



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA



**UN PROGRAMA DE REDUCCION DE ACCIDENTES
DENTRO DE LA INDUSTRIA MEXICANA A TRAVES
DE LA PARTICIPACION GRUPAL**

TESIS PROFESIONAL

Q U E P R E S E N T A:

MIRNA NIETO BOURET

MEXICO, D. F.

OCTUBRE DE 1983



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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

UN PROGRAMA DE PROMOCION DE ACCIDENTES
CENTRO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS Y TRÁFICO
DE LA CARRETERA FEDERAL

Z5053-08
UNAM 83
1983
ej. 2

M-20193

tps. 1035a

PSICOLOGÍA

ALFONSO VILLALBA BOURBON

AGRADECIMIENTOS:

Agradesco a los Empresarios que me permitieron la aplicación de éste programa de trabajo y a to los profesores que me guiaron - en la elaboración de esta Tesis y Muy especialmente al Lic. Car los Peniche.

DEDICADO A:

LOS SERES QUE ME DIERON LA VIDA
Y ME GUIARON PARA LOGRAR ESTA -
META.

: QUERIDO ESPOSO POR TU
CONFIANZA Y APOYO.

I N D I C E

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
ANTECEDENTES.....	7
Diferentes enfoques de la participación	
1.1. La participación y sus diferentes enfoques..	8
1.2. La participación en otros países.....	9
1.3. Participación en México dentro de la Seguridad Industrial.....	22
CAPITULO II	
Desarrollo del Programa de Trabajo	34
11.1 Antecedentes.....	34
11.2 Problemas	34
11.3 Estructura del Programa de Trabajo.....	35
11.3.1 Procedimiento.....	36
11.3.2 Objetivo	36
11.3.3 Programa de reducción de accidentes..	36
11.3.4 Sujetos, materiales y escenarios	46
CAPITULO III	
Aplicación del Programa de Reducción de Accidentes en una empresa de fundición.	
III.1 Identificación de la Empresa (Fundición)...	50
111.2 Descripción del proceso.....	54
111.3 Diagrama de Flujo del Proceso de Producción.....	57
111.4 Desarrollo del programa de reducción de accidentes	58
111.5 Informe de la reducción obtenida por la aplicación del programa.....	98

CAPITULO IV

Aplicación del programa de Reducción de acci - dentes en una empresa fabricación de equipo e- léctrico.....	100
IV. 1 Identificación de la empresa (Fabricación de - equipo eléctrico).....	101
IV. 2 Descripción del Proceso	105
IV.3 Diagrama de Flujo del Proceso de Producción.....	106
IV.4 Desarrollo del programa de reducción de acciden- tes	107
IV.5 Informe de los resultados obtenidos en la aplica ción del programa.....	156
Recomendaciones, Limitaciones y Conclusiones.....	157
Bibliografía.....	160
Anexos.....	165

INTRODUCCION

El trabajo es una actividad del hombre que requiere de la intervención no sólo de esfuerzo físico, sino también de la racionalidad de ciertos objetivos, pues el trabajo no es un --
fín en si mismo.

Con la transformación de una suma de dinero en medios de pro-
ducción comienza el primer movimiento para la formación del-
Capital, sin embargo no sólo basta que los medios de produc-
ción esten presentes hace falta la fuerza de trabajo ⁽¹⁾ que -
es el comienzo de proceso de producción que se adquiere por-
un tiempo determinado para poder realizar la transformación-
de los medios de producción en producción de valor y hacer -
circular la mercancía mediante la confrontación entre compra-
dor y vendedor y así poder transformar el dinero en Capital,
así es como la fuerza de trabajo se intercambia por un sala-
rio, mientras que el trabajo no es una mercancía, la fuerza-
de trabajo si lo es, puesto que puede comprarse y venderse -
en el mercado y el Capital adquiere así el derecho de dispo-
ner de ella, y de utilizarla durante cierto tiempo, limitan-
dole a seguir ordenes relativas a las tareas que va a reali-
zar y ejecutarlas sin necesidad de reflexionar ni de compren-
der los razonamientos técnicos que la justifican, y es así -
como el hombre queda reducido a una pieza más del proceso --
productivo (pero no como ser humano pensante) cuya finali-
dad es aumentar la productividad como lo menciona Taylor, cu-
yo objetivo dista mucho de aumentar la habilidad del trabaja-
dor y se convierte en lo más importante, hacer más barata la
fuerza de trabajo disminuyendo su calificación y aumentando-
su rendimiento.

