

Riesgos de trabajo, seguridad, higiene y medicina del trabajo

*Luis Manuel Pérez H. Pantoja*

### ***Introducción***

La primera consideración que deseamos dejar establecida es la importancia que tiene el trabajo o las condiciones de trabajo en la salud de la población en general y en la de los trabajadores/as en particular.

Así tenemos que, de acuerdo con estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo cada año se producen 270 millones de accidentes y 160 millones de enfermedades de trabajo. Se pierde 4 por ciento del producto interior bruto mundial (1'251 353 millones de dólares) por el costo del ausentismo, tratamientos, indemnizaciones y prestaciones derivadas por este concepto. Las enfermedades cardíacas y músculo esqueléticas, juntas, son la causa de más de la mitad de los costos atribuibles a las enfermedades de trabajo. Se reportan 355 000 muertes por el trabajo cada año. Lo anterior, sólo por citar algunas cifras oficiales del costo que pagan los trabajadores y trabajadoras por ganarse la subsistencia.

Para poder vislumbrar la magnitud del problema en nuestro país citaremos las siguientes cifras parciales, porque no existen nacionales,

de las consecuencias de los accidentes y enfermedades de trabajo en el periodo 2001-2005, de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS):

- Muertes en el trabajo: 7 021 casos
- Incapacidades permanentes: 105 921 casos

La prevención de las lesiones y enfermedades de trabajo debe ser una prioridad de salud pública, por lo que se deben regular todos aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que tienen un efecto nocivo en la salud biosicosocial de las trabajadoras y trabajadores.

Otra consideración: ¿es necesario modificar el marco normativo?

Se ha planteado la creación de empleos como una estrategia para el desarrollo del país y la principal ruta para la reducción de la pobreza. Necesitamos empleos, pero empleos para vivir y no para subsistir, sanos y seguros, con la participación de los y las trabajadoras en la implantación de las formas de organización del trabajo, donde se les dé información y capacitación, con una legislación que promueva la prevención, con una inspección del trabajo eficaz en la vigilancia de la aplicación de esta normatividad y con empresarios responsables socialmente; en suma, un modelo de desarrollo económico con justicia social.

En los últimos 30 años, el aumento considerable de las corrientes financieras, la integración de los mercados y la liberalización del comercio han contribuido a intensificar la competencia entre los países y dentro de ellos. Nuestra legislación laboral data del año 1970. No obstante, hoy nos enfrentamos a un mundo globalizado, en donde los riesgos para la salud también los importamos. Hay nuevas sustancias químicas, más riesgos sicosociales, mecánicos y biológicos, así como nuevas formas de organización del trabajo, todo lo cual llega junto con los capitales de los países desarrollados a los subdesarrollados.

Nuestra propuesta incorpora los avances de la medicina, la seguridad e higiene del trabajo y la ergonomía en beneficio de los y las trabajadoras y de las empresas; también incorpora las propuestas en legislación internacional, principalmente las planteadas por la Organización Internacional del Trabajo, y las omisiones en la ratificación de algunos convenios o protocolos.

En este sentido, consideramos que no es necesaria una reforma en el nivel constitucional, específicamente de las fracciones XIV y XV del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

pues su texto da el suficiente sustento tanto para las disposiciones de carácter reparador del daño como las de tipo preventivo.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo –a la que en adelante denominaremos “Ley”–, sí es necesaria su reforma integral, es decir, no sólo del título noveno, específico de los riesgos de trabajo, sino de todos aquellos artículos que inciden en el binomio trabajo-salud, por lo que este ensayo se abordará desde esta perspectiva.

Realizaremos el análisis a partir de la iniciativa de reforma laboral del PRD-UNT, que, desde nuestro punto de vista, ya contiene correctamente algunos de los aspectos que hay que reformar.

En nuestras propuestas particulares, ubicaremos los artículos y fracciones de la Ley a los que nos referimos con el fin de facilitar su análisis. Cuando se trate de textos nuevos o modificados en la iniciativa PRD-UNT pondremos las siglas respectivas.

### *Aspectos generales de la reforma*

La reforma laboral, consideramos, debe ser vista como parte de la reforma del Estado. Desde esta perspectiva realizaremos propuestas, que implicarán la reforma no sólo de la Ley Federal del Trabajo, sino también de otras leyes como la del Seguro Social y la de Metrología y Normalización.

Creemos que hay por lo menos cuatro puntos críticos que deben atenderse en un proyecto democrático de reforma sobre la normatividad en materia de salud de las y los trabajadores.

