

Of. No. COFEME/16/2527

Asunto: Se emite Dictamen Total, con efectos de Final, sobre el anteproyecto denominado *Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo*.

Ciudad de México, a 20 de junio de 2016

ING. MANUEL CADENA MORALES
Oficial Mayor
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Presente

Me refiero al anteproyecto denominado *Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo*, así como a su respectivo formulario de manifestación de impacto regulatorio (MIR), ambos instrumentos remitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y recibidos por esta Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER), a través del Sistema Informático de la MIR¹, el día 6 de junio de 2016. Asimismo, no se omite hacer mención de sus versiones anteriores recibidas el 18 y 23 de mayo del presente año.

Sobre el particular, esta Comisión resuelve que el presente anteproyecto se sitúa en el supuesto señalado en los artículos 3, fracción II, y 4 del Acuerdo de Calidad Regulatoria (ACR) (i.e. las dependencias y organismos descentralizados podrán emitir o promover la emisión o formalización de regulación cuando demuestren que con la emisión de la misma cumplen con una obligación establecida en la ley, así como en reglamento, decreto, acuerdo u otra disposición de carácter general expedidos por el Titular del Ejecutivo Federal), toda vez que en opinión de esta COFEMER la medida se sujeta a lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, y 40, fracción VII de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización (LFMN), en los cuales precisan la obligación de esa Secretaría para expedir normas con el propósito de establecer medidas que ayuden a evitar riesgos que pongan en peligro la vida, integridad y salud de los trabajadores, cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral, así como la facultad de emitir este tipo de instrumentos con la finalidad de regular las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo.

Aunado a lo anterior, con base en la información presentada por la STPS en la MIR, a este órgano desconcentrado no le es posible determinar contundentemente si la propuesta regulatoria en trato se ubica, o no, en el supuesto señalado en los artículos 3, fracción III del ACR (i.e. que con la regulación se atiendan compromisos internacionales), ya que en el ámbito internacional no fue posible identificar un pacto, tratado o acuerdo, con el que México se comprometiera específicamente a la emisión de un

¹ www.cofemersimr.gob.mx

reglamento técnico en materia de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, aun cuando se observa que el artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad precisa que los Estados partes, entre los que se encuentra nuestro país, se comprometen a tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada presente prácticas discriminatorias por motivos de discapacidad, por lo que puede entenderse que la emisión del anteproyecto se orienta a dicho propósito.

Finalmente, esta Comisión también resuelve que el presente anteproyecto se sitúa en el supuesto señalado en los artículos 3, fracción V, y 4 ACR (i.e. los beneficios aportados por la regulación, en términos de competitividad y funcionamiento eficiente de los mercados, entre otros, son superiores a los costos de su cumplimiento por parte de los particulares), toda vez que conforme a la información presentada por esa Dependencia en la MIR es posible determinar que, como resultado de la implementación del presente anteproyecto, los beneficios esperados serán superiores a los costos de cumplimiento que se generarán a los particulares.

En virtud de lo anterior, el anteproyecto y su MIR quedan sujetos al proceso de revisión previsto en el Título Tercero A de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo (LFPA) por lo que, con fundamento en los artículos 69-E, fracción II, 69-G, 69-H y 69-J de la misma, esta COFEMER tiene a bien emitir el siguiente:

DICTAMEN TOTAL

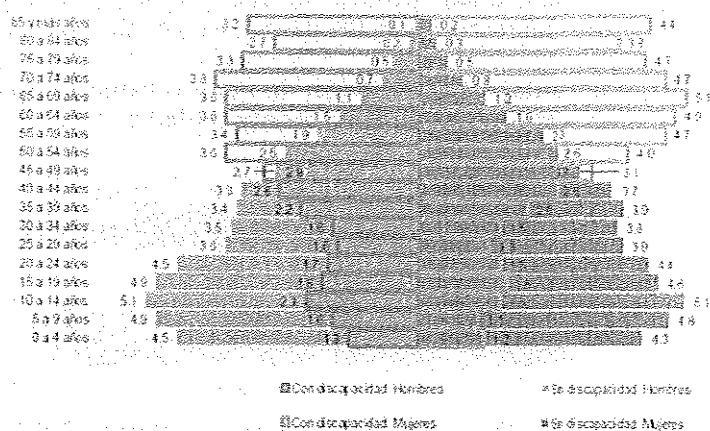
I. Consideraciones generales

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo donde se establece que las normas en materia de trabajo propiciarán el trabajo digno en todas las relaciones laborales, en el cual no exista discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, entre otras.