1) La Fuerza de trabajo ha sido definida por Marx, como el conjunto de-
facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la-
personalidad viva del ser humano y que el pone en movimiento cuando-
produce valores de uso.

El Taylorismo es un sistema de autoridad, que adopta una forma piramidal y jerárquica, donde la delegación del poder y de responsabilidad se hace cascada, reduciendo la importancia de las iniciativas y de las decisiones individuales, y que era completado con un sistema financiero (multas) y represivo para asegurar que se diera la obediencia.

Por ello es que puede afirmarse que el Taylorismo es un sistema de dominación social que arranca al obrero la capacidad de decidir sobre su proceso de trabajo, sobre el producto y sobre sus condiciones de trabajo, este punto de vista parte de las ideas de la naturaleza humana y la definen en los siguientes términos.

1) El ser humano ordinario siente una repugnancia hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.

2) Debido a esta tendencia humana a rehuir al trabajo la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas, y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.

3) El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

Durante la década de los años 1960-70, comienza a percibirse que la organización científica del trabajo (OCT) inspirada en el Taylorismo entra en crisis manifestándose con un rápido crecimiento económico y del comercio a nivel internacional. Por otra parte se contactan los límites a un cierto modelo de acumulación del capital. Elton Mayo comienza a dar lugar al nacimiento de la llamada "Escuela de Relaciones Humanas" que procura remediar algunas insuficiencias del Taylorismo, en sus estudios (1880-1939), concluye que el hombre en las empresas no puede ser considerado como si fuese una

máquina de la que se trata de lograr el máximo rendimiento - posible, sino como un ente social incluyendo que:

- 1) El trabajo es una actividad de grupo.
- 2) El mundo social del adulto esta organizado principalmente por el trabajo.
- 3) La necesidad de reconocimiento, seguridad y conciencia de pertenecer a un grupo es más importante para determinar el - estado y la productividad de los obreros, que las condicio - nes físicas del trabajo.
- 4) Las quejas no son necesariamente descripciones objetivas - de hechos a menudo son síntomas de transtornos relacionados - con la conducción de los individuos.
- 5) El trabajador es una persona cuya efectividad y actitudes estan condicionadas por las demandas sociales del interior y del exterior de la fábrica.
- 6) Los grupos informales dentro de la fábrica tienen gran in - fluencia social sobre los hábitos de trabajo y las actitudes del operario.
- 7) El paso de una sociedad establecida a una adaptativa tien - de continuamente a alterar la organización social de la fac - toría y de la industria en general.
- 8) La colaboración en los grupos no se produce por accidente debe planearse y desarrollarse.

Posteriormente Mac. Gregor contrapone dos teorías al lugar - que ocupa el hombre en la empresa, las cuales son la Teoría - X y la Teoría Y, en la primera presupone que el hombre es na - turalmente perezoso tiene capacidades limitadas, no tiene ma - yor ambición y procura evitar responsabilidades . Por tanto - debe ser dirigido, tanto en su trabajo como fuera del mismo, y sus motivaciones es el dinero para recuperar su fuerza de - trabajo y el miedo para evitar sanciones.

De acuerdo con esta teoría, para responder a estos supuestos se le debe determinar al hombre; el tiempo preciso para ha - cer su trabajo, definir claramente sus tareas y fuenciones y

motivarlos utilizando el miedo por intermedio de un sistema de calificaciones y evaluación que requiera una constante vigilancia y la previsión de sanciones, se le deben fijar objetivos limitados, y las normas que debe alcanzar en su tarea. Para motivarlo se debe recurrir a las primas monetarias y/o a las sanciones, según corresponda.

Los responsables de la empresa no necesitan entonces establecer y buscar las verdaderas motivaciones de los trabajadores deben tratar siempre con cada individuo por separado, y como aquellos tienen miedo de perder su autoridad, no delegan ni informan, salvo en lo que sea estrictamente necesario. Como podemos ver, este sistema concuerda en mucho con las concepciones del Taylorismo mencionado anteriormente.