#### **1. Revertir la desregulación y evitarla en el futuro**

En este sentido proponemos que los principios básicos en materia de ergonomía, seguridad, higiene y medicina del trabajo, así como las obligaciones de patrones, trabajadores y autoridades, queden plasmados en la Ley, para evitar que en las leyes secundarias, reglamentos, normas oficiales mexicanas y normas mexicanas, se desvirtúe o niegue el derecho u obligación en cuestión.

Ejemplo de un ámbito donde se han eliminado principios básicos de seguridad es el trabajo en minas. Se tenía un Reglamento de Seguridad en los Trabajos de las Minas (*Diario Oficial de la Federación* 13/03/1967) y en el momento de actualizarlo para adecuarlo a la

llamada modernidad, terminó convirtiéndose en la Norma Oficial Mexicana 121-STPS-1993 y después en la NOM-023-STPS-2003. Es decir, convirtieron el reglamento en un ordenamiento jurídico de menor jerarquía, pero principalmente se eliminaron especificaciones de seguridad importantes con las que debería cumplir la empresa. En este punto nos preguntamos si en la tragedia de Pasta de Conchos la desregulación fue un factor que influyó en las causas del accidente.

Esta política también ha tenido tres consecuencias en el caso de las normas oficiales mexicanas sobre métodos analíticos de higiene del trabajo, que se convirtieron en normas mexicanas (NMX), lo cual tiene dos repercusiones inmediatas:

- Dejaron de ser obligatorias y ahora son optativas o voluntarias
- En la mayoría de casos son formuladas por empresas –organismos privados de certificación–, es decir, particulares que regulan a particulares

En este punto, podríamos decir que en casi todas las normas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ha dado la misma “desregulación”: de un poco más de 100 normas oficiales mexicanas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la actualidad sólo hay 43.

Por esto proponemos que la reforma debe establecer que las normas de programas, métodos, técnicas, sistemas y productos en materia de ergonomía, medicina, seguridad e higiene del trabajo, deben ser de carácter obligatorio, o dicho de otra forma, deben ser normas oficiales mexicanas.

## **2. Retomar la obligación del Estado en el cumplimiento de la normatividad sobre la materia**

A partir de la reforma de la Ley Federal de Metrología y Normalización de 1992, se faculta a empresas llamadas ‘organismos de certificación’ y ‘unidades de verificación’ a realizar la evaluación de conformidad o cumplimiento de las normas oficiales mexicanas y de las normas mexicanas, al margen de la Inspección Federal del Trabajo. Esto significa que el cumplimiento de la normatividad queda como un asunto entre particulares, entre el patrón y la unidad de verificación, y sólo se notifica a la autoridad el resultado de la evaluación. Nos referimos específicamente al inciso que en la mayoría de las normas oficiales dice: “El patrón puede contratar, para tener resultados con reconocimiento oficial, a una unidad de verificación, acreditada y aprobada

en los términos de la Ley Federal de Metrología y Normalización, para verificar el grado de cumplimiento de la presente Norma, esencialmente en los apartados del 5.2 al 5.22”.<sup>1</sup> En nuestra opinión, estamos ante una clara privatización de una función que debe ser competencia exclusiva del Estado.

Proponemos que la reforma laboral resuelva este conflicto entre leyes estableciendo que para el caso de normas en materia de seguridad, higiene, medicina del trabajo y ergonomía, no aplica lo establecido en los artículos 73 y 80 de la Ley Federal de Metrología y Normalización.

### **3. Adecuar la Ley a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados**

Nuestro país ha ratificado 78 convenios, de los cuales, 67 están en vigor. Cuando un convenio es ratificado, el país firmante se obliga a formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional para que se hagan efectivas las disposiciones del convenio en cuestión, y a adecuar su legislación para este fin. No obstante, esto no se ha realizado respecto a la mayoría de los convenios en materia de salud y seguridad ratificados.

Por otro lado, en ocasiones, cuando se ha efectuado la adecuación legislativa, no se han respetado los fundamentos y principios del convenio en cuestión. Por ejemplo, esto ocurrió con el Convenio 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, 1985; se promulgó la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2006, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo – Organización y funciones,<sup>2</sup> y de una revisión de esta norma podemos concluir que no recoge los principios fundamentales, como el de evaluar el medio en que el trabajador realiza sus actividades, y la vigilancia de la salud por medio de exámenes médicos. Esto último lo remite a una guía de referencia informativa, no obligatoria.

