



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO SOCIAL

UNAM
POSGRADO

**Aspectos jurídicos de la prevención de los riesgos de
trabajo en México**

T E S I N A

Que para obtener el grado de
ESPECIALISTA EN DERECHO SOCIAL

P R E S E N T A:

Georgina Anais González Briones

Asesor:

Dr. Enrique Larios

México, D.F., Ciudad Universitaria

Noviembre 2015.



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.

Agradecimientos

A la Universidad Nacional Autónoma de México por brindarme la oportunidad de adquirir y fortalecer mis conocimientos y ser el medio para descubrir la importancia de contribuir en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores.

A mi asesor, el Dr. Enrique Larios por su disposición, comprensión y apoyo para la realización del presente trabajo de investigación.

A mis padres, por su valiosa guía en todas mis etapas de mi vida, por inculcarme sus principios y valores que conforman mi ser, por su apoyo incondicional para lograr mis metas, por sus consejos y ejemplos de fortaleza, pero sobre todo por el inmenso cariño y amor que me tienen.

A mi hermano y cuñada Jorge Enrique González Briones y Cecilia Muñoz por el apoyo y cariño que me brindan incondicionalmente.

A mi sobrina Evelyn González Muñoz por su alegría, simpatía, y el amor que irradia e inspira.

A mi abuelita Consuelo Serrano López, que hace algunos días se desprendió de esta vida dejándome gratos recuerdos como el haberme cumplido muchos de mis grandes anhelos desde niña y por transmitirme a través de sus acciones ejemplos de entereza y fortaleza.

A mi abuelito materno Jorge Héctor Briones por sus muestras de cariño, por ser mi ejemplo de emotividad y alegría para disfrutar plenamente cada momento de mi vida.

A mi abuelito paterno Luis González Vázquez por su legado de inspiración en mi desarrollo académico desde muy temprana edad y por despertar en mí la inquietud del conocimiento.

A mis amigos, Ana María Hernández, Cinthya Orozco y Santiago Ulloa por las muestras de apoyo y cariño y por su valiosa compañía en diversas etapas de mi vida.

A Patricia Rolón por ser el medio para descubrir la maravillosa e increíble esencia de mi vida.

A Patricia de la Rosa, por su ayuda y tiempo dedicado, para la elaboración del presente trabajo.

A mis amigos y compañeros de mi generación por las agradables experiencias que compartimos en el Posgrado.

A mis profesores del Posgrado, por los conocimientos y experiencias transmitidas.

Dedico este trabajo:

A mis padres Enrique González Medina y Georgina Marcela Briones Serrano por darme la fascinante oportunidad de existir, por guiarme de acuerdo a lo que consideraron mejor para mí, siempre con la mejor de las intenciones, por motivarme y alentarme en los momentos difíciles, por su apoyo incondicional para llevar a cabo todo lo que deseo, y sobre todo por el profundo amor que me tienen y que percibo en todas y cada de sus acciones hacia mí.

A mí por todo el esfuerzo y dedicación para hacer realidad mis sueños, por la alegría de disfrutar cada momento de la vida, por la confianza de lograr todo aquello que me proponga y especialmente, por el infinito amor a la vida que me motiva a sacar lo mejor de cada experiencia.

Referencia de siglas y abreviaturas

APF	Administración Pública Federal
CCDF	Código Civil para el Distrito Federal
CCESST	Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo
CCNN	Comité Consultivo Nacional de Normalización
CN	Comité de Normalización
CCNSST	Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CSST	Comisiones de Seguridad y Salud en el Trabajo
CTNN	Comité Técnico de Normalización Nacional
DGIFT	Dirección General de Inspección Federal del Trabajo
DOF	Diario Oficial de la Federación
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
EUROFOUND	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LFMN	Ley Federal sobre Metrología y Normalización
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISSSTE	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LOAPF	Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
LSS	Ley del Seguro Social
NMXs	Normas mexicanas
NOMs	Normas oficiales mexicanas

NRFs	Normas de referencia
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PASST	Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
PRONABET	Programa Nacional de Bienestar Emocional para Trabajadores
RFSHMAT	Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo
RFSST	Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo
RGITAS	Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones
RGIASVLL	Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

Índice

Resumen	9
Introducción	10
Capítulo I. Conceptos	12
1.1 Trabajo	12
1.2 Trabajador	13
1.3 Patrón	14
1.4 Relación de trabajo	15
1.5 Autoridades de trabajo	15
1.6 Accidente de trabajo	16
1.7 Enfermedad de trabajo	17
1.8 Riesgos de trabajo y su prevención.....	18
1.9 Incapacidad o muerte en ejercicio o con motivo del trabajo	19
1.10 Salud laboral.....	21
Capítulo II. Antecedentes históricos	23
Antecedentes en el ámbito internacional.....	23
2.1 Medio ambiente agresivo en la salud de los trabajadores	23
2.2 Aportaciones de Bernardino Ramazzini	26
Antecedentes en el ámbito nacional.....	27
2.3 Constitución de 1917	28
2.4 Teoría del riesgo creado.....	30
2.5 LFT de 1931	31
2.6 Aportación del Doctor Jorge Fernández Osorio en la medicina del trabajo	32
2.7 LFT de 1970	34
2.8 Evolución de la salud laboral.....	35
Capítulo III. Normatividad para la prevención de riesgos de trabajo	37
3.1 Disposiciones constitucionales.....	37
3.2 Convenios de la OIT en materia laboral ratificados por México	38

Convenios fundamentales.....	40
Convenios de gobernanza (prioritarios).....	41
Convenios técnicos.....	41
Relativos a la prevención de riesgos laborales	46
3.3 Convenio No.155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo	47
3.4 Convenio No. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo	48
3.5 Legislación para la prevención de riesgos de trabajo	49
LFT	49
LFMN	53
LSS	54
LISSTE.....	54
LOAPF	56
3.6 RFSST	56
3.7 RGITAS	59
3.8 NOMs.....	60
3.9 Programa Nacional de Normalización 2015.....	74
3.10 Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.....	78
Capítulo IV. Consideraciones relativas al régimen preventivo de riesgos laborales en México	79
4.1 Compromisos de los trabajadores con el cuidado de su salud	80
4.2 Organismos internacionales dedicados a la salud en el trabajo	81
4.3 Programas y servicios que brinda la STPS en materia de seguridad y salud en el trabajo	83
4.4 Subcultura de la prevención.....	87
4.5 Estancamiento de la medicina del trabajo.....	88
4.6 Obligaciones y atribuciones de los inspectores del trabajo.....	90
4.7 Descripción de la actuación inspectora en México	92
4.8 Sanciones por incumplimiento a la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo	94
4.9 Propuesta para la implementación de una cultura preventiva de riesgos de trabajo.....	94
Conclusiones	99
Referencias bibliográficas	104

Resumen

La presente investigación es de carácter descriptiva y tiene como propósito abordar los aspectos jurídicos relativos a la prevención de riesgos de trabajo en México, así como los elementos necesarios para crear una propuesta que promueva una cultura preventiva de los riesgos laborales en los centros de trabajo en México.

La propuesta consiste en implementar un sistema de autogestión en materia de seguridad y salud en el trabajo, en donde la principal prioridad sea proteger y salvaguardar la integridad y el bienestar de los trabajadores, independientemente del tamaño de la empresa y de la actividad productiva que desempeñen.

El principal objetivo consiste en fomentar una cultura preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual implicaría un beneficio significativo tanto para los trabajadores como los empleadores, toda vez que si se brindan las condiciones óptimas y necesarias para que el trabajador se desarrolle de manera segura y saludable, tendrán satisfechas algunas de sus principales necesidades y como consecuencia se desempeñarán de manera más productiva, su rendimiento aumentará y esto se reflejará en los resultados económicos del centro de trabajo y de manera global en la economía de nuestro país.

Palabras clave: cultura preventiva, salud laboral, seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos de trabajo.

Introducción

La seguridad y salud en el trabajo son elementos fundamentales para el desempeño de cualquier trabajador, al ser ellos lo más importante en cualquier centro de trabajo pues son indispensables para realizar cualquier tipo de actividad y cumplir con los objetivos de la empresa.

La inquietud por promover y mantener un ambiente seguro y saludable para los trabajadores, surge de la preocupación por la cifra de los accidentes y enfermedades que se generan día con día a causa o con motivo del trabajo; además de observar las precarias condiciones y lamentables circunstancias en las que se desempeñan la mayor parte de los trabajadores de nuestro país, derivadas de la inconsciencia de los empleadores y la escasa importancia que le conceden las autoridades laborales a la realidad operante.

Constantemente los trabajadores se exponen a diversos riesgos inherentes a la actividad que desempeñan, aunado a los factores de riesgo que aumentan de manera considerable la probabilidad de sufrir accidentes o enfermedades en el trabajo como consecuencia de la negligencia e indiferencia por parte de los patrones y autoridades del trabajo.

Adoptar una cultura preventiva de riesgos de trabajo, implica reducir considerablemente o eliminar las probabilidades de generar un daño en la seguridad y salud de los trabajadores, para ello, es necesario transformar la idea que se tiene respecto de los mismos, para ello, es necesario crear una consciencia laboral basada en una perspectiva humana que permita generar un ambiente seguro y saludable en los centros de trabajo.

Por otra parte, es preciso señalar que la estructura del presente trabajo de investigación se centra en cuatro capítulos distribuidos de la siguiente manera:

El Capítulo I titulado “Conceptos”, aborda las definiciones de trabajo, trabajador, patrón, relación de trabajo y autoridades de trabajo, accidentes y enfermedades laborales, riesgos profesionales, prevención, incapacidad o muerte en ejercicio o con motivo del trabajo y salud laboral.

Por su parte el Capítulo II se denomina “Antecedentes históricos” y refiere una breve reseña histórica de los acontecimientos tanto nacionales como internacionales más relevantes en materia de prevención de riesgos de trabajo, así como las aportaciones más significativas en la materia.

El Capítulo III lleva como título: “Normatividad para la prevención de riesgos de trabajo” el cual comprende las disposiciones constitucionales, los convenios de la OIT, la legislación, los reglamentos y las NOMs en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como también el Programa Nacional de Normalización y el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Por último, el Capítulo IV se denomina “Consideraciones relativas al régimen preventivo de riesgos laborales en México” en el que se abarca lo relativo a los organismos internacionales dedicados a proteger la seguridad y salud de los trabajadores, los programas y servicios electrónicos que brinda la STPS en dicha materia, la subcultura de prevención existente en la actualidad, la importancia de la medicina del trabajo, la descripción de la actividad inspectora en nuestro país y una propuesta para promover e implementar una cultura preventiva de riesgos de trabajo en los centros de trabajo en México.

Capítulo I. Conceptos

1.1 Trabajo

El trabajo como actividad preponderante del ser humano ha sido modificado a través del tiempo debido a las necesidades y avances científicos y tecnológicos que han ido surgiendo, dichas transformaciones han determinado las condiciones a las cuales estarán sujetos los trabajadores en el desempeño de su labor.

En relación a su etimología el vocablo *trabajo* procede de la voz latina que remite la idea de pena o sujeción al trabajo, ya que proviene de la palabra de *trabs*,¹ que significa *vida o traba*.

El Diccionario de la Lengua Española define el trabajo como la “acción y efecto de trabajar”.²

Doctrinalmente, Néstor de Buen³ refiere que el trabajo es un derecho y un deber social y que la idea de éste se encuentra asociada históricamente, a todas las luchas sociales.

Asimismo, Guillermo Cabanellas de Torres define al trabajo como “el esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la obtención o producción de la riqueza”.⁴

Por otra parte, el segundo párrafo del artículo 8º la LFT estipula que el trabajo es *la actividad humana, intelectual o material*, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

¹ Cabanellas, Guillermo y Flaibani, Claudia, *Diccionario de Derecho Laboral*. 2ª ed., Argentina, Heliasta, 2001. p. 683.

² *Diccionario de la Lengua Española*. 22ª ed., t., I. España, 2011, p. 2204.

³ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2009. p.87.

⁴ Cabanellas, Guillermo y Flaibani, Claudia, *op. cit.*, nota 1, p. 683.

De igual manera, el artículo 3º del mismo ordenamiento legal citado en el párrafo anterior dispone que el trabajo es un *derecho y un deber sociales*, no es artículo de comercio y señala que no se podrán establecer condiciones que impliquen cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana.

Desde la perspectiva constitucional el artículo 5º garantiza la libertad del trabajo a todos los habitantes del país, lo cual implica que es un derecho dedicarse a la actividad lícita que se elija, aunado a que nadie le puede imponer forma alguna de trabajo y debe existir una remuneración al proporcionar trabajos personales (con excepción del trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial).

Finalmente, se considera que la actividad laboral es una fuente de salud a través de la cual se proveen las herramientas de subsistencia para cubrir las necesidades individuales, además de obtener aspectos positivos y favorables para el crecimiento y bienestar personal; así como desarrollar actividades físicas, emocionales e intelectuales que mejoran el desenvolvimiento y la convivencia social.

1.2 Trabajador

Una vez referido las diversas acepciones del trabajo es necesario ahondar en los sujetos involucrados en la relación laboral.

El término de *trabajador* según la definición de la Real Academia Española, se aplica “al que trabaja”, esto es, a quien ejecuta un trabajo de cualquier naturaleza, material o intelectual, permanente o transitorio, por cuenta ajena o sin relación de dependencia.⁵

Respecto de las definiciones doctrinales, el Doctor Briseño refiere que el trabajador: “es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado.”⁶

⁵ Guerrero Figueroa, Guillermo, *Manual del Derecho del Trabajo*, 7ª ed., Colombia, Ed. Leyer. 2011, p. 266.

El Doctor Dávalos enfatiza que el término de trabajador es genérico y que le es asignado a toda aquella persona que acorde con la ley proporciona su fuerza de trabajo a otra.⁷

Guillermo Cabanellas de Torres describe al trabajador como “la persona física que por contrato se obliga con la otra parte (patrono o empresario) a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado”.⁸

Por otra parte, el artículo 8° de la LFT estipula que el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

De lo anterior se desprende que el trabajador es aquella persona física, que en plena capacidad de goce y de ejercicio, presta sus servicios de forma personal y subordinada a otra persona física o moral (patrón), a cambio de una remuneración económica.

1.3 Patrón

Respecto de quien contrata los servicios del trabajador, es decir, el patrón, el jurista Manuel Alonso García opina que es “toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.⁹

De igual manera, el Doctor Miguel Borrell Navarro refiere que el patrón es la persona física o moral que recibe las aportaciones laborales de los trabajadores provenientes de la actividad convenida, bajo su dependencia y dirección, a cambio del salario devengado, conforme a las normas pactadas en el contrato de trabajo.¹⁰

⁶ Briceño Ruíz, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Colección Textos Jurídicos Universitarios. Harla, 1985, p. 158.

⁷ Dávalos, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 16ª ed., México, Porrúa, 2007, p. 86.

⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo, Et all., *Tratado de Política Laboral y Social*. t., II, 3ª ed., Argentina, Heliasta. 1982, pp. 25 y 28.

⁹ García Manuel, Alonso, *Curso de Derecho del Trabajo*. 3ª ed., Barcelona, Ariel, 1971, p. 300.

¹⁰ Borrell Monroy, Salvador. *Diccionario Jurídico El ABC del Derecho. Términos jurídicos y administrativos*, México, Sista, 2008, p.305.

En cuanto a la perspectiva legal, el artículo 10 de la LFT dispone que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En consecuencia, se puede definir al patrón como la persona física o moral que requiere y utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, con el objeto de dirigir su actividad productiva para alcanzar el fin establecido de su empresa, a cambio de dichos servicios le o les otorga una retribución económica y demás prestaciones convenidas.

1.4 Relación de trabajo

Ahora bien, derivado de la interacción laboral entre el trabajador y el patrón se desprende la existencia de una relación de trabajo, ésta es la designación que hace referencia a la prestación de los servicios por una persona a otra, de manera subordinada y mediante el pago de un salario.

En otro aspecto, el primer párrafo del artículo 20 de la LFT refiere que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

De lo anterior se desprende que una relación de trabajo se deriva independientemente del acto que dé origen, cuando una persona presta un servicio subordinado a otra ya sea física o moral a cambio de una remuneración económica.

1.5 Autoridades de trabajo

Como consecuencia de la interacción de la relación de trabajo pueden suscitarse diversos conflictos, resultando necesaria la intervención de un mediador, es decir de la autoridad de trabajo, a la cual el Estado enviste de poder público para dirimir controversias de orden

judicial entre los particulares o un particular y el Estado, a través de la aplicación de la ley al caso en concreto.

Por tanto, las autoridades laborales comprenden el conjunto de órganos del Estado facultados para la creación, aplicación, interpretación, vigilancia y cumplimiento de la normatividad en el ámbito laboral.

Ahora bien, una vez definidos los conceptos de trabajo, trabajador, patrón, relación de trabajo y autoridades de trabajo, resulta conveniente precisar las consecuencias que derivan del desempeño del trabajo.

1.6 Accidente de trabajo

En términos generales el accidente es “un acontecimiento eventual que ocasiona un daño produciendo determinados efectos jurídicos”.¹¹

De manera similar, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define el accidente como “el suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta algún daño para las personas”.¹²

José Dávalos refiere que “el accidente es un acontecimiento eventual o acción del que involuntariamente resulta un daño, a las personas o a las cosas; sus consecuencias pueden ser lesión orgánica, perturbación funcional o la muerte”.

Para Roberto Muñoz los accidentes laborales son los “infortunios, hechos o acontecimientos desgraciados que con motivo o en ejercicio del trabajo, en cualquier

¹¹ DWM, Jackson, *Diccionario Léxico Hispano. Enciclopedia Ilustrada en Lengua Española*, t., I, 17^a ed. Impresora y Editora Mexicana, México, p. 18.

¹² [En línea]:<<http://lema.rae.es/drae/?val=accidente>> [Consulta: 11 octubre 2015].

tiempo o lugar, producen una lesión orgánica, perturbación funcional o la muerte repentina”.¹³

Por último, Borrell Navarro considera que accidente de trabajo “es el evento, hecho o acto casual que le inflige o produce al trabajador, en sus labores un daño físico, psíquico o funcional, o la muerte”.¹⁴

En cuanto a la perspectiva legal, el artículo 474 de la LFT dispone que el accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, independientemente del lugar y el tiempo en que se preste.

Finalmente, se puede concluir que el accidente de trabajo es el acontecimiento inesperado y no deseado en ejercicio o con motivo del trabajo que perturba la integridad física y psicológica del trabajador, puede ocasionar la muerte y siempre producirá efectos en el campo del Derecho.

1.7 Enfermedad de trabajo

La enfermedad de trabajo es la alteración en la salud del cuerpo humano.

El Diccionario Jurídico Mexicano¹⁵ refiere que la enfermedad profesional es la locución que se aplica a todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

¹³ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. 9ª ed., México, Porrúa, 1999. p. 403.

¹⁴ Borrell Navarro, Miguel, *Análisis práctica y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. 2ª ed., México, Sista. 1999, p. 272.

¹⁵ Márquez Romero, Raúl (Coord.) *Diccionario Jurídico Mexicano*, t. II, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005, p. 1514.

Por otra parte, el artículo 475 de la LFT estipula que la enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

De lo anterior se desprenden las diferencias entre accidente y enfermedad de trabajo: *a) el momento y en la forma en que se presentan*; ya que en el accidente el evento es repentino, en tanto que en la enfermedad requiere que la causa desencadenante se deba a una acción continuada, es decir de la exposición repetida a diversos factores de riesgo en su ambiente laboral y; *b) el agente causante* toda vez que el accidente es externo e impredecible y la enfermedad penetra poco a poco en el organismo hasta provocar efectos patológicos.

1.8 Riesgos de trabajo y su prevención

La palabra *riesgo* hace referencia a la realización de un evento posible e incierto.

Roberto Muñoz define los riesgos de trabajo como “las lesiones orgánicas, las perturbaciones funcionales, los estados patológicos o la muerte a que con motivo del trabajo o del medio en que lo prestan, se encuentran expuestos los trabajadores”.¹⁶

Asimismo, De Pina Vara refiere que “los riesgos de trabajo son la amenaza de un accidente susceptible de causar a alguien un daño o perjuicio derivado de circunstancias que se pueden prever pero no aludir”.¹⁷

Para José Manuel Lastra los riesgos profesionales son la “locución que engloba a las lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o la muerte misma, así como todo estado

¹⁶ Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, t., II, México, Porrúa, 1983, p. 386.