En este sentido, con base en la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2014, se reportó que en México habitan 120 millones de personas, de los cuales alrededor casi 7.2 millones reportan tener mucha dificultad o no poder hacer alguna de las actividades básicas por las que se indaga, es decir, según la clasificación realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), dichas personas se considera que cuentan con algún tipo de discapacidad. Al respecto, alrededor de 15.9 millones tienen dificultades leves o moderadas para realizar las mismas actividades (personas con limitación) y 96.6 millones de personas indican no tener dificultad para realizar dichas actividades, es decir la prevalencia de la discapacidad en México para 2014 fue de 6%.

Derivado de la ENADID 2014, las personas que se encuentran en mayor riesgo de experimentar restricciones en su participación o limitaciones en sus actividades representan 13.2% de la población mexicana, de la cual la estructura por edad de la población con discapacidad muestra una mayor concentración en los adultos mayores, tal como se observa a continuación:

Gráfica 1. Estructura de la población, por sexo y condición de discapacidad según grupo quinquenal de edad 2014



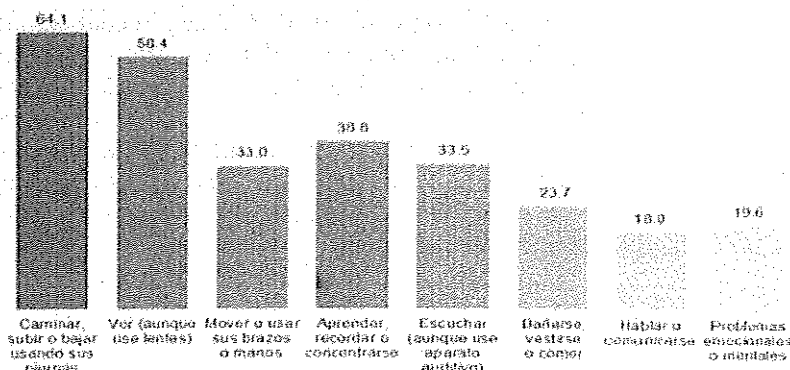
Fuente: INEGI.

De conformidad con la gráfica 1, los mayores volúmenes de personas con discapacidad se ubican tienen menos de 20 años. Al respecto, según el sexo, entre la población con discapacidad de 0 a 39 años, el porcentaje de varones supera al de mujeres; sin embargo, a partir de los 45 años, la relación se invierte, alcanzando las mayores diferencias a partir de los 65 años.

Con base en los resultados de la ENADID 2014, se tiene que en 15 de los 32 estados del país, la prevalencia de la discapacidad entre la población local es mayor que la observada a nivel nacional, de las cuales destacan Nayarit, Durango, Colima, Jalisco y Zacatecas.

En este tenor, los tipos de discapacidad más frecuentes a nivel nacional son caminar, subir o bajar usando sus piernas; lo anterior, se puede observar en la siguiente gráfica:

Gráfica 2. Porcentaje de población con discapacidad, por tipo de discapacidad 2014

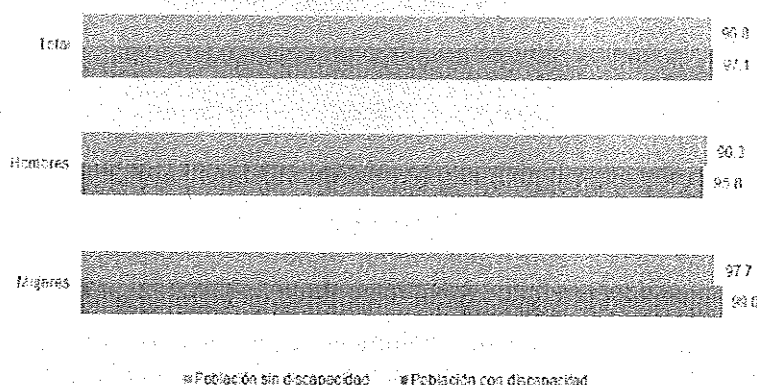


Fuente: INEGI².

² El porcentaje es con respecto al total de población con discapacidad, una persona puede tener más de una discapacidad, por lo que la suma de los tipos de discapacidad supera 100%.

A la luz de tales consideraciones, esta COFEMER considera oportuno explorar las características económicas de la población mexicana con discapacidad. Por un lado, las mujeres con discapacidad superan en 1.3 puntos porcentuales a los varones sin discapacidad; por el otro, los hombres con discapacidad que están ocupados representan 95.8% y los que no viven con esta condición, 96.3%.