Por esto, nuestra propuesta es que se plasmen en la Ley los fundamentos y principios de los convenios ratificados. De esta manera

---

<sup>1</sup> Norma Oficial Mexicana NOM-023-STPS-2003, Trabajos en minas – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

<sup>2</sup> *Diario Oficial de la Federación*, 19 de octubre de 2006, primera sección, p. 29.

se evitará que en su reglamentación, la autoridad en turno, omita o evada aquellas disposiciones que protegen la salud pero significan un gasto para la empresa.

A continuación presentamos los convenios cuyos principios y articulado es preciso verificar que se hayan adoptado en nuestra legislación.

*Convenios de la OIT relativos a la salud en el trabajo  
ratificados por México*

- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)
- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)
- Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43)
- Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)
- Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)
- Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)
- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)
- Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)
- Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55)
- Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56)
- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
- Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123)
- Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134)
- Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)

También consideramos importante señalar los rezagos del país en cuanto a la adhesión a otros convenios de la OIT, algunos de ellos considerados como prioritarios, por lo que proponemos la ratificación de:

- Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006
- Convenio 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001
- Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000
- Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio, 1996
- Convenio 176 sobre seguridad y salud en las minas, 1995
- Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
- Convenio 162 sobre el asbesto, 1986
- Convenio 149 sobre el personal de enfermería, 1977
- Convenio 139 sobre el cáncer profesional, 1974
- Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, 1947

Así mismo, hay que establecer la obligación de la autoridad de dar a conocer públicamente las memorias de cumplimiento que nuestro país ha presentado a la OIT.

#### **4. Responsabilidades y sanciones, por infracción a la normatividad en salud y seguridad laboral, a los derechos de los trabajadores, lesiones y muertes por el trabajo**

Una ley o norma que no castiga su incumplimiento es una declaración de buenas intenciones. Y esto es lo que sucede en nuestro país con la Ley Federal del Trabajo, que sólo contempla leves sanciones administrativas, por infracciones en seguridad e higiene, que además se limitan a las de tipo económico; hay penas de prisión por incumplir con el pago del salario mínimo, pero en ningún caso por lesiones u homicidio causados por el trabajo.

En nuestra experiencia en los últimos 25 años no hemos conocido un solo caso en que una empresa se cierre parcial o totalmente por infringir la normatividad de seguridad e higiene.

Otro caso es la Ley del Seguro Social, que establece un “tope” para el aumento de las primas<sup>3</sup> de uno por ciento, por año, por lo que

---

<sup>3</sup> Ley del Seguro Social, art. 74.

su cotización para el seguro de riesgos de trabajo se incrementa en la misma cantidad ya sea por una muerte que por 65. ¿Esta es una ley que promueve la prevención? Evidentemente no. Las normas deben tener un carácter preventivo, es decir que inhiban su violación.

La Ley contempla en la actualidad sanciones económicas a las empresas que incumplan las normas de seguridad e higiene. El proyecto PRD-UNT conserva los mismos montos. La cuantía de las sanciones es tan insignificante que las empresas optan por las multas en lugar de realizar un estudio de ruido, cuyo costo es mayor, por lo que proponemos un aumento sustantivo en las multas.

Por otro lado, el Código Penal Federal no tiene tipificados los delitos en la materia, por lo que también proponemos su reforma para que se incluyan:

- Delitos contra los derechos de los trabajadores/as
- Delitos contra la vida y salud de los trabajadores/as
- Delitos por infracción a las normas de prevención de riesgos de trabajo que pongan así en peligro grave la vida, salud o integridad física

Así mismo las penalidades deben aumentarse cuando se califique que hubo falta inexcusable del patrón de acuerdo con el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo y cuando haya más de un lesionado o persona fallecida.

El Código debe proteger el bien más importante de las personas y de la sociedad, la vida, por lo que proponemos que las muertes en el trabajo sean castigadas con privación de la libertad, sin derecho a fianza, e inhabilitación cuando se trate de funcionarios públicos. Creemos que es intolerable para la sociedad que estos homicidios sigan impunes en el ámbito del derecho penal.

