre prevención de riesgos profesionales y la normatividad relacionada, de tal forma que en especial la población trabajadora conozca sus deberes y derechos, disminuir los costos que esto conlleva para las ARP's por el pago de prestaciones y para las empresas la pérdida de horas trabajadas por la interrupción del proceso productivo, así como el aumento del porcentaje de cotización al SGRP debido al alto Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI).

FSC2. Fortalecimiento de la cultura de la prevención a nivel administrativo y operativo en las empresas. Los programas implementados por las empresas, así como por las ARP's y el Ministerio de Protección Social a través de sus instituciones descentralizadas han dado paulatinamente resultados, debido a que existe en algunas empresas una creciente conciencia de la importancia de los riesgos de trabajo y las consecuencias que estos generan en la salud.

FSC3. Exige mayor participación de la población trabajadora a través de los Comités de Salud Ocupacional Empresariales y Sectoriales, así como en instituciones del ámbito de mayor rango. Esto permite que las sugerencias e inquietudes de los trabajadores sean escuchadas y resueltas en un ambiente amistoso e igualitario con los representantes de las empresas.

## **B. Debilidades.**

#### *a. Variable Jurídica.*

DJ1. Considera dentro de su Tabla de Enfermedades Profesionales pocas enfermedades de tipo laboral, catalogándolas de manera muy general, obligando al asegurado demostrar la relación de causa-efecto del padecimiento sufrido que no está incluido, proceso que puede ser engorroso y largo para el trabajador enfermo.

#### *b. Variable Gestión y Administración.*

DGA1. Fallas en el flujo de recursos ante el Sistema de Riesgos Profesionales y el Sistema de Salud, por interacción técnica y administrativa en lo referente a la definición de profesionalidad de los eventos. La legislación colombiana establece que mientras el trabajador se encuentre incapacitado por riesgo de trabajo, la ARP a la cual está afiliado debe hacerse cargo de los aportes del trabajador y la empresa a los sistemas de salud y pensión. Cuando no se aclara el origen de un evento, las instituciones encargadas de manejar los seguros de salud y riesgos profesionales disputan entre sí la responsabilidad por el pago de dichos aportes a los sistemas.

DGA2. Ausencia de información del SGRP, por no contar con un sistema de información que permita conocer detalladamente las cifras y orientar acciones consecuentes de manera eficiente y eficaz. Esta es una de las desventajas de las administradoras de riesgos profesionales, pues como son muchas, pueden no reportar a las autoridades con tiempo y de manera sistemática las estadísticas de siniestralidad de sus empresas y trabajadores afiliados, impidiendo que se posea información actualizada sobre el sistema.

DGA3. Otra de las modificaciones generadas por la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994 fue la posibilidad de afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales de los trabajadores independientes; sin embargo, hasta la fecha existen deficiencias en la implementación de la cobertura a esta población trabajadora, así como en el sector informal. Para empezar no se habían dictado las disposiciones legales específicas para su inserción al sistema, además de la existencia de conflictos de tipo económico por parte de las administradoras para afiliarlos es un problema que está presente.

DGA4. Ausencia de mecanismos efectivos para identificar las empresas evasivas.

#### *c. Variable Socioeconómica.*

DSE1. La tarifa de cotización al SGRP es fija, con la sola variación de un valor mínimo o máximo dentro de la misma categoría, sin dar mayor consideración a las estadísticas reales de eventos en el año para establecer un valor mayor o menor al estipulado en la categoría de clasificación de las empresas, sistema distinto al aplicado en México, en el cual el valor de cotización refleja los datos de accidentalidad y enfermedad de los trabajadores. Esto quiere decir, que existen empresas que contando con un Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) constante, continúan cotizando el mismo valor inicial de su categoría, sin mayores repercusiones económicas que puedan servir de estímulo o sanción a las medidas que esté implantando en sus instalaciones para la disminución de la accidentalidad.

#### *d. Variable Sociocultural.*

DSC1. La posición cómoda que han asumido muchas empresas en el tema de la salud ocupacional, al asumir que su ARP cubrirá todo lo relacionado a riesgos de trabajo, obviando que la legislación obliga al empleador a hacerse cargo de las actividades de su programa de salud ocupacional. La ARP puede apoyar con asesoría, capacitación, entre otros, pero en ningún momento está obligada a realizar o implementar otras actividades distintas a las establecidas por norma, las cuales corresponden única y exclusivamente al patrón.