¹⁷ De Pina Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, México, Porrúa, 1988. p. 432.

patológico imputable al sistema de producción, es decir que reciben el calificativo de profesionales cuando se produce como consecuencia o en ejercicio del trabajo”.¹⁸

En ese mismo sentido, Guillermo Cabanellas precisa que el “riesgo de trabajo es considerado como base de la responsabilidad patronal y enfocado como lesión corporal o anímica que experimenta el trabajador. El riesgo es el productor del accidente o de la enfermedad, origen a su vez de la responsabilidad empresarial”.¹⁹

Por otra parte, el artículo 473 de la LFT estipula que los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

De lo anterior se desprende que los riesgos de trabajo engloban tanto los accidentes que acontecen repentinamente poniendo en peligro la integridad física del trabajador, así como las enfermedades que son estados patológicos degenerativos y en ambos casos pueden ocasionar la muerte. En ese sentido, el patrón puede evitar o disminuir los factores de riesgo a los que el trabajador se encuentre expuesto.

1.9 Incapacidad o muerte en ejercicio o con motivo del trabajo

Incapacidad

El Diccionario Jurídico Mexicano señala que la palabra incapacidad es la falta de capacidad para hacer, recibir o aprender una cosa, por lo tanto, la incapacidad física es la “disminución o pérdida de la capacidad, aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano que hace impropia la ejecución o la realización de determinados actos, acciones o hechos.”²⁰

¹⁸ Lastra Lastra, José Manuel, *Diccionario de Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2001, p. 230.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo y Flaibani, Claudia, op. cit., nota 1, p. 122.

²⁰ Márquez Romero, Raúl, op. cit., nota 15, p. 1981.

Por su parte, José Dávalos señala que la incapacidad es “la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de la alteración anatómica o funcional del cuerpo humano”.²¹

La incapacidad puede ser *temporal*, *permanente parcial* o *permanente total*.

Para Silvestre Fernández Ruíz la *incapacidad temporal* “es la pérdida de las facultades o aptitudes del trabajador cuya consecuencia es la imposibilidad para desempeñar sus labores productivas por un determinado tiempo, esto es, que mientras no recupere su salud no podrá trabajar”.²²

Respecto a la *incapacidad permanente parcial*, Ignacio García Ninet refiere que “es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación subjetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral”.²³

En relación a la *incapacidad permanente total*, Guillermo Ruíz Moreno señala que “es la pérdida de facultades o aptitudes en grado tal, que imposibilita el desempeño de cualquier trabajo por el resto de la vida el operario siniestrado”.²⁴

Finalmente, respecto de las definiciones señaladas anteriormente, los artículos 478, 479 y 480 de la LFT disponen respectivamente que, la *incapacidad temporal* es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo; la *incapacidad permanente parcial* es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar y; finalmente, la *incapacidad*

²¹ Dávalos, José, op. cit., nota 13, p. 406.

²² De la Puebla Pinilla, Ana (Coord.), *Esquemas de derecho del trabajo*, Valencia, 2009, p. 35.

²³ Vicente Palacio, Arantzazu (Coord.), *Derecho del trabajo*, Aranzadi, Depósito Legal, 2001, p. 904.

²⁴ Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*, 14ª ed., México, Porrúa, p.468.

permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Muerte

El término de *muerte* deriva del vocablo latino *mors, mortis*, que significa cesación de la vida.²⁵

La cesación de la vida con motivo o ejercicio del trabajo consiste en el deceso del trabajador como consecuencia inmediata y directa de un accidente o enfermedad de trabajo que conlleva consecuencias jurídicas.

1.10 Salud laboral

En términos generales la OMS establece que la salud es “el estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente es la ausencia de afecciones o enfermedades sino también es un derecho humano fundamental”.²⁶

Ahora bien respecto a la salud laboral Ramos G citado por Aguilar Cortés, la define como una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención de enfermedades y accidentes, así como la eliminación de los factores o condiciones que ponen en peligro la salud y seguridad en el trabajo.²⁷

Aunado a lo anterior, la salud laboral procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes organizacionales de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de

²⁵ Quiroz Cuarón, Alfonso, *Medicina Forense*, 12ª ed., México, Porrúa, 2006, p.576.

²⁶ Soberón, Guillermo, *La Salud en México: testimonios 1988*. t., I, México, Fondo de la Cultura Económica, 1988, p. 26.

²⁷ Aguilar Cortés María Antonia. Factores psicológicos que influyen en la salud laboral. México, Distrito Federal: la autora, 2009. p. 2. Tesis de Licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Psicología).

su capacidad de trabajo; a la vez busca habilitar a los trabajadores para que lleven vida social y económicamente productivas que contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud laboral también es llamada salud ocupacional y permite el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.²⁸

Finalmente, se puede mencionar que la salud laboral tiene como principales objetivos: la conservación del bienestar físico, social y mental del trabajador; garantizar la seguridad y salud en el trabajo; identificar y modificar los factores de riesgo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador así como potencializar aquellos elementos que causen un efecto beneficioso para la salud y el bienestar de dicho trabajador.²⁹

²⁸ Nieto A. Héctor, *Salud laboral*. [en línea]:<http://fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral.pdf1>[Consulta: 10 septiembre 2015].

²⁹ [En línea]:<http://portales.puj.edu.co/psicorevista/components/com_joomlib/ebooks/PS10_9-25.pdf> [Consulta: 20 octubre 2015].

Capítulo II. Antecedentes históricos

El presente capítulo aborda una breve reseña histórica respecto de los riesgos de trabajo y su prevención desde sus orígenes hasta nuestros días.

Los accidentes y enfermedades son acontecimientos inherentes a la actividad física del hombre por lo que lo han acompañado a lo largo de su historia, se puede mencionar que el antecedente inmediato se encuentra en la prehistoria cuando el hombre primitivo comienza a realizar actividades como la recolección, pesca, caza, etcétera.

Posteriormente, al surgir nuevas actividades como la agricultura, pastoreo, minería, artesanía así como el arribo de la industria, el hombre empieza a exponerse a otro tipo de riesgos y nuevas enfermedades.

Antecedentes en el ámbito internacional

2.1 Medio ambiente agresivo en la salud de los trabajadores

Como se mencionó en párrafos anteriores cuando el hombre comenzó a modificar y desarrollar actividades que implicaban mayor grado de dificultad, se incrementaron los riesgos y por consecuencia las enfermedades y los accidentes de trabajo.

En la Edad Antigua, especialmente en Egipto se destacó una consideración para los guerreros, embalsamadores y fabricantes de armas, los cuales tenían leyes especiales para realizar su trabajo y evitar accidentes a consecuencia del mismo.

Asimismo, Hipócrates realizó investigaciones respecto de las enfermedades profesionales, técnicas de prevención y efectos producidos por el plomo en mineros y metalúrgicos, así como también en la protección de trabajadores contra el ambiente pulviginoso.³⁰

En la Edad Media, existieron diversas aportaciones de médicos que descubrieron daños a consecuencia del desempeño de algunas actividades laborales, entre los cuales se pueden mencionar a Ellen Bog quien indicó que los vapores de algunos metales eran peligrosos y describió la sintomatología de la intoxicación industrial con plomo y mercurio; Georgius Agrícola refirió que la aspiración de algunas partículas producía asma y ulceraciones en los pulmones y; Bernardo Ramazzini quien publicó el primer tratado completo de enfermedades ocupacionales, el cual debido a su importancia se aborda de manera más amplia en el siguiente apartado.

A partir de los avances que surgieron en la Edad Moderna, en concreto la llegada de la máquina de vapor (Revolución Industrial), se incrementaron drásticamente los accidentes graves y mortales, provocados por la falta de habilidades técnicas de los empleados para manejarlas, por la transición del taller a la fábrica y la transformación de la producción artesanal a la serial en donde ya no sólo figuraban un par de obreros sino docenas o centenares de ellos.

En esa época el trabajador se encontraba en absoluto desamparo frente a los riesgos y contingencias, las jornadas de trabajo eran extenuantes y los salarios miserables, estaba prohibida la coalición profesional y la huelga, además de que los empleadores no estaban obligados a solventar los gastos por enfermedades y accidentes de trabajo por considerar que tales egresos incrementaban los costos de producción, así que los trabajadores tenían que atender con sus escasos recursos las contingencias.³¹

³⁰ Sánchez Aguiñaga, César Froylán. La reducción y prevención de accidentes laborales después de la aplicación de un curso de capacitación en seguridad e higiene industrial; con asociados de tienda departamental/autoservicio. México, Distrito Federal: el autor, 2009. p. 5. Tesis licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Psicología).

³¹ Villegas Romero, Rocío. Propuesta de un plan de seguridad e higiene para una institución educativa. México, Distrito Federal: la autora, 1998. p. 1. Tesis licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Ingeniería).

Por otra parte, es importante mencionar que en el ámbito internacional Inglaterra y Alemania contribuyeron de manera significativa en el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Inglaterra estableció normas para prevenir riesgos originados por motores, engranes, poleas; reglamentó las obligaciones a cargo de los patrones, tales como la de exigir ventilación y señalización en las fábricas, asimismo regularizó las jornadas laborales, el trabajo de los aprendices, mujeres y menores de edad e implementó medidas en pro de la salud y la seguridad del trabajador que debían ser observados por inspectores.³²

Bismarck en Alemania provocó un cambio en las políticas sociales, las cuales se basaban en principios de previsión social, concluyó que dichas disposiciones lograban una tranquilidad económica y por consiguiente los trabajadores no atentarían contra el Estado. Ese sistema se creó para proteger a los individuos contra los principales riesgos de la vida, se diferenciaba de las antiguas formas principalmente por su obligatoriedad, pues las instituciones pasaron a ser entes de la organización pública donde el Estado tenía una parte importante de la responsabilidad por su funcionamiento. En ese mismo sentido, los gobiernos locales alemanes implementaron fondos de enfermedad, en los que los trabajadores realizaban cotizaciones a una caja y recibían determinadas prestaciones como apoyo a la enfermedad que padecían.³³

³² *Ibíd.* p. 2.

³³ Ruiz Medina, Manuel Idefonso. Enciclopedia virtual [en línea]: *Políticas Públicas en Salud y su impacto en el Seguro Popular en Culiacán*, 2010. [En línea] <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/bismark_beveridge.html> [Consulta: 11 junio 2015].

2.2 Aportaciones de Bernardino Ramazzini

Bernardino Ramazzini es considerado el padre de la medicina del trabajo porque su obra denominada “De Morbis Artificum Diatriba”³⁴ es la piedra angular de dicha rama, fue publicada en el siglo XVIII y comprende un tratado sobre las enfermedades de los trabajadores consistentes en el análisis de 53 profesiones y una metodología para evitar la ocurrencia de estas enfermedades.

La idea de Ramazzini de escribir un tratado sobre las enfermedades de los trabajadores, surge cuando observa cuán penosa es la labor de un trabajador dedicado al vaciamiento y limpieza de las cloacas, labor que producía una serie de molestias y enfermedades graves que incluso provocaban la muerte.³⁵

La referida obra es producto de la dedicación por más de 20 años al estudio y atención de las enfermedades asociadas con ocupaciones específicas, hoy en día no ha perdido vigencia y su contenido sirve como base de estudios en la Medicina del Trabajo.

El tratado encierra la esencia de la filosofía de la medicina del trabajo al señalar la importancia de que los médicos pregunten a sus pacientes por el tipo de trabajo que efectúan y piensen en la relación de causa-efecto que existe entre el medio ambiente de trabajo y algunas enfermedades, de ahí que Ramazzini sostuvo que la medicina del trabajo no se debía estudiar en los consultorios sino en los lugares del trabajo (talleres, fábricas, minas etc.) dijo que el mundo necesitará más médicos “de overol” que de bata blanca.³⁶

³⁴[Enlínea]:<<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/VIGILANCIA%20DE%20LA%20SALUD/Tratado%20sobre%20las%20enfermedades%20de%20los%20trabajadores/tratado%20enfermedades.pdf>> [Consulta:09 de octubre 2015].

³⁵ Araujo Álvarez, Juan Manuel. (2002).Scientific Electronic Library Online ([SciELO](http://www.scielo.org)), Hemeroteca Virtual.[Enlínea]:<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S003636342002000400010&script=sci_arttext> [Consulta: 11 de octubre 2015].

³⁶ Palacios Hernández, Lucero. Las enfermedades no profesionales en la Ley Federal del Trabajo. México, Distrito Federal: la autora, 2013. p. 12. Tesis licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho).

Finalmente, es preciso mencionar que Ramazzini es nombrado un hombre renacentista o preiluminista ya que su obra y sus escritos contribuyeron al logro de niveles de vida más humanos, tendientes a la "felicidad" o a la tranquilidad de la mayoría de los elementos que componen a la sociedad.³⁷

Antecedentes en el ámbito nacional

En nuestro país los antecedentes más remotos se ubican en los pueblos indígenas, específicamente en la institución laboral denominada *cuatequil* en la que se establecía el trabajo forzoso de los indígenas de manera remunerada bajo la supervisión de los oficiales reales, la jornada por tiempo limitado, la manera rotativa por turnos que generalmente duraban una semana y el descanso dominical.

El sistema de *cuatequil* tuvo ventajas significativas, sin embargo se prestó a explotación y abusos de quienes violaban las leyes en perjuicio de los indígenas, principalmente en las regiones más apartadas de los grandes centros de población, donde era difícil la vigilancia por parte las autoridades.³⁸

En la época colonial Carlos II aseguró un régimen jurídico preventivo de asistencia y compensación por causa de accidentes que consistía en que el trabajador tenía derecho a percibir la mitad de su salario hasta su total recuperación.³⁹

Debido a que el reconocimiento de los derechos laborales respecto a la protección de la salud y seguridad eran mínimos, surgieron problemas laborales serios en la etapa del

³⁷ Araujo-Álvarez, Juan Manuel, op. cit., nota 35.

³⁸ Delgado de Cantú, Gloria M. (2002). Pearson Educación. [en línea]. Historia de México, Volumen1. <<https://books.google.com.mx/books?id=RC5zaL9M1MC&pg=PA288&lpg=PA288&dq=cuatequil&source=bl&ots=GpZN0evCU&sig=hrGLDdmqirFunitG1wX84p3P7U&hl=es&sa=X&ei=235vVfeiE4PAsAXGo4GgBg&ved=0CEcQ6AEwCg#v=onepage&q=cuatequil&f=false>>[Consulta:03 junio 2015].

³⁹ Rivera Medina, Blanca Silvia y otros. *Prevención de los accidentes de trabajo*. México, Distrito Federal: los autores, 2002. p. 6. Tesis de Especialista de Medicina Familiar (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Medicina).

Porfiriato, lo que propició la organización de trabajadores y el estallamiento de las huelgas más importantes de la historia de nuestro país: la de Cananea y la de Río Blanco.

Finalmente, fue hasta la Revolución Mexicana que se empezaron a incorporar ideas más avanzadas sobre el trabajo, figurando como un derecho y deber social, así como exigiendo respeto por la libertad y dignidad de los trabajadores, realizando mejoras en las condiciones de calidad de vida y garantizando su salud y la de su familia.

2.3 Constitución de 1917

Antes de la promulgación de la Constitución de 1917 existieron diversas legislaciones locales en materia de prevención de riesgos de trabajo que marcaron la pauta para la creación de leyes protectoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales se refieren a continuación.

El 30 de abril de 1904 fue expedida por el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada la Ley de Accidentes de Trabajo en la cual se obligaba al patrón a responder por los riesgos de sus empleados, a indemnizarlos y pagar la atención médica correspondiente.⁴⁰

En 1906 se suscribió el Programa del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación⁴¹ signado por los hermanos Flores Magón, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera entre otros, dicho programa contemplaba la obligación de los dueños de mantener higiénicos y seguros los talleres, fábricas, alojamientos y otros lugares en los que los obreros pasaran largo tiempo; la indemnización en caso de accidentes; la pensión a obreros que han agotado sus energías en el trabajo; así como el mejoramiento de las condiciones del mismo.

Posteriormente el 9 de noviembre del mismo año (1906) en Nuevo León se expide la Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes, en la que se establece la responsabilidad civil

⁴⁰[En línea]: <<http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/61/2011/nov/20111117-IV/Iniciativa-17.html>>[Consulta: 22 octubre 2015].

⁴¹ [En línea]: <<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH6.pdf>>[Consulta: 22 octubre 2015].

de los patrones cuando el accidente se produjera por el desempeño de su trabajo o con motivo de éste, dicha responsabilidad comprendía el pago de asistencia médica y farmacéutica de la víctima por un tiempo no mayor de seis meses, los porcentajes según el tipo de incapacidad o los gastos de inhumación en su caso.⁴²

En 1913 se presentó en el estado de Aguascalientes un proyecto de ley para remediar el daño procedente del riesgo profesional, que incluía la pensión por viudez y orfandad en caso de muerte del trabajador.⁴³

Asimismo, en 1914 en Veracruz Cándido Aguilar determinó como obligación patronal otorgar asistencia médica en hospitales a los trabajadores enfermos y aquellos que hubiesen sufrido algún accidente de trabajo quienes tenían derecho a recibir alimentos y los medios para su curación.

En el estado de Jalisco, el gobernador interino Manuel Aguirre Berlanga en 1915 con el objeto de dar mejores soluciones al problema de riesgos de trabajo, reformó el Decreto 39 ordenando a los propietarios que pagaran los jornales de los obreros durante el tiempo en que éstos sufrieran alguna enfermedad o accidente ocasionado por el trabajo.⁴⁴

En ese mismo año (1915), Salvador Alvarado en Mérida Yucatán expide un decreto en el que se establecen medidas de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, así como normas de seguridad para el uso de elevadores, maquinaria peligrosa y calderas de vapor.

De igual manera, el 27 de octubre de 1916 mediante decreto emitido por Gustavo Espinoza Mireles gobernador provisional del estado de Coahuila, establece la responsabilidad civil del patrón derivado de los accidentes de trabajo con motivo o en ejercicio del mismo, la cual comprendía la asistencia médica y farmacéutica.

⁴² Kaye J. Dionisio. *Los riesgos de Trabajo en la Ley del Seguro Social*. [En línea].Revista Jurídica.<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/7/pr/pr13.pdf>> [Consulta: 04 junio 2015].

⁴³ Palacios Hernández, Lucero, op. cit., Nota 36, p. 79.

⁴⁴ Kaye J. Dionisio, op cit., Nota 42. p. 417.

En consecuencia, los movimientos legislativos que se generaron en todo el país, así como la lucha constante de mejorar las condiciones laborales para los trabajadores lograron que el trabajo se consagrara como una garantía social y se solidificaran las bases para exigir responsabilidades a los propietarios de las empresas donde ocurriera algún infortunio.

Finalmente, luego de diversos proyectos se aprobó el Título Sexto “Del Trabajo y de la Previsión Social” como texto del artículo 123 constitucional, denominación que se ha mantenido hasta nuestros días, en el que se establece la responsabilidad patronal sobre accidentes y enfermedades profesionales con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo, así como el derecho al pago de las indemnizaciones.

2.4 Teoría del riesgo creado

La teoría del riesgo creado establece fundamentalmente la obligación de resarcir mediante una indemnización a quien se le ocasionara un daño o perjuicio con motivo o a causa de desempeñar una actividad laboral, dicha teoría es resultado de una evolución doctrinal.

Inicialmente los accidentes de trabajo fueron regulados por el derecho civil, por lo que la responsabilidad de los riesgos estaba sujeta a teorías civilistas basadas en el principio de la “culpa”; posteriormente, la doctrina y la legislación coincidieron que la responsabilidad de los riesgos de trabajo deriva de una responsabilidad objetiva, imputable siempre al patrón salvo en casos de excepción que la misma ley determina.