En relación con la Ley, la propuesta es que se incluya que el incumplimiento por parte del empresario, funcionarios públicos y trabajadores, de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos de trabajo, podrá originar responsabilidades administrativas, así como penales y civiles, por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Proponemos también que las infracciones administrativas en materia de seguridad y de salud en el trabajo se califiquen como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado. Por ejemplo:



### *1. Infracciones leves*

- A) Infracciones leves de carácter formal:
- No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes y enfermedades de trabajo ocurridos.
- B) Infracciones leves sobre actividades preventivas:
- Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

### *2. Infracciones graves*

- A) Incumplimientos empresariales relativos a los derechos de los trabajadores en materia de información, formación, consulta y participación:
- El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos existentes en el puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave.
- B) Incumplimientos empresariales sobre actividades preventivas:
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia de colocación, periódica y de retiro, del estado de salud de los trabajadores, o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de los mismos.
- C) Incumplimientos de las obligaciones empresariales de carácter informativo y documental:
- No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes y enfermedades de trabajo ocurridos cuando generen incapacidad temporal de más de siete días, incapacidad permanente o resulten mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

### *3. Infracciones muy graves*

- A) Incumplimientos empresariales relativos a la protección de determinados colectivos de trabajadores:

- Accidentes cuyo resultado derive en trabajadoras/es con incapacidades permanentes o la muerte.
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo/lactancia y trabajo infantil.

En resumen, consideramos se debe aumentar sustantivamente el monto de las multas y penalizar las incapacidades permanentes y las muertes ocurridas por motivo del trabajo.

### *Aspectos particulares de la reforma*

#### **Duración de la jornada de trabajo diaria**

En varias actividades, como la de los servicios de vigilancia, se han dado jornadas diarias mayores de ocho horas, independientemente de si el turno es diurno, vespertino, nocturno o mixto. En los últimos diez años principalmente, se ha extendido, sin ninguna limitante, este aumento de la jornada diaria, en la modalidad de jornada acumulada, las llamadas 4x4, es decir, cuatro días de trabajo de 12 horas por cuatro días de descanso. Las empresas maquiladoras son el mejor ejemplo de esta situación.

Es importante tomar en cuenta que todos los máximos permisibles de los agentes presentes en el medio laboral, están referidos a jornadas de ocho horas diarias.

Dado que la Ley y la iniciativa a la que hacemos referencia conservan esta facultad de patrones y trabajadores/as de fijar la duración de la jornada, proponemos que se estipule que para la implantación de jornadas diarias de más de ocho horas, debe presentarse a la autoridad laboral un estudio médico donde se establezca que el aumento de la jornada no tendrá efectos negativos en la salud de los trabajadores/as. (Artículo 62.)

#### **Obligaciones de los patrones**

Las disciplinas científicas que intervienen en el estudio de las condiciones de trabajo para evitar efectos adversos en la salud han tenido un crecimiento cuantitativo y cualitativo importante en los últimos

25 años, por lo que no se debe limitar la obligación patronal a cumplir con la seguridad e higiene. Nuestra propuesta es que debe cumplir con los principios y preceptos legales en materia de ergonomía, seguridad, higiene, sicología y medicina del trabajo, así como organizar el trabajo para evitar eficazmente las lesiones y enfermedades de trabajo. (Artículo 132, fracción XVIII.)

En la actualidad se ha esclarecido y tipificado una clase de hostigamiento, que antes pasaba inadvertido y que con las nuevas formas de organización del trabajo se ha multiplicado, nos referimos al acoso laboral o *mobbing*, que es el hostigamiento psicológico en el trabajo, en el que una persona o un grupo de ellas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Consideramos que en las obligaciones patronales de tener un ambiente laboral sin acoso y hostigamiento sexual, se debe especificar también la de tener programas de prevención y detección oportuna del acoso laboral. (Artículo 144, fracción XIX, PRD-UNT.)

Así mismo, en lo que respecta a la obligación de cumplir con la normatividad en la materia, planteamos que debe ser explícita, a fin de evitar interpretaciones que permitan la evasión de su cumplimiento. En este sentido, la propuesta es que las empresas deben adoptar medidas de seguridad, higiene, medicina, sicología del trabajo y ergonomía, así como realizar cambios pertinentes en la organización del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos y en las normas oficiales mexicanas aplicables, a fin de prevenir por una parte, lesiones en el uso de maquinaria, equipo, instrumentos y materiales, y por la otra, enfermedades por la exposición a los agentes químicos, físicos y biológicos, por deficiencias ergonómicas o posturas y movimientos nocivos, y riesgos psicosociales. (Artículo 132, fracción XVII.)

Los reconocimientos médicos son un elemento básico en la vigilancia epidemiológica de la población trabajadora. Aquéllos deben tener el objetivo de realizar la detección precoz de las alteraciones de la salud, es decir, descubrir las alteraciones de los mecanismos homeostáticos y compensadores cuando las variables bioquímicas, morfológicas y funcionales son todavía reversibles. La Ley contempla la obligación de los trabajadores de someterse a los exámenes médicos, pero no existe la obligación de los patrones de realizarlos, por

lo que esto es opcional para la empresa. Proponemos que se incluya la correspondiente obligación para la empresa.