### **C. Oportunidades.**

#### *a. Variable Jurídica*

OJ1. Debido a que paulatinamente el tema de la salud ocupacional se ha internacionalizado, en su mayor parte gracias a las certificaciones de estándares, se están generando espacios para la discusión a nivel mundial de puntos estratégicos en cuanto a legislación sobre riesgos de trabajo, fortaleciendo la normatividad interna de cada país, mediante la modificación de las normas existentes o la aceptación de tratados internacionales.

*b. Variable de Gestión y Administración.*

OGA1. Avances en investigación y desarrollo de salud en el trabajo a nivel gremial e institucional, uniendo esfuerzos interinstitucionales para identificar entre otros las causas de enfermedades de trabajo y sus medidas de prevención y control, así como la formulación de recomendaciones de tipo legal para la normatividad existente.

OGA2. Desarrollo de nuevas tecnologías en seguridad e higiene industrial. Existe un interés de apoyar programas en los que se pueda mejorar las condiciones de trabajo y productividad para hacerlos mas seguros al trabajador.

OGA3. Da cabida a profesionales de la salud y otras ramas a participar y apoyar en el terreno de los riesgos de trabajo. El campo de la salud ocupacional ha crecido con la nueva legislación de 1993, permitiendo que otras profesiones no tradicionales se involucren y hagan aportes con su intervención, mejorando las propuestas para el logro de un bienestar laboral integral.

*c. Variable Socioeconómica.*

OSE1. Permite el surgimiento de empresas de asesoría y prestación de servicios en riesgos de trabajo para el fortalecimiento, montaje y desarrollo de programas de salud ocupacional. Esto es resultado no solo del auge actual de las famosas certificaciones de estándares, ni del hecho que la legislación colombiana permita que compañías certificadas presten este tipo de servicios, sino del aspecto económico de este negocio, pues día a día son más las empresas que optan por contratar servicios externos de salud ocupacional, para evitar costos directos de contratación de personal y compra de equipos de medición, entre otros, por obtener de parte de éstas un paquete completo conformado por profesionales de distintas disciplinas dispuestos a resolver su problemática, usando los recursos necesarios.

OSE2. Con la certificación de estándares en boga, las instituciones certificadoras aprobadas en el país, entre éstas ICONTEC, BVQI y SGS, han incrementado sus ingresos por este rubro, así mismo lo han hecho las empresas de asesoría para la certificación. Este hecho ha generado una reacción en cadena, pues para el logro de los objetivos y metas de estas normas es necesario implementar cambios muchas veces estructurales en cuanto a la maquinaria o el sistema de producción, lo que requiere de inversiones en tecnología, beneficiando a las organizaciones dedicadas a la producción de ésta.

*d. Variable Sociocultural.*

OSC1. Influencia global de las certificaciones en calidad, administración ambiental y seguridad e higiene industrial en los procesos productivos y administrativos de las empresas, garantizando medidas de prevención de riesgos y protección a la salud, ejemplo de esto son los esfuerzos llevados a cabo por las organizaciones del sector camaronicultor del país, quienes buscan con la certificación en ISO 14000, aumentar sus ventas en Europa y Estados Unidos con un producto "verde". Esta labor requiere no solo la descripción completa y minuciosa del proceso de producción de la empresa, sino la formulación de programas de prevención de la contaminación, capacitación a los trabajadores y a la comunidad área de influencia, el mejoramiento de las practicas de trabajo, así como la implantación de medidas para el control de contingencias que afecten la salud de los empleados.

OSC2. Con el “boom” del internet, es mucho mas fácil para los interesados dar a conocer las experiencias que en salud ocupacional se están implementando en las empresas y que han funcionado positivamente para ser tomadas en cuenta por otros que buscan opciones creativas para mejorar sus condiciones de trabajo y disminuir los riesgos de trabajo.