El antecedente de que la responsabilidad no se fundara en la culpa, sino en el riesgo creado, es consecuencia de la Ley francesa de accidentes de trabajo de 1896, ya que ésta contemplaba el deber del patrono de indemnizar al trabajador sin más excepciones que la

fuerza mayor extraña al trabajo y la culpa del perjudicado,⁴⁵ lo anterior, como consecuencia del desarrollo de la industria, las nuevas máquinas y fenómenos que se dieron en el siglo XIX principalmente,⁴⁶ en donde se dieron nuevos casos que denotaban injusticias para el obrero y que en su momento fue importante regular.

La influencia de la ley francesa aunado a la responsabilidad y el riesgo que asumían los trabajadores por la imperiosa necesidad de recibir un salario a costa de lo que fuera, propició la crítica a la teoría de la culpa señalándola como injusta, surgiendo así leyes sobre accidentes de trabajo basados en la responsabilidad objetiva del riesgo creado.

Finalmente, de acuerdo con Rojina Villegas citado por Rosas Santos⁴⁷, el aspecto sobresaliente de la teoría del riesgo creado consiste en que no es necesaria la culpa como elemento esencial, sino la comisión del daño al emplear maquinaria peligrosa, lo cual apunta que la fuente de la obligación es el uso lícito de cosas peligrosas que obligan al que obtiene un beneficio de ellas, a reparar el daño causado.

Actualmente, la teoría del riesgo creado se encuentra regulada en la fracción XIV del artículo 123 de la CPEUM; el artículo 489 de la LFT; y en los artículos 1913, 1914, 1935, 1936 y 1937 del CCDF.

2.5 LFT de 1931

La década de los años treinta, constituye la más fructífera para el Derecho Social,⁴⁸ toda vez que en el año 1931 se publicó la LFT con carácter federal en donde se aumentaron los

⁴⁵ Díez, Luis y Ponce de León, Picazo. *Culpa y riesgo en la responsabilidad civil extracontractual*. [En línea]. <<http://www.uam.es/otros/afduam/pdf/4/culpa%20y%20riesgo%20en%20a%20responsabilidad%20civil.pdf>> [Consulta: 19 junio 2015].

⁴⁶ *Responsabilidad objetiva o el riesgo creado*. Biblioteca Jurídica Virtual del IJ. [En línea]. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3496/8.pdf>> [Consulta: 19 junio 2015].

⁴⁷ Rosas Santos María del Rocío. *Responsabilidad Civil Objetiva, generada por productos de uso doméstico*. México, Distrito Federal: la autora, 2005. p. 26. Tesis de Licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho).

⁴⁸ Kaye J. Dionisio, op. cit., nota 42, p. 419.

derechos y las medidas de protección a beneficio de los trabajadores, como resultado del movimiento ideológico y de la preocupación por proporcionar seguridad y salud al trabajador.

Así, la LFT consignaba que el principio del riesgo profesional tenía como consecuencia dejar a cargo del patrón la reparación no sólo de los estragos causados por los accidentes o enfermedades debidos a su propia culpa, sino también los que provienen de culpa no intencional del obrero, de caso fortuito o de una causa indeterminada.

Durante la vigencia de la referida Ley se promulgaron diversos reglamentos como el de medidas preventivas de accidentes de trabajo, el de policía de minas, el de inspección de los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, y el de higiene del trabajo.

Aunado a que en 1938 el General Cárdenas realizó el proyecto de Ley del Seguro Social, cuyo plan adoptó el Licenciado Ignacio García Téllez quien estando al frente de la Secretaría del Trabajo, creó el Departamento de Seguros Sociales y cumplimentando los acuerdos presidenciales de 2 y 18 de junio de 1941 formó la Comisión Técnica encargada de preparar el proyecto que fue aprobado por la Cámaras y publicado el 19 de enero de 1943.⁴⁹

Finalmente, como resultado en aquel periodo se contaba con la regulación en materia de riesgos laborales, la Ley del Trabajo y la Ley del Seguro Social, bajo el fundamento de la teoría del riesgo creado.

2.6 Aportación del Doctor Jorge Fernández Osorio en la medicina del trabajo

Desde 1948 el Doctor Jorge Fernández Osorio desarrolló incontables esfuerzos profesionales en beneficio a la medicina del trabajo, su aportación la realizó desempeñando

⁴⁹ Ibíd.

diversas labores, tales como la elaboración de estudios científicos y de investigación de campo, asistencia directa en fábricas y centros de trabajo, docencia en la especialidad de medicina del trabajo, creación de instituciones médicas académicas y administrativas para la salud de los trabajadores y defensa de los derechos de los trabajadores como perito o especialista así como apoyo a la lucha de la salud laboral.⁵⁰

Además publicó diversos libros entre los cuales destacan: *Medicina del trabajo y salud de los trabajadores* y *La lucha de los trabajadores por su salud*.

En 2005 se realizó un homenaje en la Facultad de Medicina de la UNAM, en el cual el Doctor Enrique Larios reconoció la trayectoria académica del Doctor Jorge Fernández Osorio, en particular por haber creado la moderna cátedra de medicina del trabajo y haber sido nombrado como el “Padre de la Medicina del Trabajo en México”⁵¹, así como la tendencia de proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

Finalmente, podemos concluir que el Doctor Jorge Fernández Osorio dejó una valiosa aportación en la lucha y defensa de los derechos de los trabajadores, muestra de ello se cita una frase que denota un gran legado de profundo compromiso y espíritu social: “*La salud de los trabajadores no es sólo la aparente ausencia de enfermedad, o de sentirse bien o apto para el trabajo, su salud abarca entre otros aspectos: el salario, la ocupación estable, las horas extras, el modo de trabajar y de vivir, los ritmos de trabajo, el desarrollo productivo, económico y urbanístico, el equilibrio ecológico, la igualdad social, la libertad, la discriminación y la segregación*”.⁵²

⁵⁰ Alzaga Oscar. *Aspectos de la semblanza del ilustre doctor Jorge Fernández Osorio*. [En línea]. <<http://www.alames.org/documentos/osorio.pdf>>[Consulta: 20 junio 2015].

⁵⁴ Gaceta de la Facultad de Medicina de la UNAM. 10 de febrero de 2004. *Homenaje al Doctor Jorge Fernández Osorio*. [en línea]: <<http://www.facmed.unam.mx/publicaciones/gaceta/feb102k4/homenaje.html>>[Consulta: 20 de junio 2015].

⁵⁵ Ídem., Alzaga Oscar.

2.7 LFT de 1970

Respecto a los aspectos que contempló la LFT de 1970 en relación a la seguridad y salud de los trabajadores, se encuentra la consolidación de la responsabilidad de los accidentes de trabajo a cargo de los patrones, así como un derecho del trabajador a ser asegurado.

Respecto al accidente de trabajo se señaló que se podía suscitar en el lugar del trabajo o en cualquier lugar al que se hubiese trasladado el trabajador mientras estuviera desarrollando una actividad relacionada con la empresa.

En ese mismo sentido, se refirió que la enfermedad del trabajo se podía derivar de dos circunstancias: del trabajo mismo o del medio en el que el trabajador se veía obligado a prestar sus servicios.

Asimismo, se establecieron las prestaciones que debían recibir los trabajadores en su rehabilitación tales como la adquisición de los aparatos necesarios de prótesis y ortopedia para su recuperación.

Por otra parte, respecto la tabla de enfermedades en la LFT de 1931 existían 40 enfermedades⁵³ que procedían de las tablas francesas posteriores a la Primera Guerra Mundial, por tanto, dichas enfermedades eran de una época en la que la medicina del trabajo tenía todavía un carácter empírico, por lo que con el fin de ponerlas en concordancia con datos más recientes, el 31 de diciembre de 1956 se adicionaron 9 fracciones y se incorporaron otros 112 padecimientos en la LFT de 1970, además de que se reformó la tabla de valuación de incapacidad, aumentando el número de incapacidades y los

⁵³[En línea] Actualización de la Tabla de Enfermedades de Trabajo. STPS. <<http://trabajoseguro.stps.gob.mx/trabajoseguro/boletines%20anteriores/2008/bol021/vinculos/Actualizaci%C3%B3n%20de%20la%20Tabla%20de%20Enfermedades%20de%20Trabajo.pdf>> [Consulta: 27 de octubre de 2015].

porcentajes, a efecto de que cada accidente o enfermedad se pagara con una indemnización justa.⁵⁴

2.8 Evolución de la salud laboral

El tema de salud laboral ha evolucionado y se espera que continúe avanzando hasta lograr una connotación humanista.

Como ya se mencionó en el capítulo anterior, se entiende por salud laboral la actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención de enfermedades y accidentes, así como la eliminación de los factores o condiciones que ponen en peligro la salud y seguridad en el trabajo.⁵⁵

Ahora bien, derivado de lo anterior, se refiere que la salud laboral también implica un ambiente de trabajo adecuado, condiciones de trabajo justas en donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde su participación refleje una evidente mejora e incremento en su productividad como resultado de la satisfacción y bienestar personal.

Tales condiciones saludables para los trabajadores constituyen uno de los bienes más preciados de cualquier país o comunidad, ya que no sólo contribuyen a la productividad y riqueza del mismo, sino a la motivación, satisfacción y calidad de vida de todos los ciudadanos.

Consecuentemente, el impacto de la salud de los trabajadores además de constituir un importante valor que adquiere el carácter de derecho humano, conlleva un objetivo social que contribuirá y facilitará que los grupos restantes de las poblaciones alcancen un nivel de salud satisfactorio y consigan sus metas de desarrollo social.⁵⁶

⁵⁴ Trejo Sánchez, Karina. *Por la salud ocupacional, una propuesta de reformas a la LFT*. El Cotidiano [en línea] 2013, (Marzo-Abril):] <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32527006008>> ISSN 0186-1840. [Consulta: 27 de octubre 2015].

⁵⁵ Aguilar Cortés, María Antonia, op. cit., nota 28.

⁵⁶ Nieto A. Héctor, op. cit., nota 29.

En ese mismo sentido, el Doctor Héctor Nieto⁵⁷ refiere que la salud de los trabajadores adquiere especial relevancia en el marco del progreso y desarrollo de la sociedad que componen; toda vez que la buena salud del trabajador refleja un bienestar familiar y por consecuencia mejoramiento a nivel global en la economía nacional.

Finalmente, la salud laboral invoca aspectos fundamentales para el cuidado y protección de los trabajadores en cualquier centro de trabajo, entre los cuales son: el tiempo de trabajo que implica la distribución saludable de horas extras, turnos rotativos, vacaciones, descansos; las formas de remuneración que contemplen premios por producción y remuneraciones extras por objetivos alcanzados; la organización y contenido del trabajo evitando la monotonía y los acelerados ritmos de producción; la seguridad, salud y ergonomía, consistentes en la prevención de riesgos derivados de factores físicos, químicos, mecánicos y biológicos; servicios de bienestar social y familiar tales como servicios de transporte, alimentación, guardería, etc.; armonización en las relaciones laborales tales como premios, desarrollo de la carrera laboral y capacitación; involucramiento en los intereses del trabajador y su entorno: expectativas personales, preferencias culturales, deportivas, necesidades, estado de salud; situación práctica y jurídica del trabajador, así como estabilidad en el empleo.⁵⁸

⁵⁷ Ídem.

⁵⁸ *Ibíd.*, p. 19.

Capítulo III. Normatividad para la prevención de riesgos de trabajo

La regulación en materia de prevención de riesgos de trabajo se encuentra estipulada en diversas disposiciones tanto en el ámbito nacional como internacional, en el presente capítulo se abordarán aquellos preceptos que tienen como objetivo la protección de los trabajadores respecto de los riesgos a los que se encuentran expuestos con motivo o en el desempeño de la labor encomendada.

3.1 Disposiciones constitucionales

En el Apartado “A”, fracción XIV del artículo 123 de la CPEUM se dispone que los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo que deberán pagar la indemnización correspondiente, ya sea como consecuencia de la muerte o la incapacidad temporal o permanente del trabajador, de acuerdo con lo que las leyes determinen; asimismo, ésta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate al trabajador a través de un intermediario.

En ese mismo sentido, la fracción XIV del mismo ordenamiento jurídico establece que el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y; a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo; así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores o del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

De lo anterior se desprende, que las disposiciones constitucionales contemplan la responsabilidad del patrón en caso de accidentes o enfermedades de trabajo, el derecho a un ambiente laboral sano y seguro; la responsabilidad patronal preventiva; el acceso a la seguridad social de los trabajadores; la regulación específica de los sistemas de seguridad social; los derechos de las mujeres embarazadas, así como también la obligación del patrón de velar y salvaguardar la salud de los trabajadores y de asumir la responsabilidad que conlleva un accidente o enfermedad en el trabajo.

3.2 Convenios de la OIT en materia laboral ratificados por México

Respecto del ámbito internacional, el artículo 133 de la CPEUM señala la jerarquía de los instrumentos internacionales, al disponer que todos los tratados celebrados y que se celebren por el presidente de la república, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión.

El criterio jurisprudencial⁵⁹ señala el hecho inobjetable de que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Constitución y por encima del derecho federal y local, es decir, los compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional.

En ese mismo sentido, la LFT en su artículo 6o., establece que las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

⁵⁹ Núm. de registro: 192 867; tesis aislada; materia(s): constitucional; novena época; instancia: Pleno; fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; tomo: X; noviembre de 1999; tesis: P. LXXVII/99; p. 46. TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Ahora bien, antes de abordar lo relativo a los convenios de la OIT en materia laboral es preciso señalar que los compromisos que se adquieren en el marco de la ratificación de tratados internacionales, la OIT espera que la conducta de las naciones aún en aquellos casos en los que se trate de convenios no ratificados, no sólo sean criterios de ajuste a los marcos normativos internos sino *que alcancen una dimensión mayor en la lógica de los principios de justicia social que preconiza la instancia internacional*,⁶⁰ situación que lamentablemente en nuestro país no se lleva a cabo.

Es evidente, que en México existe una escasa o nula aplicación y observancia a los instrumentos internacionales de la OIT lo cual evidencia que: la gran mayoría de los derechos laborales no se respetan, y en algunos casos se paga por omitirlos; la vida, la seguridad y la salud en el trabajo, al igual que varios derechos laborales tienen un precio; la jornada es un punto de referencia salarial más que una limitante por razones de salud en el trabajo; las diferencias de género, edad u otras se consideran únicamente para efecto de determinar el trabajador de mayor eficiencia, abarcando en este criterio incluso el trabajo infantil, aunado a que el derecho de asociación se encuentra atrapado en la simulación.

Como ejemplo innegable de la impunidad de los derechos de los trabajadores podemos observar la figura de la tercerización (outsourcing), la cual se encuentra plenamente identificada y reconocida la manera con la que opera y; “a pesar de que se intentó regular en las reformas a la LFT de 2012 en los artículos del 12 al 19, al establecer de manera expresa que los contratistas e intermediarios son igualmente responsables de la relación laboral, dicha situación dista mucho de ser efectivo ya que la figura persiste, pues en los juicios laborales se somete al trabajador a acreditar que efectivamente de manera física prestaba sus servicios a empresa diferente con la que celebró el contrato, por lo general las outsourcing saben cómo protegerse para que no haya documentos o circunstancias que los vinculen con los trabajadores, y a pesar de que éstas fueron reconocidas como ilegales, el

⁶⁰ Bouzas Ortiz, Alfonso. Biblioteca Jurídica Virtual del IJ de la UNAM [en línea]: *Los Convenios Internacionales*, 2007. <http://www.biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2505/12.pdf> [Consulta: 24 junio 2015].

esquema de fraude a la ley lo siguen haciendo, tanto como los derechos de los trabajadores como las obligaciones fiscales frente al Estado”.⁶¹

Lo anterior, implica que la figura del outsourcing es el esquema tolerado por las autoridades para violar las más elementales normas protectoras del trabajo y de los trabajadores al punto de que forma parte de la moderna organización del trabajo y las autoridades lo validan.⁶²

Finalmente, retomando lo relativo a los convenios internacionales en materia de prevención de riesgos de trabajo, se menciona que existen 188 convenios internacionales adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, de los cuales México⁶³ ha ratificado **79**⁶⁴: **7 de ellos 8**⁶⁵ **son fundamentales; 1 de 4 son de gobernanza o prioritarios y 71 de 177 son técnicos.**

Convenios fundamentales⁶⁶

1. **C029.** Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Ratificado 12-V-1934. Publicado en el DOF el 13-VII-1935.
2. **C087.** Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948. Ratificado 1-IV-1950 Publicado en el DOF el 16-X-1950.
3. **C100.** Convenio sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, 1951. Ratificado 23-VIII-1952. Publicado en el DOF el 9-X-1952.

⁶¹ Aportación del Mtro. Juan Carlos García Campos, Catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México.

⁶² Bouzas Ortiz, Alfonso. op. cit., nota 60. p.199.

⁶³ OIT. *Normlex.Information System on International Labour Standards*. [en línea]. Ratificaciones de México.<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764>[Consulta: 24 junio 2015].

⁶⁴ De los **79** Convenios ratificados por México,**12 no** están en vigor,**8** han sido denunciados **1**ha sido ratificado en los últimos 12 meses.

⁶⁵ El 10 de junio de 2015 México ratificó el Convenio fundamental No.138 sobre la edad mínima, el cual entrará en vigor para México el 10 de junio de 2016.

⁶⁶ OIT. op. cit., nota 63.

4. **C105.** Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957. Ratificado 1-VI-1959. Publicado en el DOF el 21-VIII-1959 y su fe de erratas de 17-IX-1959.
5. **C111.** Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958. Ratificado 11-IX-1961. Publicado en el DOF el 11-VIII-1962.
6. **C138.** [Convenio sobre la edad mínima, 1973.](#) *Edad mínima especificada: 15 años.* El Convenio entrará en vigor para México el 10 junio 2016.
7. **C182.** Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999. Ratificado 30-VI-2000. Publicado en el DOF el 7-III-2001.

Convenios de gobernanza (prioritarios)⁶⁷

1. **C144.** Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, 1976. Ratificado 28-VI-1978. Publicado en el DOF el 28-XI-1978.

Convenios técnicos⁶⁸

1. **C006.** [Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores \(industria\), 1919.](#) Ratificado el 20 de mayo de 1937. Denunciado el 20 de junio de 1956.
2. **C007.** [Convenio sobre la edad mínima \(trabajo marítimo\), 1920.](#) Ratificado el 17 agosto 1948. Denunciado el 18 julio 1952.
3. **C008.** Convenio número 8 relativo a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio, 1920. Ratificado 20-V-1937. Publicado en el DOF el 27-IX-1937.
4. **C009.** Convenio relativo a la colocación de la gente de mar, 1920. Ratificado 1-IX-1939. Publicado en el DOF el 4-III-1940.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Ibid.