Gráfica 3. Porcentaje de población de 15 años y más ocupada³, por sexo y condición de discapacidad 2014.



Fuente: INEGI.

En este sentido, derivado del análisis efectuado para el panorama nacional en materia de población con discapacidad, este órgano desconcentrado considera que se han fortalecido el marco jurídico en México a fin de garantizar que las personas con capacidades diferentes cuenten con los mecanismos adecuados para desarrollar sus habilidades en diferentes ámbitos, tal es el caso de la *Ley de Inclusión de las personas con discapacidad*⁴, en donde se establece que el gobierno mexicano diseñará, ejecutará y promoverá políticas públicas para la inclusión de las personas con capacidad en diferentes ámbitos.

Por otro lado, esa STPS adicionó el documento *20160517133742_40408_MEMORIA ESTADISTICA 2014-SALUD EN EL TRABAJO IMSS.xlsx* donde se puede entrever que para el año 2014 se contaba con un registro de 837,502 empresas, y 16,803,995 trabajadores con seguro de riesgos de trabajo. Al respecto, durante ese año se reportaron 527,844 riesgos de trabajo, lo cual significó que 3.1 de cada 100 trabajadores tuvieran un riesgo de trabajo. Asimismo, del total, 400,947 se debieron a accidentes de trabajo, 118,596 fueron accidentes de trayecto y 8,301 pertenecen a enfermedades de trabajo.

Finalmente, esta Comisión observa que, conforme al Programa Nacional de Desarrollo, uno de las estrategias para lograr el objetivo de transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente es a partir de generar esquemas de desarrollo comunitario a través de procesos de participación social; para lograr lo anterior, se trazan las siguientes líneas de acción:

³ Personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario.

⁴ Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de mayo de 2011 y reformada por última ocasión el 17 de diciembre de 2015.

2

- Fortalecer a los actores sociales que promueven el desarrollo social de los grupos en situación de vulnerabilidad y rezago.
- Potenciar la inversión conjunta de la sociedad organizada y los tres órdenes de gobierno, invirtiendo en proyectos de infraestructura social básica, complementaria y productiva.
- Fortalecer el capital y cohesión social mediante la organización y participación de las comunidades, promoviendo la confianza y la corresponsabilidad.

En esta tesitura, si bien resulta claro que dentro del marco regulatorio vigente se han contemplado medidas generales para garantizar el correcto desarrollo de las personas con capacidad, resulta necesario establecer mecanismos específicos que aseguren el óptimo desempeño de las personas con discapacidad insertas en el campo laboral.

Bajo esta perspectiva, esta COFEMER coincide con esa Secretaría sobre la pertinencia de la formulación del anteproyecto en comento, con el propósito de fortalecer la seguridad de los trabajadores con discapacidad expuesto a los riesgos que pueden propiciarse en los centros de trabajo.

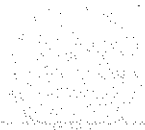
II. Objetivos regulatorios y problemática

De acuerdo a la información contenida en la MIR, se advierte que el anteproyecto surge de la necesidad de actualizar el marco jurídico, en virtud de que se ha detectado que pese a que existen medidas en vigor cuyo propósito es proteger a los trabajadores con discapacidad; sin embargo, según la STPS, estas medidas se encuentran contenidas dentro de instrumentos cuyo objeto principal no está enfocado en regular de forma específica las actividades que realicen los trabajadores, tal como resultan la *NOM-001-STPS-2008, edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo. Condiciones de seguridad e higiene* y la *NOM-026-STPS-2008, colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías*.

En este sentido, se considera que *“las disposiciones siguientes resultan insuficientes para atender la problemática, ya que no establecen con precisión las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y vida de los trabajadores discapacitados que realizan trabajos en los centros de trabajo”*.