#### **D. Amenazas.**

##### *a. Variable Jurídica.*

AJ1. Con los cambios actuales en los procesos de trabajo y la globalización, la legislación se encuentra amenazada por quedar desactualizada rápidamente. Los profesionales de la salud ocupacional deben hacer lobby a los legisladores para no solo exigir que las normas se encuentren a la altura de los tiempos, sino para crear conciencia en salud en el trabajo.

##### *b. Variable de Gestión y Administración.*

AGA1. Dada la gran cantidad de publicidad realizada en torno al tema de la salud ocupacional, se hace evidente el conflicto de intereses entre el sector empresarial y el sector trabajador frente a los derechos y deberes de ambos en la Salud Ocupacional, debido a que es de general conocimiento las condiciones expuestas por la ley para el cumplimiento de las medidas de salud en el trabajo. Cada parte defiende su punto de vista con respecto a la ocurrencia en especial de los accidentes y exige a la otra el cumplimiento de sus deberes.

##### *c. Variable Socioeconómica.*

ASE1. Existencia de muchas empresas con falta de recursos para cumplir con acciones de tipo preventivo en riesgos de trabajo. El costo de programas de salud ocupacional puede ser muy alto para algunas organizaciones, debido al número de trabajadores que poseen y lo que esto representa en exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro; estudios de gabinete y laboratorio, así como la contratación de personal capacitado para administrar lo concerniente a salud ocupacional, hecho que obliga en muchos casos a obviar y desviar dicha inversión en aspectos que -en su concepto- favorecen mas la productividad de la empresa, sin considerar el costo de un accidente de trabajo o enfermedad profesional o las multas económicas que pueden ser impuestas por la autoridad respectiva.

ASE2. Aun cuando en Colombia, la importancia de la salud ocupacional es reconocida por la población en general, este aspecto en muchas empresas es visto como una carga financiera, que en vez de traer beneficios a la empresa, a los trabajadores y a la producción, va a generar más costos que empobrecen el presupuesto económico de la organización.

##### *d. Variable Sociocultural.*

ASC1. Falta de compromiso y motivación auténtica de las empresas y trabajadores para cumplir con lo dispuesto en el SGRP, mas allá de las exigencias de la legislación. Son el caso de aquellas compañías que malinterpretan el objetivo de las certificaciones de estándares, dando solo importancia

a los beneficios económicos de ser reconocidas por su sello en otros mercados, sin considerar los beneficios que a nivel interno trae consigo la implementación de un sistema de este tipo para la organización, para sus trabajadores, su entorno, sus comunidades aledañas y en general la sociedad. También es común ver el caso de trabajadores que absorbidos por su labor y la necesidad de rendir conforme a lo esperado, continúan -a sabiendas de los riesgos existentes- incurriendo en errores de tipo operativo poniendo en peligro su integridad física y psicosocial.

ASC2. Empresas con prioridades diferentes a la prevención de riesgos de trabajo, aun contando con los recursos financieros para llevar a cabo actividades de prevención, capacitación y mejoramiento de los ambientes de trabajo. Estas se limitan a afiliar a sus trabajadores al SGRP y dejan de lado el cumplimiento de los programas de salud ocupacional que por ley deben tener formulados e inscritos ante la Inspección del Trabajo local.

ASC3. Posible autolesión de trabajadores en busca de beneficio económico, considerando la indemnización por la pérdida de un miembro del cuerpo, lo cual constituye un efecto contraproducente de la finalidad de la tabla de valuación de incapacidades permanentes.

## CONCLUSIONES

1. Cada país con las diferencias propias de su estructura normativa, procedimientos, instituciones y otros, posee normas específicas para regular lo relacionado con los riesgos de trabajo, hecho que si bien no asegura el cumplimiento de las medidas recomendadas mundialmente para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, por lo menos da muestras del interés creciente por construir espacios de trabajo más seguros para los trabajadores y las empresas donde se desarrollan las actividades. El Estado debe garantizar que se cumplan dichas reglas, así como brindar la asesoría necesaria para que las personas involucradas se hagan responsables por su parte; resta a las empresas mejorar las condiciones y las prácticas de trabajo y, a los trabajadores llevar a cabo sus labores en el mayor cuidado posible, protegiendo su salud con las herramientas existentes.