5. **C011.** Convenio relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas, 1921. Ratificado 20-V-1937. Publicado en el DOF el 28-IX-1937.
6. **C012.** Convenio relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura, 1921. Ratificado 1-XI-1937. Publicado en el DOF el 31-XII-1937.
7. **C014.** Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales, 1921. Ratificado 7-I-1938. Publicado en el DOF el 16-III-1938.
8. **C016.** Convenio relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques, 1921. Ratificado 9-III-1938. Publicado en el DOF el 23-IV-1938.
9. **C017.** Convenio relativo a la indemnización por accidentes de trabajo, 1925. Ratificado 12-V-1934. Publicado en el DOF el 3-VII-1935.
10. **C019.** Convenio relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo, 1925. Ratificado 12-V-1934. Publicado en el DOF el 7-VIII-1935.
11. **C021.** Convenio relativo a la simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques, 1926. Ratificado 9-III-1938. Publicado en el DOF el 18-IV-1938.
12. **C022.** Convenio relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926. Ratificado 12-V-1934. Publicado en el DOF el 6-VIII-1935.
13. **C023.** [Convenio sobre la repatriación de la gente de mar. 1926.](#) Ratificado el 12 mayo 1934. Denunciado el 15 marzo 2002.
14. **C026.** Convenio relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928. Ratificado 12-V-1934. Publicado en el DOF el 9-VIII-1935.
15. **C027.** Convenio relativo a la indicación del peso en los grandes fardos transportados por barco, 1929. Ratificado 12-V-1934. Publicado en el DOF el 12-VIII-1935.
16. **C030.** Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, 1930. Ratificado 12-V-1934. Publicado en el DOF el 10-VIII-1935.
17. **C034.** Convenio [sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933.](#) Ratificado 21 febrero 1938. Denuncia automática el 01 de marzo de 1992 por Convenio C096.
18. **C046.** [Convenio \(revisado\) sobre las horas de trabajo \(minas de carbón\), 1935.](#) Ratificado 01 septiembre 1939. *No tiene fecha de entrada en vigor.*

19. **C049.** Convenio relativo a la reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas, 1935. Ratificado 21-II-1938. Publicado en el DOF el 16-IV-1938.
20. **C052.** Convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas, 1936. Ratificado 9-III-1938. Publicado en el DOF el 21-IV-1938.
21. **C053.** Convenio relativo al mínimo de capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la Marina Mercante, 1936. Ratificado 1-IX-1939. Publicado en el DOF el 29-II-1940.
22. **C054.** Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936. Ratificado 12-VI-1942. *No tiene fecha de entrada en vigor.*
23. **C056.** Convenio relativo al seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936. Ratificado 1-II-1984. Publicado en el DOF el 5-III-1984 y su fe de erratas de 4-IV-1984.
24. **C058.** Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo, 1936. Ratificado 18-VII-1952. Publicado en el DOF el 3-XII-1948.
25. **C063.** [Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938](#). Ratificado 16 julio 1942. *Denuncia automática* el 18 abril 1989 por Convenio C160.
26. **C080.** Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la OIT, 1946. Ratificado 20-IV-1948. Publicado en el DOF el 9-VII-1948.
27. **C087.** Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948. Ratificado 1-IV-1950. Publicado en el DOF el 16-X-1950.
28. **C090.** Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria, 1948. Ratificado 20-VI-1956. Publicado en el DOF el 19-VII-1956 y su fe de erratas de 11-IX-1956.
29. **C095.** Convenio relativo a la protección del salario, 1949. Ratificado 27-IX-1955. Publicado en el DOF el 12-XII-1955.
30. **C096.** Convenio relativo a las agencias retribuidas de colocación, 1949. Ratificado 1-III-1991. Publicado en el DOF el 31-V-1991.
31. **C099.** Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, 1951. Ratificado 23-VIII-1952. Publicado en el DOF el 28-X-1952.
32. **C102.** Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social, 1952. Ratificado 12-X-1961. Publicado en el DOF el 31-XII-1959.

33. **C106.** Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, 1957. Ratificado 1-VI-1959. Publicado en el DOF el 21-VIII-1959 y su fe de erratas de 17-IX-1959.
34. **C107.** [Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957](#). Ratificado el 201 de junio de 1959. *Denuncia automática* el 05 septiembre 1991 por Convenio C169.
35. **C108.** Convenio relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente de mar, 1958. Ratificado 11-IX-1961. Publicado en el DOF el 11-VIII-1962.
36. **C109.** Convenio sobre salarios, horas de trabajo y dotación, 1958. Ratificado 11-IX-1961. *No tiene fecha de entrada en vigor*.
37. **C110.** Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, 1958. Ratificado 20-VI-1960. Publicado en el DOF el 14-IX-1960 y su fe de erratas de 8-X-1960.
38. **C112.** Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, 1959. Ratificado 9-VIII-1961. Publicado en el DOF el 25-X-1962.
39. **C116.** Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la OIT, 1961. Ratificado 3-XI-1966.
40. **C118.** Convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, 1962. Ratificado 6-I-1978. Publicado en el DOF el 15-II-1978.
41. **C123.** Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, 1965. Ratificado 29-VIII-1968. Publicado en el DOF el 18-I-1968.
42. **C124.** Convenio relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en minas, 1965. Ratificado 29-VIII-1968. Publicado en el DOF el 20-I-1968.
43. **C131.** Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, 1970. Ratificado 18-IV-1973. Publicado en el DOF el 26-VII-1973.
44. **C135** Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971. Ratificado 2-V-1974. Publicado en el DOF el 21-I-1975.
45. **C140.** Convenio relativo a la licencia pagada de estudios, 1975. Ratificado 17-II-1977. Publicado en el DOF el 24-III-1977.

46. **C141.** Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, 1975. Ratificado 28-VI-1978. Publicado en el DOF el 4-XII-1978.
47. **C142.** Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975. Ratificado 28-VI-1978. Publicado en el DOF el 23-XI-1978.
48. **C144.** Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, 1976. Ratificado 28-VI-1978. Publicado en el DOF el 28-XI-1978.
49. **C150.** Convenio sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, 1978. Ratificado 10-II-1982. Publicado en el DOF el 13-V-1982.
50. **C153.** Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes por carretera, 1979. Ratificado 10-II-1982. Publicado en el DOF el 14-V-1982.
51. **C159.** Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983. Ratificado 5-IV-2001. Publicado en el DOF el 22-IV-2002.
52. **C160.** Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985. Ratificado 18-IV-1988. Publicado en el DOF el 22-VI-1988 y su fe de erratas de 24-XI-1988.
53. **C163.** Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, en el mar y en puerto, 1985. Ratificado 5-X-1990. Publicado en el DOF el 25-I-1991.
54. **C164.** Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar, 1985. Ratificado 5-X-1990. Publicado en el DOF el 25-I-1991.
55. **C166.** Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1987. Ratificado 5-X-1990. Publicado en el DOF el 26-III-1991.
56. **C169.** Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, 1989. Ratificado 5-IX-1990. Publicado en el DOF el 24-I-1991.
57. **C172.** Convenio sobre condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, 1991. Ratificado 7-VI-1993. Publicado en el DOF el 5-VIII-1993.
58. **C173.** Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992. Ratificado 24-IX-1993. Publicado en el DOF el 24-XI-1993.

Relativos a la prevención de riesgos laborales

59. **C013.** Convenio relativo al empleo de la cerusa en la pintura, 1921. Ratificado 7-I-1938. Publicado en el DOF el 11-III-1938.
60. **C032.** Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932. Ratificado 12 mayo 1934. *Denuncia automática* el 10 de febrero de 1983 por Convenio C152.
61. **C045.** Convenio relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, 1935. Ratificado 21-II-1938. Publicado en el DOF el 21-IV-1938.
62. **C055.** Convenio relativo a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar, 1936. Ratificado 15-IX-1939. Publicado en el DOF el 12-II-1941.
63. **C062.** [Convenio sobre las prescripciones de seguridad \(edificación\), 1937.](#) Ratificado 04 julio 1941. *Denuncia automática* el 05 octubre 1991 por Convenio C167.
64. **C115.** Convenio relativo a la protección de los trabajadores contra radiaciones ionizantes, 1960. Ratificado 19-X-1983. Publicado en el DOF el 23-I-1984.
65. **C120.** Convenio relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas, 1964. Ratificado 18-VI-1968. Publicado en el DOF el 5-I-1966.
66. **C134.** Convenio relativo a la prevención de los accidentes del trabajo de la gente de mar, 1970. Ratificado 2-V-1974. Publicado en el DOF el 21-I-1975.
67. **C152.** Convenio sobre seguridad e higiene en los trabajadores portuarios, 1979. Ratificado 10-II-1982. Publicado en el DOF el 21-V-1982 y su fe de erratas de 12-VII-1982.
68. **C155.** Convenio sobre seguridad y salud a los trabajadores y medio ambiente de trabajo, 1982. Ratificado 1-II-1984. Publicado en el DOF el 6-III-1984 y su fe de erratas de 5-IV-1984.
69. **C161.** Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985. Ratificado 17-II-1987. Publicado en el DOF el 13-IV-1987.
70. **C167.** Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988. Ratificado 5-X-1990. Publicado en el DOF el 25-I-1991.

71. **C160.** Convenio sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, 1990. Ratificado 17-IX-1992. Publicado en el DOF el 4-XII-1992.

Aunado bien, respecto de los convenios internacionales en materia de prevención de riesgos de trabajo existen dos que son aplicables de manera genérica, es decir, no pertenecen a un sector en específico y están relacionados directamente con la seguridad y salud de los trabajadores: Convenio No.155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo de 1981 y el Convenio No. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo de 1985, los cuales se abordarán de manera independiente en los siguientes apartados.

3.3 Convenio No.155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo

El Convenio número 155 plantea la necesidad de formular una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe ponerse en práctica y reexaminarse periódicamente, dicha política tendrá como objetivo prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sean razonables y factibles las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente laboral.

Aplica para todas las ramas de la actividad económica dejando a potestad de que cada país ratifique y determine su ámbito de aplicación.⁶⁹

La finalidad del instrumento es aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, así como también imponer a los Estados Miembro la obligación de formular, aplicar y revisar su política nacional a fin de medir los progresos realizados y su impacto en la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores.

⁶⁹ Blanca León y Gladys Mago. *Reflexiones sobre el artículo 14 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo*. [en línea].Salud de los trabajadores/ Volumen 18 N° 1 / Enero-Junio 2010.< <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v18n1/art07.pdf> >[Consulta: 25 junio 2015].

Datos relevantes respecto de la ratificación de México del **Convenio No.155**

Categoría		Multilateral
Status		Vigente
Lugar de adopción		Ginebra, Suiza
Fecha de adopción		22 de junio de 1981
Publicación en el DOF		06 de marzo de 1984
Entrada en vigor		01 de febrero de 1985 ⁷⁰

3.4 Convenio No. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo

El instrumento internacional número 161 establece servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, cuyas funciones sean esencialmente preventivas y de vigilancia así como brindar información, educación y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo y asistencia médica de urgencia.⁷¹

Propone la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores habida cuenta de su estado de salud física y mental y establece que la asignación de puestos prevea funciones preventivas y que se asesore al empleador, trabajadores y representantes acerca de las condiciones necesarias para conservar un medio ambiente de trabajo sano y seguro que favorezca una salud física y mental óptima.

⁷⁰SRE.[enlínea]:<http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=385&depositario=&PHPSESSID=740476b24545f3fde14fbcca07d6fa8f>[Consulta: 25 junio 2015].

⁷¹ Nieto A., Héctor. op. cit., nota 28. p. 10.

Datos relevantes respecto de la ratificación de México del **Convenio No. 161**

Categoría	Multilateral
Status	Vigente
Lugar de adopción	Ginebra, Suiza
Fecha de adopción	26 de junio de 1985
Publicación en el DOF	13 de abril de 1987
Entrada en vigor	17 de febrero de 1988 ⁷²

3.5 Legislación para la prevención de riesgos de trabajo

Una vez abordado los preceptos constitucionales y los instrumentos internacionales se procede a señalar las legislaciones y reglamentos que regulan la seguridad y salud en el trabajo en nuestro país.

LFT

Reformas a la LFT (2012)

El 30 de noviembre de 2012 se publicó en el DOF el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversos preceptos de la LFT, a continuación se señalarán las más relevantes respecto de la materia de seguridad y salud en el trabajo:

⁷² *Ibíd.*, p. 81.

En las fracciones *XVI, XVII, XVIII del artículo 132 de la LFT*, se amplía la normatividad aplicable a las obligaciones del patrón, en las cuales incluye las disposiciones establecidas en el RFSST, las NOMs en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el mismo sentido que el párrafo anterior aplica como obligación del trabajador la dispuesta en la *fracción II del artículo 134*.

Se establece como objeto del adiestramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo: actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresa; hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores. (*Adición del artículo 153-C*).

Se responsabiliza al patrón de la seguridad y salud de los trabajadores y de la prevención de los riesgos de trabajo conforme a las disposiciones de la LFT, sus reglamentos y NOMs aplicables; asimismo señala que es obligación de los trabajadores la de observar las mismas disposiciones. (*Adición del artículo 475 bis*).

Se aumentan hasta en un 25 por ciento las indemnizaciones previstas en la LFT, cuando el patrón incumpla alguna de las disposiciones contenidas en las NOMs en materia de seguridad y salud en el trabajo; cuando hubieren sucedido accidentes y no se adoptaran las medidas adecuadas para evitar su repetición; cuando no se adopten las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del trabajo; o en caso de que los trabajadores hagan notar al patrón el peligro que corren y éste no adopte las medidas adecuadas para evitarlo. (*Modificación a la fracción I del artículo 490*).

De igual modo, incrementó la indemnización que corresponde en caso de muerte del trabajador, la cual será equivalente al importe de 5000 días de salario, sin deducir la

indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal. Cabe señalar que antes de la reforma se establecía una indemnización únicamente por 730 días de salario. *(Modificación al artículo 502).*

Por otra parte, se establece que la STPS y el IMSS deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones. *(Adición del segundo párrafo en el inciso e), fracción V del artículo 504).*

Asimismo, aumentan las facultades de la CNCSSST, y se le atribuyen: la de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo; proponer reformas y adiciones al RFSST y a las NOMs en la materia y; mantener comunicación permanente con las autoridades de protección civil, a efecto de diseñar las acciones que contribuyan a reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza y la interrupción de las funciones esenciales de la sociedad, ante la eventualidad de un desastre provocado por agentes naturales o humanos. *(Modificación al artículo 512-A).*

En ese mismo sentido, le otorga a la CCESSST la facultad de coadyuvar en la definición de la política estatal en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como proponer reformas y adiciones al RFSST y a las NOMs en la materia. *(Modificación al artículo 512-B).*

Por otra parte, en relación a la inspección del trabajo, el inspector ya no sólo realiza sugerencias a los patrones sino que tiene la facultad de disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores. *(Modificación a la fracción VI del artículo 541).*

De modo similar, se otorga una nueva facultad a los inspectores para restringir el acceso o limitar la operación de los centros de trabajo, previa consulta con la DGIFT, en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. *(Adición de la fracción VI Bis del artículo 541).*

Ahora bien, respecto de la tabla de enfermedades prevista en el artículo 513 se dispone que la STPS previa opinión de la CCNSST actualice las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, que serán publicadas en el DOF y serán de observancia general en todo el territorio nacional.

En ese sentido, cabe señalar que el artículo cuarto transitorio de la reforma referida, dispone que la STPS deberá expedir las Tablas de Enfermedades de Trabajo y de Evaluación de Incapacidades Permanentes, en un término *de seis meses contados* a partir de la entrada en vigor su publicación en el DOF, es decir, que si las reformas fueron publicadas el 30 de noviembre de 2012, la referida Secretaría debió haber publicado las tablas a más tardar el 30 de mayo de 2013, sin embargo a la fecha no se ha cumplido con dicha encomienda legal.

Al respecto el Doctor Rodolfo Nava Hernández⁷³, refirió que la actualización de la tabla de enfermedades de trabajo no se ha realizado debido a causas de índole político y económico por parte de autoridades laborales y organizaciones patronales, toda vez que dicha actualización incrementaría el número de padecimientos y como consecuencia el aumento de la tasa de siniestralidad de las empresas.

Asimismo, comentó que en 2010 la STPS convocó a diversos grupos para formar mesas de trabajo con la finalidad de determinar nuevos padecimientos para que fueran incorporados en la actual tabla de enfermedades, dichas reuniones se llevaron a cabo durante más de un año, en ellas participaron 11 grupos entre los cuales el Doctor Nava fungió como representante de la UNAM; al cumplirse con el objetivo de las reuniones, se tuvo como resultado ampliar los padecimientos a 183 (de 161), mismos que fueron adicionados conforme a la Clasificación Internacional de Enfermedades 10° a fin de tener sólidos fundamentos para su inclusión, además de las referencias bibliográficas que apoyaban el estudio, finalmente, se concluye que la STPS cuenta con la tabla de enfermedades de

⁷³Profesor de la Facultad de Medicina, y Coordinador del área de Salud en el Trabajo en la División de Estudios de Posgrado. Subdivisión de Educación Continua, Unidad de Posgrado de la UNAM

trabajo actualizada desde hace 5 años y a la fecha no la ha publicado debido a las causas anteriormente referidas.

Cabe señalar que la actual tabla de enfermedades contiene 161 padecimientos considerados como enfermedades de trabajo sobre las cuales se trazan la ruta por la cual deben actuar los médicos legistas al momento de otorgar las características de incapacidad, así mismo contienen, 409 valuaciones por incapacidades permanentes la que determinan el monto de pago resultante de los riesgos de trabajo.⁷⁴

Lo anterior implica que, una vez que la STPS publique la actualización de la tabla de enfermedades (si en algún momento se realiza) dependerá fundamentalmente del medio a través del cual lo publique, para tener el conocimiento del alcance y efecto legal que conllevaría dicha actualización.

LFMN

Respecto de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, se puede mencionar que la LFMN dispone lo relativo a las disposiciones concernientes a las NOMs; asimismo señala que corresponde a las dependencias según su ámbito de competencia expedir las NOMs relacionadas con sus atribuciones (*Fracción II del artículo 38*).

De igual manera, dicha legislación refiere que las NOMs tienen como finalidad establecer las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo y otros centros públicos de reunión. (*Fracción VII del artículo 40*)

Finalmente, también establece la competencia de las dependencias para elaborar los anteproyectos de las NOMs y someterlos a los CCNN, con los cuales se elaboraran los

⁷⁴[Enlínea]:<<http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/62/2014/abr/20140424-IV/Iniciativa-14.html>> [Consulta: 27 octubre 2015].

proyectos de conformidad con las reglas y el procedimiento que la misma ley establece. *(Artículos del 43 al 47).*

LSS

Respecto a las disposiciones que establece la LSS en materia de prevención de riesgos de trabajo, se encuentra la facultad atribuida al IMSS de proporcionar servicios de carácter preventivo, con el objeto de evitar riesgos de trabajo entre la población asegurada. *(Artículo 80).*

En ese mismo sentido, dicho instituto se coordinará con la STPS, con las dependencias y entidades de la APF y de las entidades federativas, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades en el trabajo. *(Artículo 81).*

Asimismo, el IMSS llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas a efecto de prevenir la realización de riesgos en el trabajo; además podrá verificar el establecimiento de programas o acciones preventivas de riesgos de trabajo en aquellas empresas que por la siniestralidad registrada puedan disminuir el monto de la prima. *(Artículo 82).*

Por último, se establece que los patrones deben cooperar con el IMSS en la prevención de los riesgos de trabajo, para: facilitar la realización de estudios e investigaciones; proporcionar datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo, y colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo. *(Artículo 83).*

LISSTE

Ésta legislación regula las relaciones laborales comprendidas en el apartado B del artículo 123 constitucional.

Así que, la LISSSTE regulará la seguridad y salud en el trabajo, en las dependencias y entidades, así como en las disposiciones que se fijen en las condiciones generales de trabajo o los contratos colectivos que rijan la relación laboral en las dependencias y entidades. *(Artículo 69).*

Las dependencias y entidades estarán obligadas a realizar acciones de carácter preventivo con objeto de abatir la incidencia de las enfermedades y accidentes del trabajo; asimismo, el ISSSTE se coordinará con las dependencias, entidades, organismos e instituciones que considere necesarios para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo y; podrá evaluar la actuación de las dependencias y entidades en materia de seguridad y salud en el trabajo a efecto de emitir recomendaciones que se estimen pertinentes. *(Artículo 70).*

Finalmente, las dependencias y entidades deberán: facilitar la realización de estudios e investigaciones sobre las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar medidas adecuadas para su control; informar al ISSSTE sobre la ocurrencia de accidentes o enfermedades de trabajo así como también proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas; difundir las normas preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo; integrar y operar con regularidad las CSST brindando las facilidades necesarias a sus integrantes para el adecuado desarrollo de sus funciones; elaborar su programa de prevención de enfermedades y accidentes del trabajo, así como implantarlo y capacitar a los trabajadores para su prevención, atendiendo a la naturaleza de las actividades que se llevan a cabo en los centros de trabajo. *(Artículo 72).*

Por último, le corresponde al ISSSTE promover la integración y funcionamiento de las CSST en los centros de trabajo de las dependencias y entidades y, a las propias comisiones, atender las recomendaciones que el ISSSTE formule en materia de seguridad y salud en el trabajo. *(Artículo 73).*

LOAPF

En términos generales la LOAPF señala que le corresponde a la STPS estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores. *(Fracción XI del artículo 40).*

Por otra parte, se encuentran las siguientes disposiciones reglamentarias:

3.6 RFSST

El 13 de noviembre de 2014 fue publicado en el DOF el nuevo RFSST que entró en vigor el 13 de febrero de 2015 y es aplicable a cualquier centro de trabajo dentro del territorio nacional, dicho reglamento dejó sin efectos el RFSHMAT.