En consecuencia, la STPS ha considerado necesario elaborar una propuesta regulatoria que atienda de manera particular y específica el desarrollo de actividades de personas con discapacidad, con el fin de *“establecer las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de actividades de personas con discapacidad. Considerando que el acceso, estancia y circulación de los trabajadores con discapacidad, son elementos que se deben tomar en cuenta en el ámbito de la seguridad aplicable al centro de trabajo, la norma instrumenta disposiciones que refuerzan aquellos aspectos de seguridad que deben observarse, con el fin de que los trabajadores con discapacidad desarrollan actividades productivas de manera digna y segura”*. En concreto, a través de la emisión del anteproyecto, esa Secretaría pretende establecer lo siguiente:

- Permitir una mejor comprensión de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores;



- Precisar las medidas de seguridad, generales y específicas;
- Señalar los elementos que se deben tener en cuenta para elaborar un análisis para determinar la compatibilidad de los trabajadores con discapacidad, con su puesto de trabajo;
- Establecer las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de sus actividades; y
- Precisar las modificaciones o adaptaciones necesarias a los centros de trabajo, que faciliten al trabajador con discapacidad participar en actividades o recibir servicios en condiciones de seguridad de acuerdo a la discapacidad.

Visto lo anterior, esta Comisión observa que, si bien en la actualidad existen instrumentos jurídicos que establecen medidas para la protección de los trabajadores que realicen trabajos dentro de espacios confinados, tal y como son la NOM-005-STPS-1998 y la NOM-027-STPS-2008, el contenido y alcance de las mismas no trastoca de manera completa el procedimiento general conforme al cual se deben llevar a cabo las actividades en dichos espacios, pues su campo de aplicación se encuentra restringido a la regulación de las labores que son objeto de las mismas (i.e. las actividades de soldadura, corte, construcción). En consecuencia, esta Comisión coincide en la necesidad de establecer una normatividad específica que permita determinar de manera global, cuáles serán los procedimientos, requisitos, limitaciones y prohibiciones, entre otros, conforme a los cuales este tipo de actividades se podrán poner en práctica de manera segura.

En virtud de lo anterior, esta COFEMER considera que la implementación de la propuesta regulatoria contribuirá a mejorar significativamente las medidas para prevenir riesgos a la vida y salud del personal ocupacionalmente susceptible de realizar actividades en espacios confinados.

III. Alternativas a la regulación

De acuerdo con la información presentada por la STPS en la MIR correspondiente al anteproyecto, se observa que durante el diseño de la regulación propuesta dicha Secretaría consideró la posibilidad de no emitir regulación en comento; no obstante, descartó tal alternativa debido a que *"debido a que los riesgos a los trabajadores y daños a las instalaciones son de consecuencias graves, por lo que los costos inherentes a los decesos, accidentes y daños materiales son muy altos"*, de manera que no sería previsible la obtención de beneficios con esta medida.

Asimismo, se observa que esa Dependencia consideró la implementación de un esquema de autorregulación; sin embargo, dicha opción fue desechada al considerar que *"se requiere establecer una regulación de observancia obligatoria específica para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, con el objeto de comprobar que se cumple con las condiciones de seguridad en los centros de trabajo"*.

De igual manera, esa Secretaría manifestó en su MIR haber contemplado la implementación de esquemas de cumplimiento voluntario; no obstante, declaró que *"se requiere establecer una*

2

regulación de observancia obligatoria para los patrones de los centros de trabajo, cuyo cumplimiento sea verificado por la autoridad laboral, a fin de comprobar que se cuenta con las condiciones de seguridad en los centros de trabajo para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo", por lo que la posibilidad fue desechada.

Por último, la STPS también refirió haber descartado el recurrir a incentivos económico, debido a que "no se prevén beneficios con la alternativa de incentivos económicos a través de la norma". En ese sentido, esta Comisión considera que este tipo de mecanismos podrían resultar inconvenientes debido a que no se tienen previstos dentro del marco regulatorio vigente, como mecanismo para dar solución a los riesgos de trabajo, aunado a que no existe una asignación presupuestal para llevar a cabo este tipo de acción.

En ese sentido, la Secretaría ha considerado que el anteproyecto pudiera representar la mejor alternativa para atender la problemática antes descrita, en virtud de que, como se ha detallado en el presente escrito, "actualmente se encuentran en vigor disposiciones específicas para trabajadores discapacitados en los centros de trabajo que facilitan sus actividades y desplazamientos, contenidas en la NOM-001-STPS-2008. Estas disposiciones no son suficientes para atender la problemática, ya que no establecen con precisión las condiciones de seguridad para proteger la integridad física, vida, acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como alteraciones a su salud".

En consecuencia, a la luz de la información proporcionada por la Dependencia, esta Comisión considera que la STPS da cumplimiento al requerimiento en materia de evaluación de alternativas de la regulación, toda vez que dicha Secretaría respondió y justificó el presente apartado en la MIR.