2. Los dos seguros de riesgos de trabajo (mexicano y colombiano), se caracterizan por su carácter proteccionista hacia el trabajador, circunstancia que se evidencia en casos como el de Colombia donde existe la presunción de un accidente de trabajo si el empleado así lo afirma<sup>1</sup>; el cubrimiento total de las prestaciones económicas y asistenciales a un trabajador lesionado aún cuando su empresa se encuentre en mora con las cuotas de su seguro, o el hecho que patologías anteriores poseídas por el trabajador lesionado no modifiquen el porcentaje de incapacidad en la calificación de incapacidades permanentes, estas dos últimas presentes en ambos países. Sin embargo, es preciso aclarar que si bien tiende a ser proteccionista, no es paternalista, pues el trabajador es uno de los actores activos involucrados en el proceso del cumplimiento de las normas establecidas sobre riesgos de trabajo, estos no solo tienen derechos por ser quienes sufren los accidentes y enfermedades, también tienen deberes hacia sí mismo y hacia la empresa, dado que la ocurrencia de un siniestro, afecta de manera proporcional a la organización con la pérdida de horas hombre trabajadas, la suspensión de una cadena productiva, daños materiales hacia las instalaciones, entre otros y lo que ello representa económicamente. Estos deberes deben ser igualmente divulgados tanto como los derechos, de tal suerte que el trabajador asuma su responsabilidad con total compromiso desde el momento que inicia su actividad y no se convierta entonces en un arma de doble filo para la institución.

3. El Instituto Mexicano del Seguro Social, es el único autorizado para prestar los servicios del seguro de riesgos de trabajo en el sector privado en México. En mi opinión la existencia de otras instituciones, distintas a las del Estado, permite generar competencia en el mercado, mejorando la oferta de estas instituciones hacia las empresas y sus trabajadores, otorgando valor agregado a la prestación del servicio. De igual forma, se disminuye la carga que acarrea cubrir la demanda de todas las empresas existentes por parte de las instituciones estatales, mejorando así también el servicio que estas prestan a sus afiliados.

En Colombia, a partir de la incorporación de la Ley 100 de 1993 se implementaron cambios estructurales a la normatividad anteriormente existente, incluyendo en la administración del sistema de seguridad social al sector privado, por medio de las mencionadas Administradoras de Riesgos Profesionales en el caso de Riesgos Profesionales, las cuales se encargan de asegurar a los

---

<sup>1</sup> En Colombia el reporte de accidente de trabajo se hace con el testimonio del trabajador lesionado, la presentación de dos testigos y la firma de un representante del empleador, con esto se acepta y reconoce por parte de la empresa que su trabajador sufrió una lesión catalogada de trabajo de acuerdo a las disposiciones establecidas para tal.

trabajadores de las empresas afiliadas, mismas que son elegidas de manera libre por los empleadores de las existentes en el mercado, pudiendo también afiliarse al Instituto de los Seguros Sociales (ISS) de propiedad gubernamental.

4. Para la clasificación de las empresas, México y Colombia manejan cinco clases de riesgo, las cuales representan el grado de peligrosidad de la actividad productiva principal de la empresa. Esta clasificación es muy importante dado que de esta depende el monto de cotización inicial de cada empresa para sus aportes al seguro de riesgo de trabajo. Los dos países comparten la posibilidad de asignar a una empresa cuya actividad no aparece enlistada la clasificación correspondiente a la actividad afín que desarrolla.

Es de significativa importancia que estas clasificaciones se actualicen periódicamente en respuesta a los cambios tecnológicos, mismos que pueden permitir la inclusión de nuevas actividades no propiamente industriales, así como la modificación en el grado de peligrosidad de ciertas operaciones. De allí que considere positivo que se tenga en cuenta para esta clasificación, las referencias de tipo comparativo como la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) para poseer el mayor número de actividades económicas existentes y reconocidas a nivel mundial.

5. La cotización al seguro de riesgos de trabajo es uno de los puntos vitales de la administración del seguro, por cuanto representa en cifras económicas el grado de peligrosidad de las actividades de una empresa y el compromiso de ésta en la implementación de mejores prácticas productivas y una cultura de prevención. Por esta razón, el esquema adoptado en México, a mi juicio, garantiza un pago ajustado a la realidad de la organización, pues al aplicar los valores de siniestralidad a una fórmula básica, la prima aumenta o disminuye en respuesta a las medidas preventivas efectuadas y al número de eventos ocurridos (accidentes y enfermedades de trabajo, muerte) en un período de un año.