El objetivo del RFSST es establecer las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos y garantizar que los trabajadores desempeñen sus actividades de manera segura y saludable. *(Artículo 2).*

Respecto de las disposiciones novedosas que estipula el RFSST se encuentran las siguientes:

Se sustituyen los términos de higiene y medio ambiente en el trabajo, por seguridad y salud en el trabajo.

Se incorporan nuevos conceptos *(Artículo 2)* tales como:

Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo, entendiéndose por éste la identificación de las condiciones inseguras o peligrosas, de agentes contaminantes o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente

laboral, de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

Entorno organizacional favorable, es aquél en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas, la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización, la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y la evaluación y reconocimiento del desempeño.

Factores de riesgo psicosocial, son aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral por el trabajo desarrollado. Son aspectos a considerar dentro de los factores de riesgo psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, las condiciones peligrosas inherentes al mismo, cuando se realiza bajo condiciones inseguras, que demanda alta responsabilidad o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados.

Trabajadores con discapacidad, definiéndose como aquéllos que, por razón congénita o adquirida, presentan una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal.

Violencia laboral, aquéllos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Por otra parte, el referido reglamento establece mayores obligaciones a los patrones (*Artículo 7*), tales como contar con un diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo y, con base en los resultados obtenidos; integrar un programa de seguridad y salud en el trabajo;

constituir e integrar la comisión mixta de seguridad e higiene en un plazo no mayor de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de inicio de operaciones del centro de trabajo; llevar a cabo las acciones de reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes del ambiente laboral a efecto de conservar las condiciones ambientales del centro de trabajo dentro de los valores límite de exposición; ordenar la aplicación de exámenes médicos al personal ocupacionalmente expuesto requeridos por el propio reglamento y las normas aplicables; proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal de acuerdo con los riesgos a que están expuestos; capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y la atención de emergencias; dar aviso por escrito o en forma electrónica a la STPS o a las instituciones públicas de seguridad social, sobre los accidentes de trabajo que ocurran dentro de las 72 horas siguientes, así como de las defunciones por riesgo de trabajo tan pronto como tengan conocimiento de ellas; presentar los avisos relacionados con el funcionamiento de recipientes sujetos a presión, criogénicos y generadores de vapor o calderas; así como, supervisar que los contratistas cumplan con las medidas de seguridad y salud en el trabajo cuando realicen trabajos dentro de sus instalaciones; contar con servicios preventivos de medicina del trabajo, mismos que podrán ser proporcionados en forma interna o externa a través de instituciones públicas de seguridad social.

De igual forma, obliga a los patrones a establecer políticas para promover un entorno organizacional favorable y preventivo de la violencia laboral, así como: disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral; realizar evaluaciones del entorno organizacional favorable, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores y; adoptar las medidas preventivas pertinentes para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral. *(Artículo 55).*

Por otra parte, se prevé un capítulo sobre la prevención de adicciones en los centros de trabajo, y se establece que la STPS orientará a los patrones a efecto de prevenirlas mediante el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberá establecer el patrón en el centro

de trabajo, el cual se regirá por los siguientes principios: absoluta confidencialidad respecto del estado de salud y adicciones de los trabajadores; no-discriminación de los trabajadores con enfermedades o adicciones y respeto a los derechos laborales y oportunidades de trabajo, independientemente del estado de salud de los trabajadores, siempre y cuando no se ponga en riesgo su vida, salud e integridad física. *(Artículos 68-70)*.

Finalmente, respecto de las sanciones que prevé el RSST se puede señalar que define con mayor claridad las multas, aunado a que éstas incrementan significativamente, ya que antes el RFSHMAT establecía como rango mínimo 15 veces el salario general diario vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo y 315 como máximo; ahora el RSST establece como mínimo 50 veces el salario general diario vigente en el Distrito Federal y 5000 como máximo. *(Artículos 115-124)*.

Asimismo, también se determina que las sanciones que se hayan impuesto al patrón se duplicarán si éste no acredita que las irregularidades que las motivaron, fueron subsanadas en el plazo que se le haya señalado. *(Artículo 126)*.

3.7 RGITAS

El 17 de junio de 2014 fue publicado en el DOF el RGITAS que deja sin efectos al RGIyASVLL y entró en vigor el 17 de septiembre de 2014.

El reglamento tiene por objeto reglamentar la LFT, en relación con el procedimiento para promover y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y la aplicación de sanciones por violaciones a la misma en los centros de trabajo. Su aplicación corresponde tanto a la STPS como a las autoridades de las entidades federativas en el ámbito de sus respectivas competencias.

Respecto de las disposiciones en materia de prevención de riesgos de trabajo, los inspectores del trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias y sin perjuicio de las facultades que la ley otorga a otras autoridades del trabajo, brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. *(Artículo 10)*.

Asimismo, las autoridades del trabajo⁷⁵ podrán, a solicitud de parte o en ejecución de los programas de inspección, realizar inspecciones de asesoría y asistencia técnica con la finalidad de fomentar entre trabajadores y patrones, entre otros aspectos, el cumplimiento de la normatividad laboral, el trabajo digno o decente, la inclusión laboral, el impulso a la creación de empleos formales, elevar la capacitación y la productividad y promover una cultura de la prevención de riesgos de trabajo, salvaguardando en todo momento los derechos humanos laborales. *(Artículo 18)*.

Finalmente, una vez que fueron señalados los reglamentos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son aplicables en nuestro país, se procede a señalar lo relativo a las NOMs de la misma materia.

3.8 NOMs

Las NOMs que emite la STPS determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y se caracterizan porque destinan la atención de factores de riesgo a los que se pueden estar expuestos en determinadas ramas de actividad económica. Su aplicación es obligatoria en todo el territorio nacional.

⁷⁵ Para los efectos del RGITAS, se entenderá por autoridad del trabajo: las dependencias o unidades administrativas, federales, estatales o del Distrito Federal, que cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar las sanciones en los casos que procedan.

Actualmente, se encuentran vigentes 41 NOMs en materia de seguridad y salud en el trabajo y se agrupan en cinco categorías:⁷⁶

1. Seguridad, buscan eliminar o disminuir los accidentes de trabajo, está conformado por diez normas.

2. Salud, en este rubro se han clasificado ocho normas, las cuales están orientadas principalmente a prevenir enfermedades de trabajo, apoyándose en el reconocimiento, evaluación y control de agentes químicos, físicos o biológicos presentes en el medio ambiente laboral.

3. Organización, son siete normas que tienen como función dictar medidas generales encaminadas a coordinar los recursos materiales, humanos y financieros disponibles para llevar a cabo la administración de la seguridad y salud en el trabajo.

4. Específicas, están enfocadas a ramas de actividad específica, como son las actividades agrícolas, aserraderos, ferrocarriles y minas; describen los aspectos más críticos y generales de seguridad e higiene que deben ser observados para preservar la vida y salud de los trabajadores, son siete normas las que conforman este rubro.

5. Producto, estas normas regulan las especificaciones principalmente de fabricantes, comercializadores, importadores y distribuidores, está conformado por nueve normas.

Ahora bien, a continuación se mencionarán las 41 NOMs referidas de acuerdo a la clasificación antes descrita.

⁷⁶STPS. Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. [en línea].<<http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>>[Consulta: 01 julio 2015].

Normas de Seguridad

Número	Título	Campo de aplicación	Objetivo
<u>NOM-001-STPS-2008</u>	Edificios, locales e instalaciones	Todos los centros de trabajo.	Establecer las condiciones de seguridad de los edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo para su adecuado funcionamiento y conservación.
<u>NOM-002-STPS-2010</u>	Prevención y protección contra incendios	Todos los centros de trabajo.	Establecer los requerimientos para la prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.
<u>NOM-004-STPS-1999</u>	Sistemas y dispositivos de seguridad en maquinaria	Centros de trabajo donde se emplee maquinaria y equipo (mecanismos y elementos combinados destinados a recibir energía para transformarla en una función determinada).	Establecer las condiciones de seguridad y los sistemas de protección y dispositivos para prevenir y proteger a los trabajadores contra los riesgos de trabajo que genere la operación y mantenimiento de la maquinaria y equipo.
<u>NOM-005-STPS-1998</u>	Manejo, transporte y almace-	Centros de trabajo donde se manejen, transporten o	Establecer las condiciones de seguridad e higiene para

	namiento de sustancias peligrosas	almacenen sustancias que por sus propiedades físicas y químicas presenten la posibilidad de inflamabilidad, explosividad, toxicidad, reactividad, radiactividad o corrosividad	el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas, para prevenir y proteger la salud de los trabajadores.
<u>NOM-006-STPS-2014</u>	Manejo y almacenamiento de materiales	Centros de trabajo donde se levanten, muevan o transporten materiales con la sola fuerza física de los trabajadores o usando carretillas, diablos, patines.	Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que se deberán cumplir en los centros de trabajo para evitar riesgos a los trabajadores y daños a las instalaciones por las actividades de manejo y almacenamiento de materiales, mediante el uso de maquinaria o de manera manual.
<u>NOM-009-STPS-2011</u>	Trabajos en altura	Centros de trabajo donde se efectúen tareas en altura, usando equipo temporal o definitivo como máquinas de acceso para el mantenimiento de edificios, plataformas o andamios, jaulas individuales y otros similares.	Establecer los requerimientos mínimos de seguridad para la prevención de riesgos laborales por la realización de trabajos en altura.
<u>NOM-020-STPS-2011</u>	Recipientes sujetos a presión y	Centros de trabajo en donde funcionen recipientes sujetos a	Establecer los requisitos de

	calderas	presión interna o externa, calderas, generadores de vapor o recipientes criogénicos.	seguridad para el funcionamiento de los recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas en los centros de trabajo, a fin de prevenir riesgos a los trabajadores y daños en las instalaciones.
<u>NOM-022-STPS-2008</u>	Electricidad estática	Centros de trabajo donde se almacenen, manejen o transporten sustancias inflamables o explosivas.	Establecer las condiciones de seguridad en los centros de trabajo para prevenir los riesgos por electricidad estática.
<u>NOM-027-STPS-2008</u>	Soldadura y corte	Centros de trabajo donde se realicen actividades de soldadura y corte.	Establecer condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para prevenir riesgos de trabajo durante las actividades de soldadura.
<u>NOM-029-STPS-2011</u>	Mantenimiento de instalaciones eléctricas	Centros de trabajo que cuenten con instalaciones eléctricas permanentes o provisionales.	Establecer las condiciones de seguridad para la realización de actividades de mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo, a fin de evitar accidentes al personal responsable de llevarlas a cabo y a personas ajenas a dichas actividades que pudieran

			estar expuestas.
--	--	--	------------------

Normas de Salud

Número	Título	Campo de aplicación	Objetivo
<u>NOM-010-STPS-1999</u>	Contaminantes por sustancias químicas	Centros de trabajo donde se manejen, transporten, procesen o almacenen sustancias químicas que generen contaminación en el medio ambiente laboral y puedan alterar la salud de los trabajadores.	Establecer medidas para prevenir daños a la salud de los trabajadores expuestos a las sustancias químicas contaminantes del medio ambiente laboral, y establecer los límites máximos permisibles de exposición en los centros de trabajo.
<u>NOM-011-STPS-2001</u>	Ruido	Centros de trabajo en los que exista exposición de	Establecer las condiciones

		los trabajadores a ruido cuyo Nivel Sonoro A (NSA) sea igual o superior a 80 decibeles (A).	de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido que por sus características, niveles y tiempo de acción, sea capaz de alterar la salud de los trabajadores; los niveles máximos y los tiempos máximos permisibles de exposición por jornada de trabajo, su correlación y la implementación de un programa de conservación de la audición.
<u>NOM-012-STPS-2012</u>	Radiaciones ionizantes	Centros de trabajo donde se produzca, use, maneje, almacene o transporte cualquier dispositivo, material o sustancia que emita o sea capaz de generar radiación ionizante; generalmente utilizada en equipos médicos de rayos X, medición de espesores y densidades de materiales como papel y láminas metálicas.	Establecer las condiciones de seguridad y salud para prevenir riesgos a los trabajadores expuestos a fuentes de radiación ionizante, al centro de trabajo y a su entorno.
<u>NOM-013-STPS-1993</u>	Radiaciones no ionizantes	Centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes, como son: ultravioleta, visible, infrarrojo, microondas, radiofrecuencia y ultrasonido.	Establecer las medidas preventivas y de control en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes, para prevenir los riesgos a la salud de los trabajadores que implican la exposición a dichas radiaciones.
<u>NOM-014-STPS-2000</u>	Presiones ambientales anormales	Centros de trabajo en que se desarrollen actividades de buceo o exista exposición de los	Establecer las condiciones de seguridad e higiene para prevenir y proteger la salud de los trabajadores

		trabajadores a presiones ambientales bajas, pesqueras; en empresas que se dedican a realizar actividades de fotografía y video subacuático.	contra los riesgos que implique el desarrollo de actividades en operaciones de buceo y en la exposición a presiones ambientales bajas.
<u>NOM-015-STPS-2001</u>	Condiciones térmicas elevadas o abatidas	Centros de trabajo en los que exista exposición de los trabajadores a condiciones térmicas elevadas (calor) o abatidas (bajas temperaturas).	Establecer las condiciones de seguridad e higiene, los niveles y tiempos máximos permisibles de exposición a condiciones térmicas extremas, que por sus características, tipo de actividades, nivel, tiempo y frecuencia de exposición, sean capaces de alterar la salud de los trabajadores.
<u>NOM-024-STPS-2001</u>	Vibraciones	Centros de trabajo en donde por las características de operación de la maquinaria y equipo, se generen vibraciones que puedan afectar a los trabajadores en cuerpo entero o en extremidades.	Establecer los límites máximos permisibles de exposición y las condiciones mínimas de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen vibraciones que, por sus características y tiempo de exposición, sean capaces de alterar la salud de los trabajadores.
<u>NOM-025-STPS-2008</u>	Iluminación	Todos los centros de trabajo.	Establecer los requerimientos de iluminación, para que se cuente con la cantidad de iluminación requerida para cada actividad visual.

Normas de Organización

Número	Título	Campo de aplicación	Objetivo
<u>NOM-017-STPS-2008</u>	Equipo de protección personal	Centros de trabajo en que se requiera el uso de equipo de protección personal para proteger a los trabajadores contra los riesgos derivados de las actividades que desarrollen.	Establecer los requisitos mínimos para que el patrón seleccione, adquiera y proporcione a sus trabajadores, el equipo de protección personal correspondiente para protegerlos de los agentes del medio ambiente de trabajo que puedan dañar su integridad física y su salud.
<u>NOM-018-STPS-2000</u>	Identificación de peligros y riesgos por sustancias químicas	Centros de trabajo en los que se manejen, transporten o almacenen sustancias químicas peligrosas.	Establecer los requisitos mínimos de un sistema para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas, que de acuerdo a sus características físicas, químicas, de toxicidad, concentración y tiempo de exposición, puedan afectar la salud de los trabajadores o dañar el centro de trabajo.
<u>NOM-019-STPS-2011</u>	Comisiones de seguridad e higiene	Todos los centros de trabajo.	Establecer los requerimientos para la constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
<u>NOM-021-</u>	Informes sobre	Todos los centros de	Establecer los

<u>STPS-1994</u>	riesgos de trabajo	trabajo donde hayan ocurrido riesgos (accidentes o enfermedades) de trabajo.	requerimientos y características de informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para que las autoridades del trabajo lleven una estadística nacional de los mismos.
<u>NOM-026-STPS-2008</u>	Colores y señales de seguridad	Todos los centros de trabajo, excepto en lo referente a las señales de transportación terrestre, marítima, fluvial o aérea, que sea competencia de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes; Tuberías subterráneas u ocultas; Ductos eléctricos; Tuberías en centrales nucleares; Tuberías instaladas en las plantas potabilizadoras de agua; Tuberías empleadas en las redes de distribución que el gobierno instala para el servicio de los habitantes.	Establecer los requerimientos en cuanto a los colores y señales de seguridad e higiene y la identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías
<u>NOM-028-STPS-2012</u>	Seguridad en procesos y equipos con sustancias químicas	Centros de trabajo donde se realicen operaciones con sustancias químicas peligrosas en cantidades iguales o mayores a las que se indican en el Apéndice A de la propia norma.	Establecer los elementos de un sistema de administración para organizar la seguridad en los procesos y equipos críticos que manejen sustancias químicas peligrosas, a fin de prevenir accidentes mayores y proteger de daños a las personas, a los centros de trabajo y a su entorno.
<u>NOM-030-STPS-2009</u>	Servicios preventivos de seguridad y salud	Todos los centros de trabajo	Establecer las funciones y actividades que deberán realizar los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo.

Normas Específicas

Número	Título	Campo de aplicación	Objetivo
<u>NOM-003-STPS-1999</u>	Plaguicidas y fertilizantes	Centros de trabajo donde se almacenen, trasladen o manejen fertilizantes o plaguicidas empleados en actividades agrícolas.	Establecer las condiciones de seguridad e higiene para prevenir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores que desarrollan actividades agrícolas de almacenamiento, traslado y manejo de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.
<u>NOM-007-STPS-2000</u>	Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas agrícolas	Centros de trabajo en donde se realicen actividades agrícolas y se utilice maquinaria o herramientas para realizar esta labor.	Establecer las condiciones de seguridad con que deben contar las instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas utilizadas en las actividades agrícolas para prevenir riesgos a los trabajadores.
<u>NOM-008-STPS-2000</u>	Aprovechamiento forestal maderable y aserraderos	Centros de trabajo donde se realicen actividades de aprovechamiento forestal maderable y de aserraderos, que incluye derribar y trasladar los árboles al aserradero, los procesos para la obtención de productos comercializables, incluyendo su cepillado y estufado.	Establecer los procedimientos de seguridad y las condiciones mínimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos a los que están expuestos los trabajadores y evitar daños a los centros de trabajo.
<u>NOM-016-STPS-2001</u>	Operación y mantenimiento de ferrocarriles	Centros de trabajo en donde se opere o dé mantenimiento a ferrocarriles, incluyendo los trabajos de reparación y mantenimiento de vías.	Establecer las medidas de seguridad e higiene para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo en aquellas actividades que se realicen para operar y dar

			mantenimiento a los medios de transporte relacionados con el servicio por ferrocarril.
<u>NOM-023-STPS-2012</u>	Trabajos en minas subterráneas y a cielo abierto	Centros de trabajo que realicen exploración, explotación y beneficio de materiales localizados en vetas, mantos, masas o yacimientos, ya sea bajo el suelo o en su superficie.	Establecer los requisitos mínimos de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos a los trabajadores que desarrollan actividades en las minas subterráneas y a cielo abierto.
<u>NOM-031-STPS-2011</u>	Construcción	Todas las obras de construcción que se desarrollen en el territorio nacional, en cualquiera de sus diferentes actividades y fases.	Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las obras de construcción, a efecto de prevenir los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores que se desempeñan en ellas.
<u>NOM-032-STPS-2008</u>	Minas subterráneas de carbón	Minas subterráneas donde se desarrollen actividades relacionadas con la explotación de carbón.	Establecer condiciones y requisitos de seguridad en las instalaciones y funcionamiento de las minas subterráneas de carbón para prevenir riesgos a los trabajadores que laboren en ellas.

Normas de Producto

Número	Título	Campo de aplicación	Objetivo
NOM-100-STPS-1994	Seguridad Extintores contra incendio a base	Extintores contra fuegos clases A, B y C con	Establecer las especificaciones de

	de polvo químico seco con presión contenida.	presión contenida de nitrógeno o gases inertes secos y que usan como agente extinguidor polvo químico seco.	seguridad que deben cumplir los extintores contra fuegos clases A, B y C con presión contenida de nitrógeno o gases inertes secos y que usan como agente extinguidor el polvo químico seco, para combatir conatos de incendio en los centros de trabajo.
NOM-101-STPS-1994 ⁷⁷	Seguridad Extintores a base espuma química.	Extintores a base de espuma química para combatir conatos de incendio por fuego clase B.	Establecer las especificaciones y métodos de prueba para el funcionamiento de los extintores a base de espuma química que serán utilizados para combatir conatos de incendio clase B en los centros de trabajo.
NOM-102-STPS-1994	Seguridad Extintores contra incendio a base de bióxido de carbono	Recipientes destinados para extintores a base de bióxido de carbono, aplicándose también para los recipientes de aluminio.	Establecer las especificaciones y métodos de prueba que deben cumplir los recipientes destinados para extintores a base de bióxido de carbono, aplicándose también para los recipientes de aluminio que sean utilizados para conatos de incendio, en los centros de trabajo.
NOM-103-STPS-1994	Seguridad Extintores contra incendio a base de agua con presión contenida.	Extintores contra incendio a base de agua con presión contenida, incluido el uso de aditivos espumantes y otros utilizados para aumentar su efectividad, para fuego clase A y B.	Establecer las especificaciones mínimas de seguridad que deben cumplir los extintores contra incendio a base de agua con presión contenida, incluido el uso de aditivos espumantes y

⁷⁷ Ibíd.