Otro elemento de la vigilancia epidemiológica es la evaluación de las condiciones de trabajo, por lo que consideramos también que ha de asentarse que el patrón debe efectuar estudios en materia de ergonomía, seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos.

### **Prohibiciones a los patrones**

Así como se propuso incluir la obligación de efectuar acciones para prevenir el *mobbing*, debe haber la correspondiente prohibición de que las empresas lo realicen, por lo que proponemos su inclusión en este apartado. (Artículo 145, fracción XII, PRD-UNT.)

### **Obligaciones de los trabajadores**

Proponemos especificar con mayor claridad y ampliar lo relativo al artículo 134, fracción II, de la siguiente forma:

Usar obligatoriamente, reclamar, aceptar y mantener en buenas condiciones los implementos de seguridad general y personal dando cuenta inmediata al responsable de su suministro, de la pérdida, deterioro o vencimiento de los mismos e informar cuando, con fundadas razones, los implementos a que se refiere esta disposición no correspondiesen a los riesgos que se pretende evitar.

El personal de mandos medios o de confianza a menudo se ve excluido de responsabilidades. Para subsanar esta omisión proponemos que se especifique:

Los supervisores, capataces, mayordomos, jefes de equipos o cuadrillas, y en general toda aquella persona que en forma permanente u ocasional actuase como mando de grupo, cuadrilla o línea de producción industrial o agropecuaria, están obligados a vigilar la observancia de las prácticas de salud, higiene, seguridad y ergonómicas por el personal bajo su dirección, y a requerir de sus inmediatos superiores las acciones preventivas que consideren necesarias.

En el caso de la fracción XII del mismo artículo citado, consideramos que debe haber mayor claridad, por lo que proponemos que diga:

Informar de forma inmediata a su superior jerárquico, de cualquier situación que constituya una condición insegura que amenazare la integridad física o mental propia o la de sus compañeros de trabajo. Así como denunciar ante las autoridades competentes, cualquier violación a las normas de salud y seguridad, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el patrón no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.

### **Trabajo de mujeres y menores**

En diversos apartados de la Ley hay referencias a las condiciones peligrosas o insalubres. Una primera consideración al respecto es que una situación de este tipo daña independientemente de la edad o del sexo, por lo que debe haber un solo concepto o definición, y la segunda consideración es que debe ser más descriptiva de lo que significa esta condición, por lo que proponemos se considere la siguiente definición:

Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere esta ley, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por deficientes condiciones ergonómicas, o por posturas y movimientos nocivos, factores sicosociales, riesgos mecánicos o presencia de agentes físicos, químicos o biológicos del medio en que se presta el trabajo, o por la composición físico-química de la materia prima que se utiliza, son capaces de alterar la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras, la de la trabajadora embarazada o del producto.

En el título respectivo, “Sobre la reproducción y responsabilidades familiares” (PRD-UNT), habría que adecuar algunos aspectos del artículo 200, como es que aun en los casos de que el trabajo no sea peligroso o insalubre debe realizarse una evaluación del puesto de trabajo y adecuarse a las condiciones de la trabajadora. En la fracción VIII quizás debería decir “Los patrones o las instituciones de seguridad social (...)”, dado que no todos los trabajadores/as están afiliados a un régimen de seguridad social.

En el artículo 202, en lugar de “Instituto Mexicano del Seguro Social” debería decir “las instituciones de seguridad social”.

Otro fin de la reforma debe ser el de simplificar el ordenamiento. Hay artículos, como el 172, que deberían derogarse e incluir la obligación patronal de “mantener un número suficiente de asientos o sillas”, en los establecimientos, independientemente del género de la población trabajadora.

Consideramos que tanto en el caso de mujeres como de menores se deben agregar prohibiciones específicas, como la exposición a plaguicidas, metales pesados, radiaciones ionizantes y solventes orgánicos, y así evitar la subjetividad de términos como ‘moralidad’ y ‘buenas costumbres’.

### **Trabajo especiales**

#### *Tripulaciones aeronáuticas*

En este caso la iniciativa PRD-UNT en la fracción IV del artículo 267 elimina la obligación de las tripulaciones de “someterse cuando menos dos veces al año” a exámenes médicos. Al respecto creemos que debe conservarse el texto vigente por la importancia que tiene el estado de salud en la seguridad de los trabajadores/as mismos y de los usuarios de este medio de transportación.