IV. Impacto de la regulación

1. Disposiciones y/u obligaciones

En lo referente al presente apartado, y conforme a la información proporcionada por esa Secretaría, la COFEMER observa que la propia Dependencia identificó y justificó mediante el documento anexo 20160603094413_40573_MIR NOM-034-STPS-2015_042016_2 Enviada.docx, anexo a la MIR del anteproyecto, las acciones regulatorias que se resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Identificación y justificación de las acciones regulatorias		
Referencia	Descripción de la Acción Regulatoria	Justificación otorgada
Numerales 5.1 y 7	Realizar un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta el trabajador	Se requiere que los patrones realicen un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta el trabajador, con el propósito de identificar los peligros y riesgos potenciales a los que está expuesto el trabajador con discapacidad, y las medidas a desarrollar para eliminar, reducir o controlar los peligros y riesgos a trabajadores con discapacidad y, en su caso, la adecuación del puesto y lugar de trabajo.

2

Cuadro I. Identificación y justificación de las acciones regulatorias

Referencia	Descripción de la Acción Regulatoria	Justificación otorgada
		Para ello, el patrón deberá considerar las características de la discapacidad del trabajador; la descripción del puesto de trabajo; la demanda física, mental, intelectual o sensorial del puesto de trabajo y el lugar de trabajo, en el cual deberá considerar, los factores ergonómicos; la iluminación; la señalización; la distribución de rutas de circulación con accesos y salidas; los pasillos circundantes al lugar de trabajo, o accesorios de trabajo que manipula (materiales, equipo, maquinaria, herramientas, entre otros).
Numerales 5.2 y 8	Contar en los centros de trabajo con más de 50 trabajadores, con instalaciones que permitan la accesibilidad de trabajadores con discapacidad al centro de trabajo, o realizar, los ajustes, a fin de permitir el libre desplazamiento para librar desniveles; facilitar el acceso, y manipular objetos y controles, entre otras, de acuerdo a las actividades a desarrollar. En su caso, proporcionar asistencia con elementos mecánicos o auxilio con personas, para la movilidad del trabajador con discapacidad y de su perro guía cuando éste lo auxilie, si las escaleras o rampas presentan dificultades durante su desplazamiento.	Se propone que los centros de trabajo, que tengan más de 50 trabajadores deberán contar con instalaciones que permitan la accesibilidad (ingreso, circulación y salida) de trabajadores con discapacidad al centro de trabajo, o realizar, los ajustes, a fin de permitir el libre desplazamiento para librar desniveles; facilitar el acceso, y manipular objetos y controles, entre otras, de acuerdo a las actividades a desarrollar. En su caso, proporcionar asistencia con elementos mecánicos o auxilio con personas, para la movilidad del trabajador con discapacidad y de su perro guía cuando éste lo auxilie, si las escaleras o rampas presentan dificultades durante su desplazamiento. La población ocupada en México alcanza casi 50 millones de personas, de las cuales: • El 75% trabaja en unidades económicas que tienen entre uno y 50 trabajadores. Lo anterior involucra al 94% de los centros de trabajo. • El 25% restante trabaja en centros laborales que tienen más de 51 trabajadores, lo cual implica el 6% de los centros de trabajo. Bajo esta premisa, y con el propósito de no afectar a la mayoría de los centros de trabajo, se consideró que sólo aquellos que tuvieran más de 50 trabajadores (6% de la totalidad de centros de trabajo), tendrán que dar cumplimiento a esta obligación. Aún más convendría recordar que con la reforma laboral del 2012, entre el 1º de diciembre de 2012 y el 1º de diciembre de 2015, los patrones debieron haber realizado las adecuaciones a las instalaciones de los centros de trabajo, para el acceso y desarrollo de las personas con discapacidad (Artículo 132, fracción XVI Bis, en relación con el Artículo Segundo Transitorio).
Numerales 5.5 y 9	Contar con un plan de atención a emergencias de acuerdo a lo previsto por el Capítulo 9.	El Plan de atención a emergencias, es un documento que deben tener todas las empresas, con el propósito de describir las medidas a implementar, cuando exista una emergencia, así como la actuación y responsabilidades del personal.