El sistema colombiano, si bien tiene casi los mismos criterios que México para aumentar o disminuir la prima de cotización dentro de una misma clase -que oscila entre un valor mínimo, un inicial y un máximo-, en la práctica no se hace tan funcional, pues responde de manera subjetiva a las consideraciones de la Administradora de Riesgos Profesionales, la cual conoce de manera cercana las estadísticas de siniestralidad de la empresa (por ser la receptora de los reportes de accidente de trabajo y enfermedad profesional), así como apoya las actividades de capacitación, prevención e intervención para el control de riesgos de trabajo.

6. La ausencia de mecanismos para identificar empresas evasoras parece ser una de las deficiencias de los dos seguros. Es muy difícil determinar exactamente cuantas organizaciones se encuentran por fuera de la norma, y con ello cuantas personas están desprotegidas, sobre todo en el sector informal donde la cobertura no sólo del seguro de riesgos de trabajo, sino en general de seguridad social es mínima. Esta no hace parte de los rubros fijos de las empresas, donde es muy común y "normal" recibir salarios en los que no se realizan los descuentos para el cubrimiento de dichos seguros, y dada la necesidad de empleo e ingresos, los trabajadores aceptan las condiciones estipuladas por su empleador.

7. México cuenta con una Tabla de Enfermedades de Trabajo mucho más amplia que la de Colombia, la cual está incluida en la Ley Federal del Trabajo por medio del artículo 513, mientras que la Tabla de Enfermedades Profesionales de Colombia se establece a través de un instrumento jurídico específico para ella, el Decreto 1832 de 1994.

Un aspecto característico de las Tablas de Enfermedades de Trabajo de México y Colombia, es que consideran en su gran mayoría enfermedades de trabajo como aquellas causadas por agentes físicos, químicos, mecánicos y hasta el final postulan en un solo enunciado patologías de tipo psicosocial, es el caso de México con la Neurosis, y Colombia de manera un poco menos específica las Patologías causadas por estrés en el trabajo. Esto denota la necesidad de actualización y complemento de las mismas, conforme a los cambios paulatinos de las condiciones de trabajo, donde se han mejorado procesos productivos relacionados con maquinaria, pero se ha incrementado la fuerza mental para desarrollar tareas que solo el hombre puede realizar y que afectan en este caso su salud psicosocial.

8. En cuanto a la calificación de las incapacidades permanentes (parciales y totales) surge una diferencia significativa entre ambas legislaciones. En Colombia, las Administradoras de Riesgos Profesionales cuentan con una Comisión Médica Interdisciplinaria encargada de estudiar los casos de incapacidad, mismos que son enviados para su calificación por las Juntas de Calificación de Invalidez, las que a su vez están conformadas por personal de distintas disciplinas con la finalidad de dar un enfoque holístico y plural a la evaluación de la pérdida de capacidad laboral, la cual no se circunscribe únicamente a las deficiencias físicas, sino a lo psicosocial, tal como puede apreciarse en el Manual Único de Calificación de Invalidez, donde se consideran puntos como las discapacidades de conducta, comunicación, cuidado personal, disposición del cuerpo, entre otros, así como las minusvalías de orientación, de independencia física, de integración social, de autosuficiencia económica, para emitir un juicio acertado y acorde con las condiciones del trabajador lesionado, de tal manera que pueda continuar o ajustar su estilo de vida a las nuevas circunstancias que lo rodean.

9. A partir de la certificación de estándares establecida a nivel mundial en calidad (ISO 9000), administración ambiental (ISO 14000) e higiene y seguridad industrial (OSHAS 18000), se ha abierto un espacio en el mercado laboral para nuevos profesionales en dichos ramos. En el aspecto que compete a este estudio, se puede afirmar que ha aumentado la demanda paulatinamente, aun con cierto recelo de invertir en un profesional plenamente capacitado, pero las exigencias no solo de las certificaciones sino de la legislación, obliga a las empresas a contratar personal calificado para el manejo del área. De igual forma, ha crecido la oferta de empresas especializadas en la asesoría de salud en el trabajo, conformadas por personal de distintas disciplinas como medicina, psicología, derecho, ingeniería entre otras, las cuales se encargan de los estudios de seguridad e higiene, capacitación e implementación de medidas de control de riesgos.