La Teoría Y, propuesta por Mac. Gregor, parte de los supuestos contrarios; los hombres desean trabajar, pueden superarse y son capaces de auto-controlarse a sí mismo. Si el acceso a ciertas responsabilidades le permite realizarse más -- plenamente , el trabajador esta dispuesto a asumirlas. Los - dirigentes de la empresa son los unicos que poseen, finalmente, el dinero que sólo sirve para satisfacer las necesidades planteadas fuera de la empresa, mientras que el trabajo en - sí mismo, puede convertirse en fuente de satisfacciones.

De esto se deriva un nuevo estilo de conducción de la empresa; en donde se debe dar confianza a los trabajadores y donde se hace necesario delegar, hacer participar y otorgar -- ciertas libertades, las decisiones deben ser tomadas en grupo y los objetivos no deben ser simplemente impuestos, sino negociados, un ejemplo puede ser la administración por integración y control, que consiste fundamentalmente en brindar el personal debidas condiciones, y darle oportunidad para intervenir en las decisiones que le afecten en donde el grado de participación dependerá de ciertos factores como: La calidad del problema, las actitudes y experiencias anteriores de los subordinados, esta teoría define a la participación como

la intervención del subordinado en asuntos pertinentes a la esfera de responsabilidades de su jefe. La participación basada en las ideas de la teoría "Y" presenta oportunidades -- considerables para la satisfacción personal de los subordinados en lo relativo a su yo, por lo cual puede estimular hacia el logro de los objetivos de la empresa permitiéndole al individuo, ser más libre satisfaciendo sus necesidades, laborando con los objetivos de la empresa.

Así pues, vista de esta manera, la participación no es una--panacea universal, ni un aparato manipulado, ni un truco, ni un peligro, aplicada prudentemente y con sensatez es un derivado natural de la Administración por integración y Autocontrol.

El proceso histórico no ha demostrado que el hombre como ser autosuficiente es capaz de moldear su conducta por medio de la participación en la toma de decisiones que le competen y solucionar sus problemas, de ahí el interés de que esta tesis se centre en el interés científico por la prevención de accidentes a través de la participación grupal.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES

Si bien la idea de hacer participar a los trabajadores en las decisiones que afectan a la vida de una empresa se encuentran bajo formas diversas en muchas doctrinas sociales del siglo XIX, sólo al final de la primera guerra mundial se materializaron en relaciones colectivas en varios países del mundo los comités mixtos o consejos de empresa, sin embargo después de algunos años, perdió relegada a segundo plano y no fué sino hasta los años siguientes de la segunda guerra mundial en el que el problema de la participación en las decisiones volvió a ocupar un lugar de primer plano en las relaciones de trabajo, y fué esta la época en que surgió por vía legislativa o contractual el establecimiento de los comités o consejos de empresa y se introdujo la representación paritaria en los consejos de vigilancia de las grandes empresas siderúrgicas y mineras de la República Federal de Alemania.

Desde hace unos quince años, existe este interés, por la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, tanto en Europa como en ciertos países del tercer mundo.

En los países de Europa Occidental este interés se manifestó por propuestas de la Comisión de las Comunidades Europeas y de las Comisiones Especiales para analizar el problema de la participación.

En la República Federal de Alemania, Finlandia, Francia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido y Suecia la participación se planteaba a través de Comisiones Especiales.

En la República Federal de Alemania, Australia, Bélgica, España, Francia, Luxemburgo y países bajos de desarrollo se manifestó por vía legislativa la representación del personal en los consejos de vigilancia.

En Grecia la Constitución de 1975 dispone que las condiciones generales de trabajo fijadas por la legislación pueden completarse por convenios colectivos libremente negociados.

En Portugal, la Constitución de 1976 consagró el derecho a la negociación colectiva, al igual que el derecho de los trabajadores a crear comisiones de trabajadores y comisiones de coordinación, para la defensa de sus intereses en la empresa con poderes para controlar su gestión (reglamentada ahora en la Ley de Septiembre de 1979).

LA PARTICIPACION Y SUS DIFERENTES ENFOQUES

En Yugoslavia, se edificó desde 1959 un sistema de autogestión obrera que consistía en la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de la empresa y que en los últimos años se han hecho reformas por vía constitucional y legislativa.

En la URSS y en los países de economía planificada de Europa del Este, las reformas económicas introducidas desde 1965 han impulsado la participación de los trabajadores y de sus representantes en la gestión de la producción, así como la ampliación del campo de los convenios de la empresa. Así mismo el derecho de la participación está hoy inscrita en la constitución de Checoslovaquia, Polonia, La República Democrática de Alemania y Rumanía, como también en los principios fundamentales de la legislación del trabajo de la URSS y de las repúblicas federadas.