			<p>otros utilizados para aumentar su efectividad, para fuego clase A y B que serán utilizados para combatir conatos de incendio, en los centros de trabajo.</p>
<p>NOM-104-STPS-2001</p>	<p>Agentes extinguidores Polvo químico seco tipo ABC a base de fosfato mono amónico.</p>	<p>Polvo químico seco tipo ABC a base de fosfato mono amónico.</p>	<p>Establecer las especificaciones que debe cumplir el producto denominado polvo químico seco, fosfato mono amónico para uso en extintores como agente extinguidor de fuego A, B y C y sus métodos de prueba correspondientes para ser utilizados en conatos de incendio en los centros de trabajo.</p>
<p>NOM-106-STPS-1994</p>	<p>Seguridad Agentes extinguidores Polvo químico seco tipo BC, a base de bicarbonato de sodio.</p>	<p>Polvo químico seco tipo BC, a base de bicarbonato de sodio, destinado para uso en extintores como agente extinguidor de fuegos clase B y C y sus métodos de prueba.</p>	<p>Establecer las especificaciones que debe cumplir el producto denominado polvo químico seco tipo BC, a base de bicarbonato de sodio, destinado para uso en extintores como agente extinguidor de fuegos B y C y sus métodos de prueba correspondientes, para ser utilizados en conatos de incendio de los centros de trabajo.</p>
<p>NOM-113-STPS-2009</p>	<p>Seguridad Equipo de protección personal Calzado de protección Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.</p>	<p>Clasificación, especificaciones y métodos de prueba que deberá cumplir el calzado de protección.</p>	<p>Establecer la clasificación, especificaciones y métodos de prueba que deberá cumplir el calzado de protección que se fabrique, comercialice, distribuya e importe en el territorio nacional.</p>

<p>NOM-115-STPS-2009</p>	<p>Seguridad Equipo de protección personal Cascos de protección Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.</p>	<p>Clasificación, especificaciones y métodos de prueba que los cascos de protección deberán cumplir.</p>	<p>Establecer la clasificación, especificaciones y métodos de prueba que deberán cumplir los cascos de protección que se fabriquen, comercialicen, distribuyan e importen en el territorio nacional.</p>
<p>NOM-116-STPS-2009</p>	<p>Seguridad Equipo de protección personal Respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas</p>	<p>Requisitos mínimos y métodos de prueba que los purificadores de aire de presión negativa (mascarillas) contra partículas nocivas presentes en el ambiente laboral deberán cumplir.</p>	<p>Establecer las características, requisitos mínimos y métodos de prueba que deberán cumplir los respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas presentes en el ambiente laboral, que se fabriquen, comercialicen, distribuyan e importen en el territorio nacional.</p>

3.9 Programa Nacional de Normalización 2015

El 24 de abril de 2015 fue publicado el Programa Nacional de Normalización 2015⁷⁸ en el DOF, dicho programa es un instrumento de planeación, coordinación e información de las actividades de normalización a nivel nacional del sector público y privado, en el cual se

⁷⁸ DOF. *Programa Nacional de Normalización 2015*. [en línea]. <<http://www.canilec.org.mx/DOF%202015/24%20abril%20SE.pdf>>. [Consulta: 06 julio 2015].

listan los temas a ser iniciados y desarrollados como NOMs por los 17 CCNN; NMXs por los 64 CTNN y; NRF por un CN para el año 2015.

Los temas que se vertieron en el programa de referencia, son los siguientes:

Temas a ser iniciados y desarrollados como normas (temas nuevos)

1. *Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de personas con discapacidad en edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo.*

Objetivo: establecer las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y vida de personas con discapacidad que acceden y/o desarrollan actividades en las instalaciones centros de trabajo.

2. *Factores de riesgo psicosocial - Identificación, prevención y seguimiento.*

Objetivo: determinar los elementos para la identificación de los factores de riesgo psicosocial que se puedan presentar en los centros de trabajo, a fin de que los trabajadores desarrollen sus actividades en ambientes saludables, y adoptar las medidas de prevención y seguimiento correspondientes.

3. *Factores de riesgo ergonómico - Identificación, prevención y seguimiento.*

Objetivo: determinar los elementos para identificar, prevenir y dar seguimiento a los factores de riesgo ergonómico por instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas de los puestos de trabajo en los centros de trabajo, a fin de prevenir aquellos que pueden conllevar sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos o posturas forzadas en el trabajo desarrollado, con la consecuente fatiga, errores, accidentes y alteraciones a la salud de los trabajadores.

Que han sido publicados en el DOF como proyecto para consulta pública

PROY-NOM-033-STPS-2014, Condiciones de seguridad para realizar trabajos en espacios confinados. **Objetivo:** establecer las condiciones de seguridad para proteger la

integridad física y vida de los trabajadores que realizan trabajos en espacios confinados, así como prevenir alteraciones a su salud.

Normas vigentes a ser modificadas

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

Objetivo: establecer los requisitos para disponer en los centros de trabajo del sistema armonizado de identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas, a fin de prevenir daños a los trabajadores y al personal que actúa en caso de emergencia.

Que no han sido publicadas

Modificación a la NOM-002-STPS-2010, Condiciones de seguridad - Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo. **Objetivo:** revisar las indicaciones contenidas en el Apéndice A, para la clasificación del riesgo de incendio de los centros de trabajo, a fin de realizar las modificaciones que se requieran para facilitar su aplicación por los sujetos obligados.

Modificación a la 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. **Objetivo:** revisar y actualizar los requisitos de seguridad y salud en el trabajo para el control de peligros y riesgos derivados del manejo, transporte y almacenamiento dentro del centro de trabajo de las sustancias químicas peligrosas, a fin de proteger a los trabajadores de alteraciones a su salud y evitar daños al centro de trabajo.

Modificación a la NOM-013-STPS-1993, Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes. **Objetivo:** revisar y actualizar las condiciones de seguridad y salud para prevenir riesgos a los trabajadores expuestos a fuentes de radiación no ionizante.

Modificación a la NOM-014-STPS-2000, Exposición laboral a presiones ambientales anormales - Condiciones de seguridad e higiene. Objetivo: revisar y actualizar las condiciones de seguridad y salud para prevenir y proteger a los trabajadores contra los riesgos que implica el desarrollo de actividades de buceo y la exposición a presiones ambientales bajas.

Modificación a la NOM-015-STPS-2001, Condiciones térmicas elevadas o abatidas - Condiciones de seguridad e higiene. Objetivo: revisar lo relativo a los límites permisibles de exposición a las condiciones térmicas elevadas y abatidas en los centros laborales; actualizar las disposiciones del reconocimiento, evaluación y control, e integrar el Procedimiento para la evaluación de la conformidad.

Modificación a la NOM-021-STPS-1993, Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas. Objetivo: revisar las disposiciones de la norma vigente con respecto a lo establecido en el Convenio 160 sobre estadísticas del trabajo, suscrito por México en el ámbito de la OIT, la LFT, la LSS y el RFSH.

Modificación a la NOM-022-STPS-2008, Electricidad estática en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad. Objetivo: revisar y actualizar las condiciones de seguridad y salud para prevenir y proteger a los trabajadores contra los riesgos generados por la presencia de la electricidad estática.

Normas a ser canceladas

NOM-100-STPS-1994, Seguridad - Extintores contra incendio a base de polvo químico seco con presión contenida – Especificaciones.

NOM-101-STPS-1994, Seguridad - Extintores a base de espuma química.

NOM-102-STPS-1994, Seguridad - Extintores contra incendio a base de bióxido de carbono - Parte 1: Recipientes.

NOM-103-STPS-1994, Seguridad - Extintores contra incendio a base de agua con presión contenida.

NOM-104-STPS-2001, Agentes extinguidores - Polvo químico seco tipo ABC a base de fosfato mono amónico.

NOM-106-STPS-1994, Seguridad - Agentes extinguidores - Polvo químico seco tipo BC, a base de bicarbonato de sodio.

3.10 Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

El Plan Nacional de Desarrollo⁷⁹ es un documento de trabajo que rige la programación y presupuestación de toda la APF, ha sido concebido como canal de comunicación del Gobierno de la República, que transmite a la ciudadanía la visión y estrategia de gobierno de la administración en turno.⁸⁰

En materia de seguridad y salud en el trabajo⁸¹ se determinó lo siguiente:

Objetivo 4.3 “Promover el empleo de calidad”:

...

Estrategia 4.3.2. “Promover el trabajo digno o decente”.

Segunda línea de acción “Promover el respeto de los derechos humanos, laborales y de seguridad social”.

⁷⁹ STPS, *Programa Nacional de Normalización 2015*. [en línea]. <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/anexo/PROGRAMASECTORIAL_STPS_251113.pdf>. [Consulta: 07 julio 2015].

⁸⁰ Gobierno de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. [en línea]. <<http://www.pnd.gob.mx>>. [Consulta: 10 julio 2015].

⁸¹ Está plasmado en el marco de la Meta Nacional “México Próspero”.

...

Estrategia 4.3.4. “Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador”.

Quinta línea de acción: “Promover la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo”.

La STPS pone en marcha diversos programas y acciones relacionadas con los compromisos que se refieren en el Plan Nacional de Desarrollo, sin embargo, en principio es indispensable cambiar la visión respecto del trabajador, para dejar de verlo como un recurso para que los centros de trabajo alcancen sus objetivos organizacionales y sean más bien concebidos como seres humanos con necesidades de seguridad y salud tendientes a ser satisfechas.

Capítulo IV. Consideraciones relativas al régimen preventivo de riesgos laborales en México

En el presente apartado se abordarán consideraciones que tienen impacto en la aplicación y observancia del régimen preventivo de riesgos laborales en nuestro país, tales como la responsabilidad del trabajador de observar las disposiciones en materia de seguridad y

salud en el trabajo; los objetivos de los organismos internacionales que se dedican a proteger a los trabajadores de los riesgos que se pudiesen exponer; las acciones que realiza la STPS a través de los programas y servicios tendientes a crear un ambiente laboral seguro y saludable; asimismo se señalan las circunstancias actuales relativas a la subcultura de prevención existente; el estancamiento de la medicina del trabajo; la labor que realizan los inspectores y las sanciones que se derivan de dichas inspecciones, todo ello, con la finalidad de reunir los elementos esenciales que conformen una propuesta que promueva una cultura preventiva en los centros de trabajo de nuestro país.

4.1 Compromisos de los trabajadores con el cuidado de su salud

De acuerdo con lo dispuesto en la fracción II del artículo 134 y el segundo párrafo del artículo 475 Bis de la LFT, le corresponde al trabajador observar: las disposiciones contenidas en los reglamentos y las NOMs en materia de seguridad y salud en el trabajo expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo, seguridad y protección personal.

En ese mismo sentido, el artículo 8 del RFSST establece en sus diversas fracciones que el trabajador además de observar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo, está obligado a: utilizar y conservar en buen estado el equipo de protección personal proporcionado por el patrón (fracción IV); cumplir con las medidas de control previstas por el patrón para prevenir riesgos (fracción V); operar de forma segura la maquinaria, equipo y herramientas que tengan asignados (fracción VI); desempeñar su trabajo de manera segura para evitar riesgos (fracción VIII); participar en la capacitación y adiestramiento que en materia de prevención de riesgos y atención a emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe (fracción VIII), entre otras.

4.2 Organismos internacionales dedicados a la salud en el trabajo

En el ámbito internacional existen diversos organismos encargados de intervenir en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito de sus competencias, a continuación se mencionan los más relevantes:

OIT: es el organismo especializado de las Naciones Unidas que tiene como **objetivos:** promover la justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional; fomentar los derechos laborales; ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente; mejorar la protección social y; fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

Asimismo, la OIT tiene la misión de cumplir con cuatro objetivos estratégicos: promover y cumplir las normas, los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos; [mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos y; fortalecer el tripartismo y el diálogo social.](#)⁸²

ECOSOC⁸³: es el órgano de la ONU que coordina la labor económica y social de las instituciones y organismos especializados que conforman el sistema de las Naciones Unidas, tiene como **objetivo:** promover niveles de vida más elevados, el pleno empleo y el progreso económico y social, identificar soluciones para los problemas de salud, económicos y sociales en el plano internacional y fomentar el respeto universal de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

⁸² OIT. *Acerca de la OIT.* [en línea]. <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>> [Consulta: 13 julio 2015].

⁸³ México ha sido miembro en diversas ocasiones, su última participación expiró el 31 de diciembre de 2007, actualmente sólo es observador. ECOSOC. [en línea]. <http://mision.sre.gob.mx/oi/index.php?option=com_content&view=article&id=95%3Aorgecosoc&catid=13%3Acontenidoorganismo&Itemid=4&lang=es> [Consulta: 10 agosto 2015].

EU-OSHA: es un organismo especializado de la estructura de la Unión Europea que tiene como **finalidad** fomentar la cultura de la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y satisfacer las necesidades de información y de esa manera disponer de información precisa y analizada objetivamente en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para lograr sus objetivos, se encarga de recopilar, analizar y compartir conocimientos e información que contribuya a fomentar una cultura de la prevención en Europa, además de proporcionar a los gobiernos, trabajadores, empresarios y otros grupos implicados la información y visión necesarias para ofrecer una mayor seguridad y salud en su entorno laboral.

Cuenta con el Observatorio Europeo de Riesgos, mediante el cual pone de manifiesto el compromiso para contribuir a mejorar la anticipación de riesgos asociados a las nuevas tecnologías, riesgos biológicos, interfaces complejos persona-máquina, y el impacto de las tendencias demográficas, y facilitar, en consecuencia, la rápida implantación de las medidas preventivas adecuadas en cada caso.⁸⁴

EUROFOUND: es un organismo especializado de la estructura de la Unión Europea que tiene por **misión** contribuir al establecimiento de mejores condiciones de vida y de trabajo, mediante medidas tendientes a desarrollar y difundir los conocimientos adecuados para hacer posible dicha mejora. Cumple una función de investigación y desarrollo sobre las circunstancias que influyen en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Sus principales líneas de actuación son: la promoción de la salud y la seguridad a todos los niveles, el desarrollo del diálogo social y las relaciones laborales, entre otras.

Asimismo, fomenta el intercambio de información y experiencias; facilita los contactos entre las universidades, las administraciones y las organizaciones encargadas de la vida económica y social; organiza cursos, conferencias y seminarios y pone a disposición de los

⁸⁴ Takala, Jukka. (2007). Medicina y Seguridad del Trabajo, Revista Scielo. [en línea]. *Agencia Europea para la seguridad y la Salud en el Trabajo: más de una década promoviendo la prevención.* <http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2007000400003&script=sci_arttext> [Consulta: 11 agosto 2015].

gobiernos, los empresarios, las organizaciones sindicales y la Comisión Europea, los datos y dictámenes procedentes de investigaciones independientes y comparativas.⁸⁵

4.3 Programas y servicios que brinda la STPS en materia de seguridad y salud en el trabajo

Los programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo que brinda la STPS son los siguientes:

PASST es el programa de autogestión que busca promover que las empresas instauren y operen sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, con base en los estándares nacionales e internacionales y con el sustento de la reglamentación vigente en la materia con el fin de favorecer el funcionamiento de centros laborales seguros e higiénicos.⁸⁶

Intenta promover esquemas de cumplimiento voluntario de la normatividad en seguridad y salud; impulsar la mejora continua en la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y; fortalecer el liderazgo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Características del Programa:

La adhesión al programa es a través de un compromiso voluntario plasmado en un documento, el cual tiene que ser firmado por los representantes legales de los empleadores y de los trabajadores que concurran en el centro de trabajo, o mediante un consenso en caso de no haber sindicato.

⁸⁵ Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) [en línea]. <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:c11111>> [Consulta: 11 agosto 2015].

⁸⁶ Se encuentra regulado en los artículos 82 al 86 del RFSST.

Los compromisos voluntarios tendrán una vigencia indefinida, sin embargo, pueden causar baja definitiva del programa por parte de la Delegación Federal del Trabajo por: incumplir las medidas dictadas por la autoridad derivadas de inspecciones extraordinarias; no acreditar las evaluaciones integrales que se realicen ni obtener los reconocimientos correspondientes en los plazos establecidos; concluyan actividades; cambien de actividad económica; cambien de denominación o razón social y no estén interesados en el programa; se fusionen con otra empresa y no estén interesados en el programa; cambien de domicilio.

Cualquier centro de trabajo puede incorporarse al Programa, preferentemente de actividades económicas o ramas industriales con mayor accidentabilidad, siniestralidad o riesgo, con 50 o más trabajadores.

Los centros o áreas que se hayan incorporado al Programa no serán objeto de inspecciones de condiciones generales de seguridad e higiene, excepto cuando: ocurran accidentes graves, con incapacidad permanente o defunción; se genere un siniestro, explosión, incendio o derrame de productos químicos, entre otros, con pérdidas materiales que afecten los procesos productivos y dañen la salud de los trabajadores; se presenten quejas fundadas por parte de la comisión de seguridad e higiene o del sindicato⁸⁷.

PRONABET es el programa que promueve el cuidado de la salud de los trabajadores, está enfocado en crear una nueva cultura de salud laboral en México, que fomente el cuidado de las emociones en el trabajo y la prevención de factores de riesgo psicosociales que afectan el bienestar de los trabajadores.⁸⁸

Es complementario del PASST y consiste en atender los factores psicosociales que causan inestabilidad emocional, incremento en el consumo de alcohol y drogas; su acción

⁸⁷ Autogestión. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. [en línea].<http://autogestion.stps.gob.mx:8162/preguntas_frecuentes.aspx> [Consulta: 12 agosto 2015].

⁸⁸ Boletín Informativo 442. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Julio 2015 [en línea].<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/julio/bol_442.html> [Consulta: 18 agosto 2015].

institucional inicia en Nuevo León, Jalisco, Estado de México y Distrito Federal,⁸⁹ con el apoyo de la OIT.

Ahora bien, respecto de los servicios electrónicos que brinda la STPS⁹⁰ se señalan los siguientes:

Identificación y control del equipo de protección personal. Es una aplicación informática que apoya a los centros de trabajo en la identificación del equipo de protección personal que deben utilizar los trabajadores, con base en el análisis de los riesgos a que están expuestos. Asimismo, apoya el cumplimiento de la NOM-017-STPS-2008.

Igualdad laboral entre hombres y mujeres. Es una herramienta para apoyar a los centros de trabajo a determinar si cumplen o no con los indicadores, acciones y prácticas laborales y determina si reúne el puntaje requerido para que continúe con el proceso de certificación ante un organismo acreditado.

Asistente para la identificación de las NOMs de seguridad y salud en el trabajo. Tiene por objeto poner a disposición de los empleadores, trabajadores, comisiones de seguridad e higiene, investigadores y demás sujetos interesados, un instrumento que facilite la identificación de la normatividad aplicable en la materia, para identificar los factores de riesgo relacionados con los procesos y las características del centro de trabajo; asimismo, proporciona una relación de las NOMs aplicables, al igual que de las secciones o disposiciones específicas de las mismas que debe cumplir en el centro de trabajo.

Asesoría para la instauración de sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo. Tiene como finalidad proveer a los centros de trabajo de los elementos esenciales para la puesta en operación de sistemas y la medición de los avances en su aplicación.

⁸⁹ La información se encuentra descrita como nota informativa, por lo que aún no hay más datos respecto de las reglas de operación del mismo.
[en línea].http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/abril/bol_405.html
[Consulta: 17 octubre 2015].