Cuadro I. Identificación y justificación de las acciones regulatorias		
Referencia	Descripción de la Acción Regulatoria	Justificación otorgada
Numeral 5.7	Informar a los trabajadores con discapacidad sobre los riesgos, las medidas de seguridad y las acciones a seguir en caso de emergencia.	Al capacitar a los trabajadores se disminuye la posibilidad de que ocurran riesgos de trabajo Se prevé para tal efecto que la capacitación y adiestramiento que se proporcione al trabajador con discapacidad deberá considerar, al menos, los temas siguientes: a) La información de los riesgos específicos a que puede estar expuesto en el lugar de trabajo y en las áreas cercanas al mismo; b) Las acciones y medidas preventivas para el desempeño de sus actividades en lugar de trabajo; c) Las diferentes señalizaciones utilizadas en el centro de trabajo, que proporcionen información para el traslado, estadía y emergencia, y d) El contenido del plan de atención a emergencias y la manera en que ellos participarán en su ejecución. Para ello, se propone que los brigadistas y trabajadores que atenderán la emergencia, deberán recibir capacitación para poder auxiliar a los trabajadores con discapacidad. Finalmente, se propone que la capacitación y adiestramiento se deberá proporcionar al menos cada doce meses, siempre y cuando permanezcan los mismos brigadistas y trabajadores que atiendan la emergencia y los trabajadores con discapacidad que deban ser auxiliados.

Bajo tales argumentos, esta COFEMER considera que esa Secretaría, identificó y justificó las disposiciones, obligaciones y/o acciones regulatorias contenidas en la regulación, mismas que, según la STPS anticipa que, aquellos centros de trabajo que cuenten con personas con discapacidad, pudieran enfrentar los siguientes:

2. Costos

En relación al presente apartado, la Secretaría ha realizado un ejercicio numérico, a través del cual ha tabulado los costos que estima se podrían generar tras la implementación las medidas propuestas en el anteproyecto, conforme a lo siguiente⁵:

⁵ Para mayor detalle respecto a la metodología y los criterios que se han considerado para elaborar dicha tabla, se sigue consultando el documento 20150420140535_37559_Alcançe MIR-033-STPS-2014 200415.pdf, anexo a la MIR fecha 21 de abril de 2015.

2

Cuadro II. Estimación de costos

Numeral	Concepto	Horas/ Hombre	Costo aproximado por implementación en pesos		
			Por única vez	Anual	Total
5.1 y 7	Realizar un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta el trabajador.	8	\$393.84	----	\$393.84
5.2 y 8	Contar en los centros de trabajo con más de 50 trabajadores, con instalaciones que permitan la accesibilidad de trabajadores con discapacidad al centro de trabajo, o realizar, los ajustes, a fin de permitir el libre desplazamiento para librar desniveles; facilitar el acceso, y manipular objetos y controles, entre otras, de acuerdo a las actividades a desarrollar				\$16,625.43
5.3	Establecer por escrito las acciones preventivas y correctivas que se deben instrumentar en el centro de trabajo, dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, para prevenir riesgos a los trabajadores con discapacidad.	40	40		\$1,968.00
5.4	Instalar en las áreas del centro de trabajo que lo requieran, las señalizaciones para el desplazamiento, la estadia y las acciones a seguir en caso de emergencia, según corresponda, de acuerdo con la discapacidad de los trabajadores, conforme a lo señalado en la NOM-026-STPS-2008, o las que la sustituyan.	3			\$317.47
5.5 y 9	Contar con un plan de atención a emergencias.	15			\$738
5.6	Informar a los trabajadores con discapacidad sobre los riesgos, las medidas de seguridad y las acciones a seguir en caso de emergencia.	1			\$49.2
5.7 y 10	Capacitar a los trabajadores con discapacidad para su desarrollo en el puesto de trabajo y actuación en caso de emergencia.	1			\$49.2
Total					\$20,141.14

Fuente: STPS

2

En virtud de lo anterior, se puede observar que para el caso específico de una empresa representativa que, conforme a sus actividades productivas deba aplicar la totalidad de las medidas enlistadas, **podría requerir realizar una erogación de hasta \$20,141.14 pesos por única ocasión.**

3. Beneficios

En contraparte, se advierte que, derivado de la emisión de la regulación propuesta, la STPS vislumbra beneficios en diversas dimensiones; particularmente, esa Dependencia anticipa que con el anteproyecto de mérito será posible:

➤ Para los trabajadores:

Beneficios personales y familiares:

- ✓ Mejora la autonomía e independencia de las personas con discapacidad.
- ✓ Dejan de sentirse carga de sus familias y del Estado.
- ✓ Mejoran su autoestima, facilitando su relación con los demás.
- ✓ Satisfacen sus necesidades básicas y mejoran su calidad de vida.