En el Canadá y en los Estados Unidos la negociación colectiva que se practicaba generalmente era a nivel de la empresa o establecimiento, originando un grado de participación y de democratización. La negociación colectiva se ha desarrollado igualmente a nivel de la empresa y del establecimiento, en muchos países industrializados. En los países en vías de desarrollo, la negociación colectiva a nivel de la empresa o -

del establecimiento, se ha desarrollado y enriquecido paralelamente al fortalecimiento de los sindicatos.

En Africa, Angola, Argelia, Congo, Egipto, Madagascar, Mozambique, Somalia, Tanzania y de América Latina; el Perú y Venezuela se constituyeron por Ley, reglamentos y fórmulas de representación de los trabajadores en los órganos directivos de las empresas.

Por otra parte desde el punto de vista legislativo se han instituido comités o consejos de empresa tanto en los países de Africa, Asia, Próximo Oriente, como en América Latina y el Caribe. En el Perú según la Constitución de 1979 el estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa.

Los ejemplos citados bastan para mostrar el interés con que se sigue el problema de la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa.

Permite también entrever que el término "participación" puede corresponder a realidades distintas, no obstante la expresión, participación de los trabajadores en las decisiones que se adaptan en las empresas, permite comparar la influencia que los trabajadores pueden ejercer sobre la preparación formulación y aplicación de las decisiones que se adoptan en las empresas, en diversas materias (como la fijación de salarios, conciliación de trabajo, servicios de bienestar y de seguridad, la disciplina y el empleo, los recursos humanos, la formación profesional etc.) dicha influencia varia según se emplee tal o cual forma de participación además de considerar las características del sistema político-económico y del hecho de que la empresa éste o no de acuerdo para facilitar u obstaculizar la implantación y aplicación práctica de los métodos de participación.

En América Latina como en otras regiones del mundo el térmi-

no "participación " puede tener significados muy diversos según el lugar y contexto en que se use. En realidad, ninguna otra palabra de la terminología laboral tiene tanto y tan - disímiles utilidades. La participación en las decisiones, desde el punto de vista ético, tiende a favorecer el desarrollo de la personalidad humana o la realización del individuo. Se funda en un concepto del hombre y de la dignidad humana - (Derechos Humanos) . Desde el punto de vista político y social a menudo forman parte de la idea de; " democracia industrial" o "democracia del trabajo" o " democracia en la empresa". Por otra parte desde el punto de vista económico; consiste directa o indirectamente en mejorar la eficiencia de la empresa. En términos generales se le puede dar una equivalencia al término participación, como la posibilidad que se reconoce a los trabajadores de ejercer una influencia efectiva sobre las decisiones que se adoptan en las empresas, sin embargo, es importante puntualizar que la participación se presenta en primer lugar, como una forma individual, todo trabajador, por el hecho mismo de trabajar en una empresa, - participar en el buen o el mal resultado de su actividad. Además haciendo sugerencias o señalando las repercusiones de alguna medida proyectada, puede influir en ciertas decisiones. Pero cuando se habla de participación en las decisiones de la empresa se piensa, por lo general, en una participación colectiva, los métodos destinados a concretar esta participación colectiva depende por un lado, de las condiciones políticas, económicas, sociales y culturales, y por otro lado de los objetivos que se hayan fijado en la legislación o en las partes. Dentro de las grandes modalidades de la participación en las decisiones se pueden citar desde; información y consulta, o a través de la negociación colectiva, institución de comités o consejos de empresa o de organismos semejantes, por representación de personal en los órganos directivos de la empresa o bien por la aplicación de la autogestión.

Información y Consulta:

En el contexto de esta política, la dirección informa y consulta a los trabajadores o a sus representantes, solicitando su opinión antes de adoptar una decisión, pero se reserva la decisión final.

Negociación Colectiva:

Es una forma de participación que supone no solamente que se informe y se consulte a los trabajadores, sino que se procura concordar sobre cuestiones que, si no, serían objeto de decisiones unilaterales.

Codecisión en Comités o Consejos:

(De empresa u organismos similares) , además de dar información y consulta se da el derecho de codecisión en cuanto a problemas determinados, generalmente en cuestiones de política de personal o cuestiones sociales que exigen una decisión conjunta entablandose una verdadera negociación que puede culminar en una transacción expresada en forma de acuerdo y hasta por un convenio.