⁹⁰ Portal de servicios electrónicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. [en línea].<
http://servicioselectronicos.stps.gob.mx/Dgsst_ICEPP/Login/LoginCT.aspx> [Consulta: 12 agosto 2015].

Evaluación del funcionamiento de sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo. Permite valorar el desempeño de dichos sistemas, así como determinar las acciones preventivas y correctivas por instrumentar.

Evaluación del cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo. Es una herramienta que permite realizar una revisión exhaustiva sobre la observancia de las diversas disposiciones en la materia.

Elaboración de programas de seguridad y salud en el trabajo. Es una aplicación informática que ofrece a los centros de trabajo programar y dar seguimiento a los compromisos que asumen para la instauración y funcionamiento de los sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, así como la debida observancia de las normas de la materia.

Reconocimiento, evaluación y control de agentes contaminantes. Tiene por objeto apoyar el cumplimiento de las obligaciones relativas a la identificación, medición y control de los agentes químicos contaminantes del ambiente laboral, que por sus propiedades, concentración, nivel y tiempo de exposición puedan afectar la salud de los trabajadores.

Aprobación, evaluación y seguimiento de organismos privados. Facilita a los organismos la consulta de las evaluaciones que serán objeto, el seguimiento a cada una de las etapas de estos procesos, así como el registro de las acciones correctivas y elementos de prueba.

Aprobación de planes y programas de capacitación y adiestramiento y padrón de trabajadores capacitados por presentación de listas de constancias. Herramientas electrónicas en la que se ingresa para registrar y pedir aprobación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, así como visualizar el listado de las constancias de los trabajadores capacitados.

Declaralab. Tiene por objeto poner a disposición una herramienta electrónica a los patrones como parte de la modernización en la vigilancia y cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo; cuenta con elementos que permiten la flexibilidad de cumplir con las disposiciones reglamentarias aplicables en materia de seguridad y salud del trabajo, de una manera oportuna y auto programable.

4.4 Subcultura de la prevención

En términos generales la prevención consiste en “la preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo”.⁹¹

Ahora bien, respecto de la prevención laboral de riesgos de trabajo es un conjunto de actividades precautorias que se realizan en el lugar de trabajo, con la finalidad de planificar, adoptar medidas preventivas y evaluar anticipadamente los riesgos que se pudiesen ocasionar en un corto, mediano o largo plazo.

Por otra parte, podemos referir que la cultura de prevención “implica el respeto al derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable en todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, empleadores y trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos.”⁹²

En ese sentido el Convenio 187 de la OIT⁹³ refiere que la cultura es un derecho que exige aumentar el conocimiento, la sensibilización y la comprensión general respecto de los conceptos de peligro y riesgo, así como la manera de prevenirlos y controlarlos.⁹⁴

⁹¹ [En línea]: <<http://buscon.rae.es/drae/srv/search?id=c6kvoqtLUDXX2pMFy5uP>>[Consulta: 18 de octubre 2015].

⁹² Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. [en línea]. <<http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2396.pdf>>[Consulta: 12 agosto 2015].

⁹³ [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006](#). México no lo ha ratificado.

⁹⁴ Ídem. p.8

De manera lamentable, en México subsiste la idea errónea de que la seguridad y salud en el trabajo ocasionan un gasto económico al patrón, sin embargo de manera personal se considera que dicha apreciación es errónea, pues constituye una inversión, ya que al proteger al trabajador se cuida directamente la productividad y como consecuencia los resultados económicos de la empresa.

Aunado a lo anterior, se puede referir que los daños a la salud de los trabajadores ocasionados por accidentes y enfermedades de trabajo presentan un severo problema de salud pública que repercute en la economía y competitividad del país.⁹⁵

Finalmente es preciso señalar que, las autoridades laborales en México muestran cierto interés por regular y aplicar la prevención de los riesgos en los centros de trabajo, sin embargo, no es suficiente una aplicación eficaz y un efectivo cumplimiento a la normatividad debido a diversas causas tales como: el escaso número de inspectores, la mayor parte de las inspecciones normalmente se enfocan principalmente a los centros de trabajo con 50 o más trabajadores, los intereses económicos y políticos de las autoridades laborales, empleadores y organizaciones patronales.

4.5 Estancamiento de la medicina del trabajo

La medicina del trabajo es definida por la OMS como: “La especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ámbito laboral y la influencia de éste en su entorno; promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento,

⁹⁵ Sánchez-Román, Francisco Raúl, Medina-Figueroa, Aída María, Rangel-Zertuche, Ricardo Alfonso, Sánchez-Ramos, Apolinar. *Enseñanza de medicina del trabajo en el pregrado de las escuelas de medicina en México Salud Pública de México* ISSN 0036-3634 [en línea] 2009, 51 (Marzo-Abril): <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10612560003> [Consultado: 14 de agosto de 2015].

adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo”.⁹⁶

De lo anterior se desprende, que la medicina del trabajo abarca tres objetivos fundamentales: prevenir, aliviar y resarcir los deterioros de salud que sufren los trabajadores.

A pesar de la importancia que implica el desarrollo de la medicina del trabajo en la prevención de riesgos laborales, ésta presenta una crisis debido a las siguientes causas: la formación de los especialistas no es acorde con el desarrollo nacional, aunado a que los programas de estudio de las instituciones educativas no le han asignado el debido valor al campo laboral como objeto de estudio, lo que se traduce en falta de medidas preventivas específicas en los lugares de trabajo, diagnósticos erróneos o recaídas frecuentes; falta de vigilancia epidemiológica laboral; retrasos en la rehabilitación; despidos por falta de reincorporación laboral debido a secuelas permanentes y omisiones en el otorgamiento de indemnizaciones y pensiones por daños irreversibles a la salud, situaciones que reflejan deficiencias importantes de la política social.⁹⁷

Respecto a la enseñanza de la medicina del trabajo en el pregrado, es limitada y heterogénea la preparación, ya que no existe un criterio uniforme de referencia, además de carecer de una estructuración de contenidos conexos propósito concreto dentro del perfil de egresados. En este sentido, el método de enseñanza-aprendizaje debería estar dirigida a elementos teóricos-prácticos para que el futuro médico general pueda atender de forma idónea a su comunidad, cualquiera que sea su campo de acción, incluido el trabajo en empresas públicas o privadas, el cual suelen enfrentar en el terreno profesional con un importante déficit de conocimientos en la materia.

⁹⁶ Cortés Díaz José María. Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene en el trabajo. [en línea]. Medicina del Trabajo y Medicina de Empresa. Ed. Tebar. 2007. P. 607 <https://books.google.com.mx/books?id=pjoY17cYVVUC&pg=PA607&lpg=PA607&dq=que+es+la+m+edicina+del+trabajo+y+su+objetivo&source=bl&ots=fKClCdmOrt&sig=JQ_EZSQUEu2AzUgirykcLWAhxuc&hl=es&sa=X&ved=0CDkQ6AEwBTgKahUKEwi0_peupanHAhVLaD4KHaiiDp0#v=onepage&q=que%20es%20la%20medicina%20del%20trabajo%20y%20su%20objetivo&f=false> [Consulta:14 agosto 2015].

⁹⁷ Ibíd p 102.

En ese mismo sentido, el Doctor Rodolfo Nava Hernández mencionó que: “Resulta escasa la presencia de especialistas encargados en la rama de medicina del trabajo, ya que entre 1968 y 2013 en México sólo egresaron mil 181 especialistas en Medicina del Trabajo, de los cuales 230 cuentan actualmente con certificación vigente por el Consejo Mexicano de Medicina del Trabajo. Se calcula que en el país existen alrededor de 12 mil médicos en los espacios laborales, de los cuales 11 mil no tienen formación en el área...”⁹⁸

De lo anterior se desprende que, existe una incongruencia entre las necesidades sociales en materia de salud laboral y el quehacer de las instituciones encargadas de atenderla, así como las necesidades integrales de la salud de los trabajadores y la nula importancia que le dan las empresas e instituciones de salud al respecto.

4.6 Obligaciones y atribuciones de los inspectores del trabajo

Según la etimología, la palabra inspección deriva del latín “spectio, onis, que significa acción y efecto de inspeccionar, en ese mismo sentido inspeccionar significa “examinar, reconocer atentamente”, así pues la labor de los inspectores del trabajo se refiere a examinar detenidamente en los centros de trabajo las condiciones bajo las cuales se prestan los servicios de trabajadores y el cumplimiento de los empleadores a sus obligaciones.⁹⁹

A su vez, los inspectores del trabajo son agentes supervisores, asesores y ejecutores de la ley, con una misión general de orientación para mejorar tanto las condiciones laborales como la productividad en los centros de trabajo.¹⁰⁰

⁹⁸ Urge formar en México especialistas en medicina del trabajo: experto de la UNAM. [en línea]. <<http://www.jornada.unam.mx/2014/04/28/politica/027n1pol>>[Consulta: 14 agosto 2015].

⁹⁹ Romero, Gudiño Alejandro. *Inspección Federal del Trabajo en México*. [en línea]:p.115 <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/6/art/art6.pdf> [Consulta: 24 octubre 2015].

¹⁰⁰OIT. Administración e inspección del trabajo. [en línea]. <<http://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/lang-es/index.html>>[Consulta: 01 de septiembre 2015].

La OIT señala que la inspección en el trabajo es un elemento fundamental de todo sistema de administración del trabajo ya que sostiene la implementación de las políticas laborales, al ofrecer una retroalimentación y permitir un reajuste si es necesario de éstas políticas.¹⁰¹

De acuerdo con Trueba Urbina, citado por Martínez Sauzo¹⁰² la inspección del trabajo es la institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.

Asimismo, Juan Palomar de Miguel define a la inspección del trabajo como un: “organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, se encarga de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y de imponer sanciones en los casos de infracción de la misma”.¹⁰³

Respecto a los antecedentes de la figura de la inspección,¹⁰⁴ José Manuel Lastra Lastra refiere que la institución inspectora se reconoce, en primer lugar a la Ley de Lord Althorp expedida en la Gran Bretaña en 1833, aunque en nuestro país las Leyes de Burgos (u Ordenanzas de diciembre de 1512) prescribían la designación de visitadores encargados de vigilar el cumplimiento de lo relativo al trato de los indios y al pago de sus salarios.

Antonio Saracho Zapata incluye como antecedente de la inspección, a la Real Cédula de Repartimiento emitida el 17 de enero de 1632 en donde un juez visitador debía acudir a todas las labores y minas, donde sirven los indios del distrito de su repartimiento para ver si les pagaban su jornal, si los trataban bien o si los dejaban ir a sus pueblos después de la semana, o no.

¹⁰¹ Ídem.

¹⁰² Martínez Sauzo, Froylán. *La inspección federal del trabajo, como base para iniciar el procedimiento administrativo sancionador en residencia, contra los patrones que infringen la normatividad laboral*, p.2. Tesis de licenciatura en derecho (Universidad Nacional Autónoma de México).

¹⁰³ Palomar de Miguel, Juan. *Diccionario para Juristas*, t., I, A-I, México, Porrúa, 2000, p. 840.

¹⁰⁴ Gracia García, Francisco Enrique. *Propuestas de mejora en las condiciones laborales en las que se desempeñan los inspectores del trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo*. México, Distrito Federal: el autor, 2010. p.44. Tesis licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales).

Para Mario de la Cueva, la Ley del Trabajo del imperio de Maximiliano de Habsburgo expedida el 1° de noviembre de 1865 instituyó claramente un mecanismo de inspección del trabajo, aunque considera que fue hasta la LFT de 1931 que se delinearón las facultades de actuación de los inspectores del trabajo.

Por otra parte, en relación a la normatividad que contempla la inspección del trabajo el artículo 540 de la LFT dispone que sus *funciones son*: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Asimismo, el RGITAS publicado en el DOF el 17 de junio de 2014 tiene por objeto promover y vigilar el cumplimiento de la LFT y la aplicación de sanciones por violaciones en los centros de trabajo, además en el artículo 8 contempla las *obligaciones de los inspectores del trabajo*, algunas de ellas son: actuar con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia; vigilar y promover el cumplimiento de la legislación laboral; denunciar ante el Ministerio Público competente, en un plazo de setenta y dos horas a partir de que tengan conocimiento de los hechos que se susciten en las diligencias de Inspección cuando los mismos puedan configurar algún delito; sugerir la adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo cuando derivado de las visitas correspondientes a los centros de trabajo, identificar actos o condiciones inseguras; así como decretar, previa consulta y autorización a la DGIFT, las medidas de restricción de acceso en áreas de riesgo o limitar la operación de actividades, cuando ello implique un peligro o riesgo inminente.

4.7 Descripción de la actuación inspectora en México

La Inspección del trabajo en nuestro país a pesar de ser una de las instituciones fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores y tutelar la vida, la salud y seguridad de éstos, no cubre con los requerimientos necesarios debido a diversas limitaciones tales como:

El reducido número de inspectores del trabajo, lo cual resulta insuficiente para vigilar que las normas de seguridad y salud en el trabajo se cumplan en los centros laborales, se tiene la cifra de que no se cuenta ni siquiera con un inspector por cada mil trabajadores¹⁰⁵.

En ese mismo sentido, se cubre el 1.76% del universo de centros de trabajo registrados en el Directorio del IMSS (82,110 centros de trabajo) y el 3.7% respecto del Directorio Nacional de Empresas con que cuenta la STPS (aproximadamente 381,000 centros de trabajo).¹⁰⁶

De igual modo, derivado de una entrevista que se realizó de manera personal a la Ingeniera Ana María Maldonado Hernández¹⁰⁷, Subdirectora de Asistencia Técnica en Seguridad e Higiene de la STPS, indicó que existen alrededor de 1066 plazas de inspectores de trabajo para cubrir el universo de centros de trabajo en todo el país.

Además del escaso número del personal, se tiene que éstos no se encuentran especializados en materias específicas lo cual provoca que se omitan violaciones a las normas de seguridad y por tanto se susciten accidentes y enfermedades en el trabajo debido al desconocimiento de los factores de riesgo en las actividades productivas.

Aunado a que las visitas de inspección son esporádicas en establecimientos con un número reducido de trabajadores (consideración señalada por la Ingeniera Ana María Maldonado Hernández) pues al contar con escaso número de inspectores, generalmente se enfocan en

¹⁰⁵ Rezago en la inspección del trabajo [en línea]:<<http://www.boletin-infomail.com/2007/12/rezagan-inspecc.html>> [Consulta: 11 septiembre 2015].

¹⁰⁶ Inspección Federal del Trabajo en México, Romero Gudiño Alejandro. IJ de la UNAM, [en línea]. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/6/art/art6.pdf>> [Consulta: 01 de septiembre 2015].

¹⁰⁷ Entrevista realizada en 21 de enero de 2015 en las instalaciones de la STPS.

grandes empresas, lo cual implica que pequeños establecimientos al no estar sujetas a inspecciones, son mayores las probabilidades de incumplimiento de las medidas necesarias de seguridad y salud en el trabajo.

De igual manera, las gratificaciones que suelen ofrecer los empresarios a costa de omitir el cumplimiento de sus obligaciones, es una práctica reiterada en la inspección del trabajo.

Como se observa, existe una evidente necesidad de fortalecer los sistemas de inspección a fin de que se conviertan en una herramienta y a la vez en una solución a los problemas que garantizarían indudablemente la prevención de riesgos de trabajo y consecuentemente, la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

4.8 Sanciones por incumplimiento a la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo

Las sanciones por incumplir algunas de las disposiciones del RFSST se encuentran más definidas, asimismo las multas han incrementado considerablemente.

Anteriormente el RFSHMAT las multas correspondían el pago 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo.

En la actualidad, los rangos son como mínimo 50 veces y 5000 como máximo el salario mínimo del Distrito Federal, las cuales se duplicarán si el patrón no acredita que las irregularidades que las motivaron fueron subsanadas en el plazo que se le haya señalado.

4.9 Propuesta para la implementación de una cultura preventiva de riesgos de trabajo

Como es de observarse la seguridad y salud de los trabajadores es de suma importancia para el desarrollo y crecimiento de cualquier empresa independientemente de su tamaño y actividad económica a la que se dedique, razón por la cual resulta indispensable la implementación de una cultura que concientice a los empleadores sobre la importancia que implica la prevención riesgos en el centro de trabajo.

Entendiendo por implementación de una cultura preventiva, la concientización necesaria de los empleadores para realizar acciones que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y establecer un ambiente seguro y saludable para los trabajadores en el centro de trabajo.

La cultura de prevención de riesgos laborales nos permitirá implementar y desarrollar un *sistema de autogestión* al interior del centro de trabajo para reducir en la medida de lo posible los factores de riesgos derivados de la actividad que se desempeñe y contar con información adecuada para prevenirlos y erradicarlos.

La implementación de un sistema de autogestión en cualquier empresa manifiesta la intención de contribuir considerablemente en la prevención de riesgos de trabajo desde la perspectiva voluntaria, por lo que resulta esencial contar con los siguientes elementos:

Disposición y cooperación por parte del empleador a efecto de absorber las obligaciones establecidas en las disposiciones legales.

Integración de todos los involucrados en el proceso, esto con la finalidad de implementar el sistema de manera global y de plasmar a todo el personal los objetivos de crear un ambiente seguro y saludable en el centro de trabajo.

Capacitación adecuada y continua del personal respecto de las actividades que desempeñan y los factores de riesgo que implican dicho desempeño, con el fin de desarrollar su labor de manera eficaz y reducir las probabilidades de una enfermedad o accidente en el trabajo.

Supervisión periódica del ambiente laboral y revisión de nuevos factores de riesgo, la cual permitirá evaluar y mejorar los resultados obtenidos.

Reuniones constantes en donde se puedan compartir ideas y enfoques que fomenten la corresponsabilidad y aceptación de los cambios.

Cabe señalar que la aplicación y el alcance del sistema de autogestión dependerá de las características de cada empresa;¹⁰⁸ así como también de los factores que de manera externa puedan propiciar la concientización de los empleadores, tales como:

La **asistencia técnica y legal por parte de las autoridades laborales** resulta relevante, para encontrar soluciones sostenibles a los problemas que presenten los centros de trabajo.

La **difusión e intervención del Estado** a través de campañas de prevención con la finalidad de transmitir un enfoque preventivo y brindar la información necesaria que permita reducir los riesgos en los diversos tipos de centros de trabajo.

Ampliar el campo de prevención a las micro, pequeñas y medianas empresas con el fin de que estén sujetas a una supervisión continua y cuenten con la información necesaria y adecuada que les permita prevenir riesgos laborales en su dimensión.

Aumentar el número de inspectores y proporcionarles una formación especializada para que dispongan de conocimientos técnicos y competencias profesionales acordes a las actividades específicas y a la realidad imperante.

Aplicación real y efectiva de las sanciones a quienes incumplan las disposiciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Fomentar estudios en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

¹⁰⁸ González Flores, Juan Antonio. *Necesidad de crear programas integrales para la prevención de riesgos laborales*. México, Distrito Federal: el autor, 2011. 108p. Tesis licenciatura (Universidad Villa Rica. Facultad de Derecho).

Fortalecer y empatar el marco normativo nacional con las sugerencias, lineamientos y disposiciones de carácter internacional, en especial los convenios internacionales de la OIT sobre la inspección del trabajo números 81 y 129.

Por otra parte, aunado a las características del sistema de autogestión y los factores externos que se señalaron en los párrafos anteriores, es indispensable concientizar respecto de prácticas e ideologías existentes en la actualidad en relación al trabajador, para entender que en nuestros días está emergiendo una nueva tendencia respecto de las reglas económicas, que acelera el ritmo de los cambios de paradigmas e impone nuevas condicionantes, en donde el elemento por excelencia ya no es el factor económico tradicional, sino el ser humano, no desde el enfoque de ser considerado como un recurso u objeto cuantificable en números, más bien desde la calidad humana, buscando su bienestar y conciliando sus necesidades como seres individuales, con las posibilidades y expectativas de la empresa.