Beneficios sociales:

- ✓ Incentiva y mejora la autonomía de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad (salud, empleo, educación, servicios sociales, etc.)

➤ Para los patrones:

- La ejecución de los trabajos bajo condiciones seguras e higiénicas eleva la productividad, debido a que los trabajadores se desempeñan con mayor destreza y de manera desenvuelta, y existe mayor continuidad en el funcionamiento de los centros laborales.
- Es socialmente conveniente y necesario que los empleadores procuren las mejores condiciones de seguridad y salud para sus trabajadores, e inviertan en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- Evita la imposición de multas. A decir de la STPS dicha sanción pudiera estar entre 250 a 5000 veces el salario mínimo general al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo.

En este sentido, la STPS estima que el monto por tal acción pudiera ser del orden de \$18,260 pesos como mínimo o bien, a lo más \$365,200 pesos.

- Evita el incremento en el pago de indemnizaciones; lo anterior, si el patrón no cumple las disposiciones establecidas en el anteproyecto regulatorio en comento. Al respecto, esa Secretaría analiza dicho rubro conforme a lo siguiente:

Cuadro III. Análisis de riesgos		
Riesgo	Monto	Calculado en 1 salario mínimo
Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal.	La indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Puede prorrogarse por tres meses.	$\$73.04 \times 30.5 \times 3 =$ \$ 6,683.16
Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial ⁶ .	La indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total.	N/A
Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total.	La indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.	$\$73.04 \times 1.095 =$ \$79,978.80
Cuadro III. Análisis de riesgos		
Riesgo	Monto	Calculado en 1 salario mínimo
Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador.	La indemnización comprenderá: I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y	$\$73.04 \times 30.5 \times 2 =$ \$4,455.44
	II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502 (cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario).	$\$73.04 \times 5000 =$ \$365,200.00

Fuente: STPS.

- Para los trabajadores y patrones, se cuenta con un instrumento:
- Sencillo y claro, en el cual pueden conocer la regulación general en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - Que pormenoriza sus obligaciones esenciales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - Que considera que el acceso, estancia y circulación de los trabajadores con discapacidad, son elementos que se deben tomar en cuenta en el ámbito de la seguridad aplicable al centro de trabajo.
 - Que refuerza aquellos aspectos de seguridad que deben observarse, con el fin de que los trabajadores con discapacidad desarrollen actividades productivas de manera digna y segura.

⁶ Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.

2

➤ Para la autoridad:

- La verificación sistemática y permanente del cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo es de efectividad probada en la reducción de los accidentes y enfermedades laborales en cualquier actividad económica y, por consiguiente, en la protección de la integridad física y salud de los trabajadores.
- Dar claridad a su actuación durante sus visitas de inspección al contar con elementos más precisos relacionados con las condiciones de seguridad e higiene aplicables en los centros de trabajo que cuenten con trabajadores con discapacidad.

➤ Para trabajadores, patrones y gobierno:

- Se busca reducir los riesgos de trabajo y los costos que implica.

En este rubro, esa Dependencia destacó que el *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación Financiera de los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2014-2015*, reportó que el seguro de Riesgos de Trabajo cubre a 16.8 millones de trabajadores, y que tal Instituto otorgó, con cargo a este seguro, prestaciones en dinero por un monto de 6,386 millones de pesos.

De conformidad a lo señalado en el apartado de *I. Condiciones generales* del presente escrito, se puede inferir que 409,248 de los riesgos de trabajo reportados se debieron a accidentes y enfermedades de trabajo. Asimismo, esa Dependencia señala que durante ese año según el tipo de riesgo laboral se desprenden los siguientes importes:

Cuadro III. Análisis cuantitativo de riesgos laborales

Tipo de riesgo laboral	Total de certificados emitidos	Días inhabilitados por certificados	Importe de los certificados	Importe promedio por día inhabilitado
Accidente	1'861,345	12'888,612	\$2,869'648.280	\$222.55
Enfermedad	3'357,256	28'511,035	\$4,682'834.103	\$164.25
			Promedio	\$ 193.40

Fuente: STPS.

Además, esa STPS detalla que "los costos por atención hospitalaria en una unidad de segundo nivel y en relación con los días de incapacidad pudieran ser del orden que se detalla en la siguiente tabla":

Cuadro IV. Gasto por incapacidad

Días de Incapacidad	Promedio del gasto total por trabajador (pesos)
0-21	39,138.84
22-43	48,119.98
44-65	68,138.66
66-87	64,244.65
88-109	138,685.63
Mayor a 154	188,721.83

Fuente: STPS.