#### *Trabajo de autotransportes*

Los accidentes en autotransportes se caracterizan por dejar un gran número de lesionados y víctimas fatales. Las deficiencias mecánicas, la fatiga de los operadores y su falta de capacitación son las causas más frecuentes de estos siniestros. Por ello, respecto a los operadores proponemos regular la duración de su jornada de trabajo, la realización de evaluaciones médicas cuando menos dos veces al año y la capacitación, así como incluir las sanciones penales que se mencionaron en el apartado respectivo.

#### *Trabajadores rurales*

En cuanto a las obligaciones especiales de los patrones (artículo 283, fracción V), nuestra propuesta es que se elimine la opción de “(...) trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos (...)” porque de hecho con esta redacción se está suprimiendo la

obligación de prestar la asistencia médica. La fracción VI del mismo artículo establece el pago del salario hasta por 90 días como máximo en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región; consideramos que este término debe ser de por lo menos 180 días, y adicionar la obligación de colaborar con las autoridades sanitarias en la erradicación de las enfermedades endémicas.

El principio de la salud no se vende, debe conservarse y defenderse. La iniciativa PRD-UNT en el artículo 319, fracción XVI, propone una prima por trabajar en zonas o condiciones insalubres, lo cual equivale a que los trabajadores/as deberán laborar en esas condiciones sin importar los daños en su salud siempre y cuando se les esté pagando un sobresueldo. También significa la no modificación de esas condiciones mientras se esté pagando la prima. Por lo tanto, proponemos que se suprima esa fracción.

### **Título noveno, Riesgos de trabajo**

Enunciaremos las modificaciones que proponemos, tomando como punto de partida la iniciativa PRD-UNT, en la que este título es el décimo, dado que consideramos que el concepto de ‘prevención’ no debe quedar como una noción abstracta, sino concretarse en derechos y obligaciones.

Las propuestas por incluir son:

- Redefinir ‘accidente de trabajo’:

Se entiende por accidentes de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo; será igualmente considerada como accidente de trabajo, toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el o la trabajadora directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

- Redefinir ‘enfermedad de trabajo’:

Se entiende por enfermedad de trabajo, los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o trabajadora se encuentran obligados a trabajar; y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, deficientes condiciones ergonómicas, posturas y movimientos nocivos, agentes mecánicos, químicos, agentes biológicos, factores sicosociales que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo que señalen la tabla de enfermedades del artículo 620, y las que en lo sucesivo se añadieren al ser aprobada su inclusión por el organismo competente.

- En aquellas enfermedades de trabajo de especial carácter progresivo, en las que el proceso patológico no se detiene, aun cuando al trabajador o trabajadora se le separe de su ambiente de trabajo, la responsabilidad del patrono(a) continúa vigente, hasta que pudiere establecerse su carácter estacionario y se practicara una evaluación definitiva.

No se extiende dicha responsabilidad en el caso de que el estado patológico sea complicado o agravado por afecciones intercurrentes, sin relación con el mismo, o sobreviniere el deceso por circunstancias igualmente ajenas a tal condición.

- La atención psicológica se debe agregar a las prestaciones que se deben recibir en caso de sufrir un riesgo de trabajo.
- Todo centro de trabajo desde el proyecto, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo, debe ser concebido, diseñado y ejecutado con estricta sujeción a las normas de ergonomía, medicina, higiene y seguridad laboral, nacionales o internacionales cuando aquéllos no existan.
- A los efectos de la protección del trabajador y las trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en condiciones compatibles a su capacidad física y psicofisiológica.
- En trabajos considerados como peligrosos o insalubres, las mujeres embarazadas y durante la lactancia tienen derecho a cambiar a un puesto no perjudicial para su estado, sin disminución de su salario integrado.