Una manera de introducir la calidez humana en el trato laboral, implica transformar la perspectiva tradicional de que el trabajador es un recurso carente de valor el cual puede ser fácilmente sustituible, por la idea de que es un ser humano con necesidades básicas principalmente de seguridad y salud y al estar éstas satisfechas podrá mejorar considerablemente su desempeño y desenvolverse de manera más eficiente y productiva, lo anterior implica dejar de asumir que el trabajador representa un insumo y no el actor principal que maneja los recursos de la empresa.

Asimismo, es indispensable eliminar la idea de que la empresa debe incrementar la productividad y conseguir sus objetivos económicos a toda costa, aunque ello implique que el centro de trabajo carezca de las condiciones necesarias para desempeñar un trabajo seguro, cuidando cautelosamente los gastos que se generarían para subsanar las deficiencias en las herramientas e instalaciones, o la implementación de un programa para prevenir riesgos de trabajo, toda vez que desde la perspectiva económica cualquier acción tendiente

a prevenir riesgos de trabajo resultaría una inversión que a determinado plazo será retribuable.

Es momento de erradicar la visión de que el trabajador tiene la obligación de desempeñarse laboralmente con las condiciones básicas, en ocasiones inseguras y sin ninguna consideración humana, a cambio de una remuneración insuficiente para cubrir el mínimo de sus necesidades, lo cual evidentemente generará un grado de insatisfacción en el trabajador y un impacto negativo en su desempeño laboral y consecuentemente todos los aspectos de la empresa se resultarán afectados.

Podemos replantearnos en un escenario con una postura totalmente contraria a la existente, enfocada en la seguridad, salud y bienestar del trabajador, considerando que un trabajo seguro y saludable generará una mejor calidad de vida y en consecuencia contará con trabajadores comprometidos y con la disposición de brindar su mejor esfuerzo en el desempeño de sus actividades, el cual se verá evidentemente reflejado en la calidad de los productos o servicios que brinda cualquier empresa.

Finalmente, se concluye que implementar una cultura preventiva sujeta a mejorar las condiciones laborales especialmente de seguridad y salud para sus trabajadores, atendiendo al respeto de cada ser humano y con la finalidad de adaptarnos a un nuevo estilo de convivencia generará indudablemente un ganar-ganar para todos los involucrados, incluyendo la sociedad en general.

Conclusiones

Primera. El trabajo como actividad humana posee diversas connotaciones, desde la perspectiva económica provee al trabajador de los medios para satisfacer las necesidades individuales; en los aspectos físico, emocional y social, implica una fuente de salud que contribuye a mejorar favorablemente el bienestar personal, por tal razón, es indispensable que los centros de trabajo cuenten con las medidas preventivas que permitan preservar la seguridad y salud de los trabajadores y permitan desarrollar al máximo sus capacidades y habilidades físicas e intelectuales.

Segunda. La evolución humana ha transformado gradualmente la actividad y sus implicaciones, ya que al existir nuevas formas de trabajo y nuevas herramientas para llevarlo a cabo, se presentaron mayores peligros para la seguridad y salud de los trabajadores. Los factores de riesgo son atributos que aumentan la probabilidad de ocurrencia de un daño a la salud, éstos se pueden reducir o erradicar totalmente a través de un plan de prevención de riesgos laborales, con la finalidad de crear y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en donde los trabajadores puedan desempeñar su labor de manera adecuada.

Tercera. La salud laboral también conocida como salud ocupacional establece las condiciones óptimas y propicias para desempeñar cualquier trabajo; sus principales objetivos son: promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones u oficios; prevenir cualquier daño en la derivado de la presencia de agentes perjudiciales, a través de una evaluación que implica el reconocimiento del ambiente laboral, su ubicación, distribución, identificación de su peligrosidad, evaluación de los efectos sobre la salud y la valoración de la exposición.

Cuarta. Respecto de los antecedentes internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, Inglaterra estableció normas para prevenir riesgos laborales, al reglamentar las obligaciones a cargo de los patrones e implementar medidas en pro de la salud y seguridad de los trabajadores, además de incluir la vigilancia respecto del cumplimiento de dichas disposiciones a través de los inspectores; Alemania, cambió las políticas sociales en base a la previsión social para proteger a los trabajadores contra los principales riesgos de vida, asimismo implementó fondos de enfermedad a través de los cuales recibían ciertas prestaciones como apoyo a la enfermedad que padecían.

Quinta. En relación a la aplicación de la teoría del riesgo creado, Francia a través de su Ley de Accidentes de Trabajo de 1896, determinó que la responsabilidad derivado de un accidente o enfermedad de trabajo recae únicamente en el patrón y éste tiene la obligación de indemnizar al trabajador, con ello se deja de aplicar la teoría fundada en la culpa, en la cual el trabajador debía responsabilizarse del accidente o enfermedad que hubiese padecido. Por otra parte, Bernardo Ramazzini (Italia) considerado como el padre de la medicina del trabajo, publicó una obra denominada “De Morbis Artificum Diatriba” la cual es considerada como piedra angular de la referida rama que comprende un tratado sobre las enfermedades de los trabajadores consistentes en el análisis de 53 profesiones, así como la metodología para evitar su ocurrencia.

Sexta. En el contexto nacional la prevención de riesgos de trabajo, inicia en la institución denominada cautequil en la que se establecía la remuneración del trabajo forzoso y la supervisión de las jornadas, posteriormente, en la época colonial Carlos II aseguró un régimen jurídico preventivo de asistencia y compensación por causa de accidentes que consistía en percibir la mitad de su salario hasta la total recuperación del trabajador; durante el Porfiriato la protección de la salud y seguridad de los trabajadores eran mínimos, por lo que surgieron varios problemas laborales que propiciaron el estallamiento de las huelgas más importantes: la de Cananea y Río Blanco, finalmente, fue hasta la Revolución Mexicana que se empezaron a incorporar ideas más avanzadas sobre el trabajo y se realizaron mejoras en las condiciones en la calidad de vida de los trabajadores.

Séptima. La protección a la seguridad y salud de los trabajadores es un derecho fundamental y un bien social que tienen su fundamento en la propia naturaleza humana quedando plasmados para su observancia y aplicación en disposiciones jurídicas que regulan la prevención de riesgos de trabajo, las cuales desde sus inicios han reflejado la firme intención de promover un ambiente seguro y saludable para los trabajadores, sin embargo, aunque se han establecido preceptos legales con la finalidad de salvaguardar y proteger la salud y seguridad de los trabajadores, los intereses económicos y políticos han mermado y obstaculizado dicho principio, lo cual conlleva a que dicha normativa sea únicamente letra muerta.

Octava. El marco legal relativo a la prevención de riesgos de trabajo en nuestro país tiene su fundamento en la siguiente normatividad, inicialmente en el artículo 123 constitucional en donde se establecen las obligaciones del patrón en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como su responsabilidad respecto de los accidentes y enfermedades que sufre el trabajador; la LFT obliga a los patrones que observen las disposiciones relativas a dicha materia; de igual manera el RFSST y el RGITAS promueven y vigilan el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo así como de la aplicación de sanciones por violaciones a dichos preceptos; finalmente las NOMs determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo.

Novena. La OIT es un organismo internacional que tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo, asimismo ha emitido diversos convenios y recomendaciones en pro de la seguridad y salud de los trabajadores, los cuales han fungido como bases preventivas de los riesgos de trabajo en la normativa jurídica de los países miembros, especialmente en nuestro país dichos instrumentos han sido contribuido en la modificación de la normatividad interna, reflejando por lo menos la pauta para preservar la seguridad y salud en los centros de trabajo.

Décima. Innumerables han sido las aportaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que se han realizado a nivel nacional con influencia del ámbito internacional, tanto en la legislación como en el campo de la medicina del trabajo, sin embargo a pesar de que dichas aportaciones han enriquecido los textos normativos en nuestro país en materia de prevención de riesgos laborales, la poca o nula observancia y aplicación a los mismos, entre otros factores, han propiciado que el número de accidentes y enfermedades de trabajo lejos de disminuir han incrementado considerablemente, aunado a que existen nuevas tendencias a ser silenciados por intereses de los patronos derivadas de una subcultura de prevención de riesgos de trabajo en la que subsiste la idea errónea de que la seguridad y salud en el trabajo ocasionan un gasto económico al empleador, a tales circunstancias se suma el estancamiento de la medicina del trabajo, las deficiencias y limitantes que posee la actividad inspectora debido al número tan reducido de inspectores y a la escasa o nula especialización necesaria para la aplicación de conocimientos en materia preventiva de actividades específicas económicas.

Décima primera. Es indispensable eliminar la idea de que la empresa debe incrementar la productividad y conseguir sus objetivos económicos a toda costa, aunque ello implique que el centro de trabajo carezca de las condiciones necesarias para desempeñar un trabajo seguro, cuidando cautelosamente los gastos que se generarían para subsanar las deficiencias en las herramientas e instalaciones, o la implementación de un programa para prevenir riesgos de trabajo, toda vez que desde la perspectiva económica cualquier acción tendiente a prevenir riesgos de trabajo resultaría una inversión que a determinado plazo será retribuable. Es momento de erradicar la visión de que el trabajador tiene la obligación de desempeñarse laboralmente con las condiciones básicas, en ocasiones inseguras y sin ninguna consideración humana, a cambio de una remuneración insuficiente para cubrir el mínimo de sus necesidades, lo cual evidentemente generará un grado de insatisfacción en el trabajador y un impacto negativo en su desempeño laboral y como consecuencia todos los aspectos de la empresa resultarán afectados.

Décima segunda. La seguridad y salud de los trabajadores es de suma importancia para el desarrollo y crecimiento de cualquier empresa independientemente de su tamaño y actividad económica a la que se dedique, razón por la cual resulta indispensable la implementación de una cultura en la cual se concientice a los empleadores sobre la importancia que implica la prevención riesgos en el centro de trabajo. Una vez fomentada la cultura de prevención consistente en implementar un sistema de autogestión sujeto a mejorar las condiciones de seguridad y salud para sus trabajadores atendiendo al respeto de cada ser humano, es necesario que las autoridades laborales contribuyan de manera eficiente respecto de la vigilancia del cumplimiento real de las disposiciones jurídicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de crear un ambiente seguro y saludable en los centros de trabajo de nuestro país.

Referencias bibliográficas

LIBROS

Allier Campuzano, Jaime. *Riesgos de Trabajo*, México, Porrúa. 2009.

Borrell Navarro, Miguel, *Análisis práctica y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. 2ª ed., México, Sista. 1999.

Briceño Ruíz, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Colección Textos Jurídicos Universitarios. Ed. Harla, 1985.

Cabanellas de Torres, Guillermo, Et all., *Tratado de Política Laboral y Social*. t., II, 3ª ed., Argentina, Heliasta. 1982.

Dávalos, José, *Derecho Individual del Trabajo*, 16ª ed., México, Porrúa, 2007.

Dávalos, José. *Derecho del Trabajo I*. 9ª ed., México, Porrúa ,1999.

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2009.

De la Puebla Pinilla, Ana (Coord.), *Esquemas de derecho del trabajo*, Valencia, 2009.

García Manuel, Alonso, *Curso de Derecho del Trabajo*. 3ª ed., Barcelona, Ed. Ariel, 1971.

Guerrero Figueroa, Guillermo, *Manual del Derecho del Trabajo*, 7ª ed., Colombia, Ed. Leyer. 2011.

Lastra Lastra, José Manuel, *Diccionario de Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2001.

Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, t.,II, México, Porrúa, 1983.

Quiroz Cuarón, Alfonso, *Medicina Forense*, 12ª ed., México, Porrúa, 2006.

Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*, 14ª ed., México, Porrúa.

Soberón, Guillermo, *La Salud en México: testimonios 1988*. t., I, México, Fondo de la Cultura Económica, 1988.

Vicente Palacio, Arantzazu (Coord.), *Derecho del trabajo*, Aranzadi, Depósito Legal, 2001.

DICCIONARIOS

Borrell Monroy, Salvador. *Diccionario Jurídico El ABC del Derecho. Términos jurídicos y administrativos*, México, Ed. Sista, 2008.

Cabanellas, Guillermo y Flaibani, Claudia, *Diccionario de Derecho Laboral*. 2ª ed., Argentina, Ed. Heliasta, 2001.

De Pina Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, México, Porrúa, 1988.

Diccionario de la Lengua Española. 22ª ed., t., I. España, 2011.

DWM, Jackkson, *Diccionario Léxico Hispano. Enciclopedia Ilustrada en Lengua Española*, t., I, 17ª ed. Impresora y Editora Mexicana, México. 2009.

Márquez Romero, Raúl (Coord.) *Diccionario Jurídico Mexicano*, t.II, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005.

Palomar de Miguel, Juan. *Diccionario para Juristas*, t., I, A-I, México, Porrúa, 2000.

REVISTAS ELECTRÓNICAS

Araujo Álvarez, Juan Manuel. (2002).Scientific Electronic Library Online ([SciELO](http://www.scielo.org)), HemerotecaVirtual.[Enlínea]:<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S00363634200200400010&script=sci_arttext>

Araujo-Álvarez, Juan Manuel. De Morbis Artificum Diatriba 1700-2000 [En línea].Revista SaludPúblicaMex2002;44:362370.<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/7/pr/pr13.pdf>>

Blanca León & Gladys Mago. Reflexiones sobre el artículo 14 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo. [En línea].Salud de los trabajadores/ Volumen 18 N° 1 / Enero-Junio 2010.< <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v18n1/art07.pdf> >

Kaye J. Dionisio. Los riesgos de Trabajo en la Ley del Seguro Social. [En línea].Revista Jurídica.<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/7/pr/pr13.pdf>>

Responsabilidad objetiva o el riesgo creado. Biblioteca Jurídica Virtual del IJ. [En línea].<<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3496/8.pdf>>

Ruiz Medina, Manuel Ildefonso. Enciclopedia virtual [en línea]: Políticas Públicas en Salud y su impacto en el Seguro Popular en Culiacán, 2010. <http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/mirm/bismark_beveridge.html>

Sánchez-Román, Francisco Raúl, Medina-Figueroa, Alda María, Rangel-Zertuche, Ricardo Alfonso, Sánchez-Ramos, Apolinar. Enseñanza de medicina del trabajo en el pregrado de las escuelas de medicina en México Salud Pública de México ISSN 0036-3634 [en línea] 2009,(Marzo-Abril): <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10612560003>>

Takala, Jukka. (2007). Medicina y Seguridad del Trabajo, Revista Scielo. [en línea]. Agencia Europea para la seguridad y la Salud en el Trabajo: más de una década promoviendo la prevención. <http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2007000400003&script=sci_arttext>

[Trejo Sánchez, Karina. Por la salud ocupacional, una propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo El Cotidiano \[en línea\] 2013, \(Marzo-Abril\) Disponible en:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32527006008> ISSN 0186-1840](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32527006008)

TESIS

Aguilar Cortés María Antonia. Factores psicológicos que influyen en la salud laboral. México, Distrito Federal: la autora, 2009. Tesis de Licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Psicología).

González Flores, Juan Antonio. Necesidad de crear programas integrales para la prevención de riesgos laborales. México, Distrito Federal: el autor, 2011. Tesis licenciatura (Universidad Villa Rica. Facultad de Derecho).

Gracia García, Francisco Enrique. Propuestas de mejora en las condiciones laborales en las que se desempeñan los inspectores del trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. México, Distrito Federal: el autor, 2010. Tesis licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales).

Martínez Suazo, Froylán. La inspección federal del trabajo, como base para iniciar el procedimiento administrativo sancionador en residencia, contra los patrones que infringen la normatividad laboral. Tesis de licenciatura en derecho (Universidad Nacional Autónoma de México).

Palacios Hernández, Lucero. Las enfermedades no profesionales en la Ley Federal del Trabajo. México, Distrito Federal: la autora, 2013. Tesis licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho).

Rivera Medina, Blanca Silvia y otros. Prevención de los accidentes de trabajo. México, Distrito Federal: los autores, 2002. Tesis de Especialista de Medicina Familiar (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Medicina).

Rosas Santos María del Rocío. Responsabilidad Civil Objetiva, generada por productos de uso doméstico. México, Distrito Federal: la autora, 2005. Tesis de Licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Derecho).

Sánchez Aguiñaga, César Froylán. La reducción y prevención de accidentes laborales después de la aplicación de un curso de capacitación en seguridad e higiene industrial; con asociados de tienda departamental/autoservicio. México, Distrito Federal: el autor, 2009. Tesis licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Psicología).

Villegas Romero, Rocío. Propuesta de un plan de seguridad e higiene para una institución educativa. México, Distrito Federal: la autora, 1998. Tesis licenciatura (Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Ingeniería).

SITIOS WEB

Autogestión. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. [En línea].<http://autogestion.stps.gob.mx:8162/preguntas_frecuentes.aspx>

Boletín Informativo 442. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Julio 2015 [En línea].<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/julio/bol_442.html>

Bouzas Ortiz, Alfonso. Biblioteca Jurídica Virtual del IJ de la UNAM [En línea]: Los Convenios Internacionales, 2007. <http://www.biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2505/12.pdf>

Cortés Díaz José María. Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene en el trabajo. [En línea]. Medicina del Trabajo y Medicina de Empresa. Ed. Tebar. 2007.<https://books.google.com.mx/books?id=pjoY17cYVVUC&pg=PA607&lpg=PA607&dq=que+es+la+medicina+del+trabajo+y+su+objetivo&source=bl&ots=fKCICdmOrt&sig=JQ_EZSQUEu2AzUgirykcLWAhxuc&hl=es&sa=X&ved=0CDkQ6AEwBTgKahUKEwi0_peupanHAhVLaD4KHaiiDp0#v=onepage&q=que%20es%20la%20medicina%20del%20trabajo%20y%20su%20objetivo&f=false>

Delgado de Cantú, Gloria M. (2002). Pearson Educación. [En línea]. Historia de México, Vol. 1.<<https://books.google.com.mx/books?id=RC5zaL9M1MC&pg=PA288&lpg=PA288&dq=cuatequil&source=bl&ots=GpZN0evCU&sig=hrGLDdmqirFunitG1wX84p3P7U&hl=es&sa=X&ei=235vVfeiE4PAsAXGo4GgBg&ved=0CEcQ6AEwCg#v=onepage&q=cuatequil&f=false>>

Díez, Luis y Ponce de León, Picazo. Culpa y riesgo en la responsabilidad civil extracontractual. [En línea].<<http://www.uam.es/otros/afduam/pdf/4/culpa%20y%20riesgo%20en%20a%20responsabilidad%20civil.pdf>>

DOF. Programa Nacional de Normalización 2015. [En línea].<<http://www.canilec.org.mx/DOF%202015/24%20abril%20SE.pdf>>.

ECOSOC. [en línea].<http://mision.sre.gob.mx/oi/index.php?option=com_content&view=article&id=95%3Aorgecosoc&catid=13%3Acontenidoorganismo&Itemid=4&lang=es>

Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND) [En línea].<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:c11111>>

Gaceta de la Facultad de Medicina de la UNAM. 10 de febrero de 2004. Homenaje al Doctor Jorge Fernández Osorio. [En línea]:<<http://www.facmed.unam.mx/publicaciones/gaceta/feb102k4/homenaje.html>>

Gobierno de la República, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. [En línea].<<http://www.pnd.gob.mx>>.

Inspección Federal del Trabajo en México, Romero Gudiño Alejandro. IJ de la UNAM, [en línea]. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/6/art/art6.pdf>>

Nieto A. Héctor, Salud laboral. [En línea]:<http://fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral.pdf>

OIT. Acerca de la OIT. [En línea].<<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>>

OIT. Administración e inspección del trabajo. [En línea]. <<http://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/lang-es/index.html>>

OIT. Normlex. Information System on International Labour Standards. [En línea]. Ratificaciones de México.<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764>

Portal de servicios electrónicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. [En línea].<http://servicioselectronicos.stps.gob.mx/Dgsst_ICEPP/Login/LoginCT.aspx>

Romero, Gudiño Alejandro. Inspección Federal del Trabajo en México. [En línea] <<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/6/art/art6.pdf>>

Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. [En línea]. <<http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2396.pdf>>

STPS, Programa Nacional de Normalización 2015. [En línea].<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/anexo/PROGRAMASECTORIAL_STPS251113.pdf>.

SRE [En línea]:<http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=385&depositario=&PHPSESSID=740476b24545f3fde14fbcca07d6fa8f>