La salud en el trabajo es un área que seguirá creciendo en la medida en que las empresas acepten la importancia de la misma para su propio beneficio y el de sus trabajadores.

10. La Federación Internacional de Trabajadores Sociales define que la profesión de Trabajo Social, es aquella que “promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno”<sup>2</sup>. Esta intervención no se encuentra circunscrita a las tradicionales áreas de intervención conocidas como familia, salud, educación o comunidad, también puede el Trabajador Social ejercer en campos como la investigación, ecología, jurídico-penal, laboral, derechos humanos, seguridad social, industrial, por mencionar algunos.

---

<sup>2</sup> Declaración de la Asamblea de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales. Montreal: Julio de 2000. [www.ifsw.org](http://www.ifsw.org)

El Trabajo Social es una disciplina que congrega los conocimientos de varias ciencias sociales para interpretar y analizar una realidad con el fin de desarrollar acciones en búsqueda de la solución de problemas sociales en distintos niveles: individuo, familia, grupos, comunidad y organizaciones.

Dicha intervención puede darse en instituciones u organizaciones del sector público, social o privado en actividades tales como investigación social para reconocer, comprender e interpretar los procesos y problemáticas sociales que vive el país; planeación, administración, ejecución y evaluación de programas de bienestar social; formación y organización de grupos de trabajo para el desarrollo de programas sociales; participación en procesos y programas de educación social; optimización de recursos en el desarrollo de programas de carácter social a diferentes niveles; organización y capacitación de la población para su participación social. Para ello emplea métodos como la investigación documental y de campo, dinámicas de grupo, entre otros; asimismo se destaca en la planeación, administración, programación, sistematización y evaluación.

Esto resume de alguna manera la preparación y capacidad de un Licenciado en Trabajo Social para desenvolverse en diversas áreas de acción en las que se incluye la salud en el trabajo. Esta última, la cual se alimenta de varias disciplinas a su vez, es considerada casi exclusivamente para médicos, ingenieros y psicólogos; sin embargo, para el Trabajador Social es un reto de apropiación, por cuanto éste apoyado por los conocimientos adquiridos en la licenciatura y una especialidad relacionada, cuenta con elementos para manejar programas de salud en el trabajo en una empresa, sin desvirtuar la necesidad de apoyarse en otras disciplinas para una intervención integral.

Queda pues en manos de estos profesionales prepararse y adentrarse en la salud ocupacional, un mundo en el cual se pueden lograr grandes cambios para las empresas y en especial en los trabajadores, consiste en una labor de dedicación y constancia para alcanzar metas significativas a mediano y largo plazo, generar espacios de participación de todos los actores involucrados y por ultimo pero no menos importante obtener el reconocimiento de la profesión en este ámbito.