- Ningún trabajador o trabajadora podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones con deficiencias ergonómicas, posturas y movimientos nocivos, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos, o de cualquier otra índole, que le ocasione daños o alteraciones a su salud física o mental.
- Las trabajadoras embarazadas o lactantes podrán solicitar cambio del turno nocturno durante estos periodos y los patronos están en obligación de otorgarlo.
- Las trabajadoras embarazadas gozarán de seis días de permiso, remunerado, por lo menos, para consultas médicas prenatales.
- Cuando el trabajo sea a destajo o por metas de producción, éstas se reducirán durante el embarazo y la lactancia, sin disminución del salario diario integrado, considerado como el mejor salario obtenido en los seis meses anteriores al embarazo. Quedan prohibidas las horas extra durante estos periodos.
- Los patronos deberán evaluar los riesgos específicos para la trabajadora embarazada o lactante y realizar las modificaciones a las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo, necesarios para evitarlos. El resultado de las evaluaciones y las modificaciones deberá ser informado a la trabajadora y a sus representantes.
- Está prohibida la exposición a radiaciones ionizantes, plaguicidas, metales pesados y solventes orgánicos de las trabajadoras embarazadas y lactantes, por lo que en su caso deben ser cambiadas temporalmente a una actividad donde no se expongan a esos riesgos. El cambio no debe disminuir sus prestaciones laborales.
- Los riesgos para la salud reproductiva de los trabajadores y las trabajadoras deberán también ser evaluados por los patronos(as), quienes tomarán las acciones necesarias para evitarlos.
- La trabajadora debe informar por escrito a su patrono(a) cuando se encuentre embarazada, para que se tomen las medidas preventivas mencionadas en los literales de este artículo.
- Los patronos no podrán despedir a ninguna trabajadora por motivo de embarazo o lactancia, de conformidad con lo establecido en el artículo 198 de esta ley.

- Los trabajadores y las trabajadoras no están obligados a realizar una actividad que signifique un inminente peligro para su salud, seguridad o vida, hasta que éste no sea subsanado.
- Será responsabilidad de los patrones, que se practiquen los exámenes médicos de ingreso, periódicos y especiales a las trabajadoras y los trabajadores expuestos a los agentes mecánicos, físicos, químicos, biológicos, sicosociales, y los derivados de deficientes diseños ergonómicos, movimientos nocivos que por sus características, niveles o concentración y/o tiempo de exposición puedan alterar su salud, adoptando en su caso, las medidas pertinentes para mantener su integridad física y mental.
- Los trabajadores y las trabajadoras deben ser informados por escrito del tipo de exámenes y los resultados de sus reconocimientos médicos, y sólo con la autorización de ellos/as, el médico puede hacerlos de conocimiento de un tercero. El resultado de estos exámenes no será motivo de despido, discriminación o disminución de las prestaciones de que goza el trabajador o trabajadora.
- Los patrones deben establecer y operar un Sistema de Gestión en Salud, Seguridad y Protección Ambiental para sus establecimientos, incluyendo en su caso, un subprograma especial de protección para mujeres embarazadas, lactantes y menores de edad.
- En todo centro de trabajo debe haber Servicios de Salud en el Trabajo, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción y en todas las ramas de actividad económica, de acuerdo con la naturaleza de las actividades realizadas en el centro de trabajo. Las funciones de estos servicios serán esencialmente preventivas. Estos servicios podrán establecerse para un solo establecimiento o de manera mancomunada para varios establecimientos. Las funciones de estos servicios serán estipuladas en una norma técnica, acorde a la Recomendación 171 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Se debe salvaguardar la independencia profesional del personal que presta servicios en materia de salud en el trabajo.

La autoridad laboral especificará las condiciones relativas a la creación de este tipo de servicios, contratación, y terminación

del empleo del personal de los Servicios de Salud en el Trabajo; además, vigilará tanto que su desempeño sea acorde al Código de Ética para Profesionales de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional, como la estabilidad laboral del personal de estos servicios.

- Los Servicios de Salud en el Trabajo deben integrarse con personal técnico multidisciplinario; con equidad de género; en número suficiente; con formación y experiencia especializada en medicina, higiene y seguridad de trabajo, ergonomía, y disciplinas afines; y de acuerdo con el número de mujeres y hombres del centro de trabajo.
- Ningún trabajador o trabajadora podrá ser expuesta a la acción de agentes físicos, mecánicos, inadecuadas condiciones ergonómicas, posturas y movimientos nocivos, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido por escrito o por cualquier otro medio idóneo, en idioma español, de la naturaleza de los mismos y de los daños que pudieran causar en su salud, así como ser aleccionado en los principios de su prevención.

Quien ocultare a los trabajadores y trabajadoras el riesgo que corren con las condiciones y agentes mencionados en el párrafo anterior o tratare de minimizarlos, creando de este modo una falsa conciencia de seguridad, o quien de alguna manera induzca al trabajador hacia la inseguridad, será sujeto a las sanciones que estipula esta ley y los reglamentos, y a las responsabilidades penales respectivas con motivo de la intencionalidad y con la circunstancia agravante del fin de lucro.