Bajo esta tesitura esa Secretaría considera que *"si ocurren al menos tres riesgos de trabajo al año en un centro de trabajo, con un período de incapacidad promedio de hasta 21 días, en un escenario de severidad de daño moderado, tres trabajadores pueden requerir atención hospitalaria con un costo de aproximadamente \$117,416.52 pesos para el Sistema Nacional de Salud (SNS). En consecuencia, la incapacidad para el riesgo de trabajo determinado podría representar un costo anual para el SNS de \$117,416.52 pesos"*.

Sin menoscabo de lo anterior, dicha estimación podría ser la mínima toda vez que de los accidentes y enfermedades por riesgo de trabajo pudieran derivarse gastos de atención hospitalaria; sin embargo, pese a conocer los costos asociados a cada nivel de atención la estimación referente a la relación que existe entre estos y los casos de interés pudiera no ser precisa por los casos diferentes que en el SNS se presentan.

Por lo anterior, considerando el número casos accidentes y enfermedades presentes durante el año 2014, con la emisión de los mecanismos propuestos, se considera que existe el potencial de generar **ahorros por un monto de hasta \$7,552,482.383 de pesos anuales por concepto de indemnizaciones.**

En esa tesitura, se ha estimado que las erogaciones potenciales que se podrían evitar a partir de la aplicación de medidas como las propuestas equivalen a **\$1,238,481,530.18 pesos anuales para los casos de defunción.** Por lo anterior, se ha obtenido que el ahorro potencial de emitir el anteproyecto, equivale a **\$1,241,351,178.46 pesos anuales.**

En consecuencia, se puede observar que, si como resultado del establecimiento de las medidas propuestas se logra prevenir al menos un caso en donde algún trabajador con discapacidad resulte afectado por algún tipo de accidente o enfermedad, como consecuencia de realizar sus actividades en su centro de trabajo, entonces el impacto económico del anteproyecto estará propiciando un beneficio superior a su costo de cumplimiento, por lo que se estaría atendiendo a los principios de mejora regulatoria previstos en el Título Tercero A de la LFPA.

V. Consulta pública

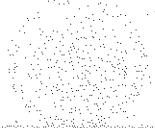
En cumplimiento de lo establecido en el artículo 69-K de la LFPA, este órgano desconcentrado hizo público el anteproyecto de mérito desde el momento en que se recibió a través de su portal electrónico. Al respecto, esta Comisión manifiesta que hasta la fecha de emisión del presente Dictamen no se han recibido comentarios de particulares o de los sectores interesados.

Por lo expresado con antelación, la COFEMER resuelve emitir el presente Dictamen Total, que surte los efectos de un Dictamen Final respecto a lo previsto en el artículo 69-L, segundo párrafo de la LFPA, por lo que esa Dependencia puede continuar con las formalidades necesarias para su publicación en el DOF, de conformidad con lo establecido en la LFMN y su Reglamento, así como el *Acuerdo por el que se definen los efectos de los Dictámenes que emite la Comisión Federal de Mejora Regulatoria respecto de las normas oficiales mexicanas y su respectiva Manifestación de Impacto Regulatorio*, publicado en el DOF el 12 de marzo de 2012.

2

SE

SECRETARÍA DE ECONOMÍA



COFMER
Comisión Federal
de Mejora Regulatoria

COMISIÓN FEDERAL DE MEJORA REGULATORIA
COORDINACIÓN GENERAL DE MEJORA REGULATORIA

Lo anterior, se notifica con fundamento en los preceptos jurídicos mencionados, así como en los artículos 7, fracción I, 9, fracciones XI, XXV, XXXVIII y penúltimo párrafo, así como 10, fracciones VI y XXI, del Reglamento Interior de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria⁷, así como en los artículos 6, último párrafo, del Acuerdo por el que se fijan plazos para que la Comisión Federal de Mejora Regulatoria resuelva sobre anteproyectos y se da a conocer el Manual de la Manifestación de Impacto Regulatorio y Primero, fracción I, del Acuerdo por el que se delegan facultades del Titular de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria a los servidores públicos que se indican, ambos publicados en el DOF el 26 de julio de 2010.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente
El Coordinador General

JULIO CÉSAR ROCHA LÓPEZ

FIAR/KRR

⁷ Publicado en el DOF el 28 de enero de 2004 y modificado el 9 de octubre de 2015.