## BIBLIOGRAFIA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. -Comentada- Miguel Carbonell. Primera Edición. México: Editorial Porrúa S.A. de C.V, 2003: 157-171.
2. Nueva Ley del Seguro Social. México: Editorial Pac, S.A. de C.V., 2004: 1-63, 209-220.
3. Ley Federal del Trabajo. -Comentada- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 83ª Edición actualizada. México: Editorial Porrúa, 2002: 21-27, 80-88, 94-96, 207-280, 283-287, 294-299, 331-338.
4. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. México: Editorial Porrúa, 2002: 687-722.
5. Normas Oficiales Mexicanas. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2006.  
[www.gob.mx/wb2/egobierno/egob\\_Secretaria\\_del\\_Trabajo\\_y\\_Previsión\\_Social](http://www.gob.mx/wb2/egobierno/egob_Secretaria_del_Trabajo_y_Previsión_Social)
6. Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización. Diario Oficial de la Federación 1 Noviembre de 2002: 1-12.
7. Procedimiento para la atención de los accidentes y enfermedades de trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 2005: 6-33.
8. Anexo 4. Criterios para calificar los riesgos de trabajo. Procedimiento para la atención de los accidentes y enfermedades de trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social. México: 2-4, 15-24.
9. Procedimiento para la elaboración de dictámenes de incapacidad permanente y defunción por accidentes y enfermedades de trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social. México: 5-22.
10. Anexo 4. Criterios para definir el carácter de la incapacidad permanente. Procedimiento para la elaboración de dictámenes de incapacidad permanente y defunción por accidentes y enfermedades de trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social. México: 2-3.
11. Nueva Constitución Política de Colombia. Quinta edición actualizada. Bogotá: Ediciones Triangulo, 1992: 13-26.
12. Ley 100 de 1993. Bogotá: Distribuidora de Libros, 1994: 5-8, 144-147.
13. Decreto-ley 1295 de 1994. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
14. Código Sustantivo del Trabajo. [www.secretariassenado.gov.co](http://www.secretariassenado.gov.co)
15. Ley 9 de 1979. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
16. Ley 828 de 2003. [www.suratep.com](http://www.suratep.com)
17. Decreto 614 de 1984. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
18. Decreto 1772 de 1994. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
19. Decreto 1818 de 1996. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
20. Decreto 1832 de 1994. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
21. Decreto 917 de 1999. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
22. Decreto 2644 de 1994. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
23. Resolución 2400 de 1979. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
24. Resolución 2013 de 1986. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
25. Decreto 1530 de 1996. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
26. Decreto 2463 de 2001. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)
27. Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Organización de las Naciones Unidas. Bogotá: Editorial Esquilo Ltda, 1992: 121-126.
28. Vera Martínez R. Fundamentos de derecho público. 3ª. Edición. México: Editorial McGraw Hill, 2002: 11-26, 31-71, 261-265, 321-322.

29. ARP PREVER. Otras palabras claves en riesgos profesionales. Módulo 1. Autoformación en salud ocupacional. Bogotá, 1999: 4.
30. ARP PREVER. Legislación en salud ocupacional. Módulo 2. Autoformación en salud ocupacional. Bogotá, 1999: 1-8.
31. Bernal Cuellar J. Derecho público y el estado social. Bogotá: Editorial de la Universidad Externado de Colombia, 2004: 15-25.
32. Hernández JG. Derecho constitucional colombiano. Bogotá: Editorial Legis, 2002: 32-47.
33. Radbruch G. Introducción a la filosofía del derecho. México: Fondo de Cultura Económica, 1965: 52.
34. Uribe Uribe R. Labor parlamentaria del general Rafael Uribe Uribe en el Congreso de 1909. Bogotá: Imprenta Eléctrica, 1910: 2.
35. Beveridge W. Full Employment in a free society. New York: W.W. Norton & Company, 1945: 3.
36. De la Cueva M. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. 11ª. Edición. México: Editorial Porrúa, 2000: 35-75, 103-133.
37. Ruiz Moreno AG. Nuevo derecho de la seguridad social. Novena Edición. México: Editorial Porrúa, 2005: 139-164.
38. Briceño Ruiz A. Derecho mexicano de los seguros sociales. Edición 12ª. México: Editorial Harla, 1995: 15, 289.
39. Morales Nápoles E. Análisis jurídico de la clasificación de enfermedades de trabajo en México. [Tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho]. México: Facultad de Derecho, UNAM, 1999: 141-142.
40. Engels F. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Escrito en 1876. Primera edición: En la revista *Die Neue Zeit*, Bd. 2, N° 44, 1895-1896. Marxists Internet Archive. Noviembre 2002. <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm>
41. Instituto de los Seguros Sociales. Cartilla No. 1. La salud de los trabajadores. Educación Básica no formal en Salud Ocupacional para trabajadores y empleados afiliados al Seguro Social. División de Salud Ocupacional Seccional Risaralda. Colombia, 1995: 3-19.
42. Instituto de los Seguros Sociales. Cartilla No. 4. Los accidentes de trabajo. Educación Básica no formal en Salud Ocupacional para trabajadores y empleados afiliados al Seguro Social. División de Salud Ocupacional Seccional Risaralda. Colombia, 1995: 3-14.
43. Instituto de los Seguros Sociales. Cartilla No. 5. Enfermedades ocupacionales. Educación Básica no formal en Salud Ocupacional para trabajadores y empleados afiliados al Seguro Social. División de Salud Ocupacional Seccional Risaralda. Colombia, 1995: 3-11.
44. Instituto de los Seguros Sociales. Cartilla No. 7. Reubicación laboral y rehabilitación profesional. Educación Básica no formal en Salud Ocupacional para trabajadores y empleados afiliados al Seguro Social. División de Salud Ocupacional Seccional Risaralda. Colombia, 1995: 1-19.
45. Instituto de los Seguros Sociales. Cartilla No. 8. La legislación y los comités de salud ocupacional. Educación Básica no formal en Salud Ocupacional para trabajadores y empleados afiliados al ISS. División de Salud Ocupacional Seccional Risaralda. Colombia, 1995: 3-14.
46. Instituto de los Seguros Sociales. Cartilla No. 9. Salud y sociedad. Educación Básica no formal en Salud Ocupacional para trabajadores y empleados afiliados al Seguro Social. División de Salud Ocupacional Seccional Risaralda. Colombia, 1995: 3-12.
47. Díaz Ceballos AM. Definiciones de Riesgo. Revista Gerencia de Riesgos y Seguros. Fundación MAPFRE. Bogotá, 2004: 1-2.
48. Ayala Cáceres CL. Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales. Bogotá: Editorial Salud Laboral, 2004: 117-121.
49. FUNDACIÓN MAPFRE. Curso de Higiene Industrial. Madrid: Editorial MAPFRE S.A., 1983: 1-6.