- Los patrones deben escuchar de los trabajadores y las trabajadoras sus opiniones, registrar por escrito las denuncias que éstos formulen sobre las condiciones y ambiente de trabajo, y tomar las medidas que el caso requiera. El patrón en ningún caso podrá despedir o aplicar cualquier otro tipo de sanción al personal, por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta ley.
- Las y los supervisores, capataces, mayores, jefes de equipo o cuadrillas y en general, todas aquellas personas que de manera permanente u ocasional, actúen como jefe de grupo, cuadrilla o línea de producción industrial o agropecuaria, que

observaren o tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura o de riesgos evidentes para la salud o la vida, notificarán de inmediato de ello a uno cualquiera de los integrantes de la comisión de seguridad e higiene y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea propuesta, hasta que se dictamine sobre la seguridad de su ejecución.

- Las secuelas o deformidades permanentes, provenientes de enfermedades o accidentes de trabajo, vulneran las facultades humanas, más allá de la simple pérdida de la capacidad de trabajo, alterando la integridad emocional y psíquica del trabajador(a) lesionado(a), por lo que se consideran equiparables a las incapacitantes en el grado que señale el artículo 621.
- Los patronos están en la obligación de someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la debida información y especificaciones, todo proyecto de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, a fin de que los cambios tecnológicos no incrementen los factores de riesgo y que por el contrario disminuyan las demandas físicas y mentales de los puestos de trabajo y la peligrosidad de los mismos.
- Suprimir los excluyentes de profesionalidad.
- Respecto a las comisiones de seguridad proponemos que: las partes establecerán las comisiones de Salud en el Trabajo que se juzguen necesarias de acuerdo con el número de trabajadores y trabajadoras, centros de trabajo y turnos, compuestas por igual número de representantes del patrono(a) y de los y las trabajadoras. De la constitución de estas comisiones se notificará a la Inspección del Trabajo. Su integración debe ser proporcional al número de mujeres y hombres del centro de trabajo. Las y los integrantes de estas comisiones no podrán ser despedidos por motivo de las funciones que realizan, y hasta seis meses después de que dejen el cargo, con causa fundada y aprobada previamente por un juez laboral.
- La comisión de seguridad e higiene tendrá las siguientes facultades:
  - Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes, y el Sistema de Gestión de Salud en el Trabajo en la empresa. A tal efecto, en su seno se aprobarán, antes

de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Salud en el Trabajo, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud y en la integridad sicosfisiológica de los trabajadores, con objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer el informe y programación anual de los Servicios de Salud en el Trabajo.
- La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene deberá elaborar y adoptar la Política Nacional de Salud en el Trabajo, coordinar el Sistema Nacional de Salud en el Trabajo y elaborar y aprobar el Programa Nacional en la materia.
- Cuando el inspector de Trabajo compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos de trabajo implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.
- Se crea el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, con patrimonio y personalidades jurídicas propias, a cuyo cargo estará la ejecución de la Política Nacional.  
A tal efecto, deberá:
  - Crear los mecanismos necesarios a ese fin, llevando a cabo las acciones tendentes al cumplimiento de esa política.

- Dictaminar con carácter obligatorio en las controversias técnicas y de condiciones de trabajo en el ámbito de la presente ley. Actuará en este caso como órgano de aplicación en el campo administrativo de las normas legales o reglamentarias en las que se funda la política en la materia y la ejecución de la misma. Su decisión agota la vía administrativa, dejando a salvo los recursos establecidos por la ley que rige la materia.
- A pedido de los empleadores o de los trabajadores prestar asistencia técnica para la calificación como de trabajo, de las lesiones y enfermedades, y demás especificaciones técnicas referidas a condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Asesorar a las organizaciones sindicales de trabajadores que lo soliciten, sobre normas que tiendan a aplicar en la empresa o empresas las disposiciones contenidas en esta ley que puedan ser incluidas en los contratos colectivos de trabajo.
- Actuar como órgano de vigilancia y fiscalización del cumplimiento de las normas que rigen la materia objeto de esta ley.
- Sugerir a la Comisión Consultiva de Seguridad e Higiene en el Trabajo, normas que deban dictarse en apoyo al proceso de instrumentación de la política que se formule.
- Solicitar la cooperación de las autoridades nacionales, estatales y municipales para la aplicación de la política nacional en la materia objeto de esta ley.

Finalmente, consideramos que es el momento de poner la salud de las trabajadoras y los trabajadores en un primer término. No se debe buscar la competitividad dentro de los mercados a costa de quienes generan la riqueza nacional. La política laboral del país debe tener como uno de sus pilares el cuidado de la salud de la población trabajadora.