50. Universidad del Valle. Diccionario de Términos de Medicina Preventiva e Higiene y Seguridad Industrial. Unidad de Salud Ocupacional, Cali.  
<http://saludocupacional.univalle.edu.co/diccionario.htm>
51. Organización Mundial de la Salud (OMS). <http://www.who.int/about/es/index.html>.
52. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). Colombia. [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)
53. Instituto de los Seguros Sociales. . Colombia. [www.iss.gov.co](http://www.iss.gov.co)
54. Federación Internacional de Trabajadores Sociales FITS. [www.ifsw.org](http://www.ifsw.org)
55. Llano JC. Evolución y perspectivas del sistema general de riesgos profesionales en Colombia. 2005. [www.prevencionintegral.com](http://www.prevencionintegral.com)
56. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Conozca el sistema general de riesgos profesionales. Bogotá, 1995: 2-31.
57. ARP Seguro Social Protección Laboral. Manual del Usuario. Bogotá, 2002: 1-17.
58. Ladou J. Medicina laboral y ambiental. 2ª Edición. México: Editorial El Manual Moderno, 1999: 3-37.
59. Martínez M. y col. Instrumentos de diagnóstico. Caracas, 2004. [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
60. Chapman A. Análisis DOFA y análisis PEST. [www.deGerencia.com](http://www.deGerencia.com)
61. López C. Análisis DOFA. [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com)
62. Ramírez Gómez L. Fines, objeto y método del derecho comparado. Revista Mexicana de Derecho Comparado. Año 6; Volumen 2. [www.angelfire.com/tn/tiempos/links.html](http://www.angelfire.com/tn/tiempos/links.html)
63. Merryman JH. Fines, objeto y método del derecho comparado. Boletín Mexicano de Derecho comparado. Nueva Serie Año IX, Num. 25-26. Enero-Agosto 1976.  
[www.juridicas.unam.mx/publica/librex/rev/boletin/cont/25/art/art5.pdf](http://www.juridicas.unam.mx/publica/librex/rev/boletin/cont/25/art/art5.pdf)
64. Memorias X Reunión Nacional de Investigación en Salud en el Trabajo. México, Abril 26 al 28 de 2006.
65. Frías Contreras MA. Legislación laboral en la república mexicana. Revista Salud Pública y Nutrición. 2000; Vol. 1 No. 4. [www.respyn.com.mx](http://www.respyn.com.mx)
66. Ortega Villalobos J. Costo e impacto de los riesgos de trabajo. México, 1999.  
<http://www.geocities.com/Athens/Ithaca/3894/>