Participación en los organos directivos de la empresa:

Como pueden ser consejos de administración o vigilancia de las sociedades o de las empresas, se trata de una participación en la gestión propiamente dicha, variando el grado de participación según la importancia relativa de la representación de los trabajadores (Algunas veces los trabajadores se encuentran en situación minoritaria. Otras veces los trabajadores y los accionistas están representados por igualdad; es el sistema conocido como cogestión paritaria).

Autogestión:

La autogestión representa desde el punto de vista conceptual la tentativa más acabada para hacer participar directamente

a los trabajadores en la adopción de decisiones y en las responsabilidades de quienes administran la empresa.

Según la definición más sencilla la autogestión es la gestión de la empresa por los trabajadores de la misma.

La participación en otros Países.

ALEMANIA OCCIDENTAL:

En este país, la participación se realiza mediante una representación legal en los Consejos Obreros de la Empresa y del Distrito, además del Consejo obrero del Reich, estos vigilan el cumplimiento de las tareas generales económicas y la colaboración al cumplimiento de la ley de socialización. Estos consejos se encuentran formados por los representantes de -- los representantes de los empresarios y con otras clases interesadas, con una organización tal que contemplan a los grupos de oficios importantes en forma proporcional a su nivel-económico y social.

El consejo económico tiene el derecho a formular proyectos - de Ley en la misma materia, existiendo la obligación por - parte del gobierno de Reich de presentarlos ante el Reichstag- aunque no este de acuerdo con ellos.

ARGELIA.

Aquí, la participación de los trabajadores se encuentra dada en la formación de una asamblea de trabajadores, un consejo-obrero y una junta directiva.

El papel de los sindicatos en el sector de la autogestión se limita principalmente a la asistencia técnica, las tareas educativas y a la representación ante las autoridades estatales. En este sistema, las relaciones profesionales y con el personal, son en gran medida asuntos internos de cada empre-

sa autogestora, existiendo también, una falta de reglamentación detallada que rijan a los procedimientos internos y la responsabilidad dentro de estas empresas.

ARGENTINA.

En este país la participación de los trabajadores se encuentra estipulada en las reformas a la constitución de 1957, -- donde se establece que el trabajador tendrá participación en las ganancias de la empresa, estableciendo un control sobre la producción y colaborando en la dirección de la empresa.

Este sistema de Cogestión no ha dado resultado, ya que hasta la fecha solamente se ha quedado en una declaración constitucional sin reglamentación ni aplicación práctica.

BELGICA.

En este país, los trabajadores de ferrocarriles participan en la representación de los directorios o Consejos Administrativos de los ferrocarriles del Estado.

CUBA.

En Cuba, la participación de los trabajadores en los diferentes niveles donde realizan sus actividades se encuentra apoyado por el Sistema de Dirección y Planificación de la Economía.

Este sistema estipula que la administración de la empresa se debe fundar en la responsabilidad única a la Dirección Colectiva, esto quiere decir que la autoridad máxima de la empresa deberá aceptar la participación de los miembros del Consejo de Dirección de la Empresa y de los trabajadores por medio de sus órganos políticos y sindicales.

La participación colectiva de los productores socialistas de la empresa en la dirección de la misma. Se lleva a cabo me -

diante la organización sindical y las organizaciones particulares, y en forma directa se da mediante asambleas que se efectúan en la empresa para discutir diferentes asuntos.

ESPAÑA.

El 11 de Septiembre de 1953 se reglamentan en España los jurados de Empresas, los cuales son calificados como armonía - laboral, teniendo como función el lograr la convivencia en el seno de la empresa, el aumento de la producción y el desarrollo de la Economía.

Sin embargo, dichos jurados no llegan a desempeñar funciones de cogestión y a tener ingerencia en las funciones y dirección de las empresas.

LEXEMBURGO.

En Luxemburgo se constituyen en 1945 las delegaciones de empresa mediante un proyecto de Ley y en un intento por llegar a la Cogestión obrera. Dicho intento fué truncado por la oposición patronal.

PAISES BAJOS.

En estos países existe la Ley de Consejos de Empresa, dichos consejos colaboran en las empresas en algunos aspectos de organización interna (períodos vacacionales, vigilancia de condiciones de trabajo, etc. Estos Consejos no llegan a tener funciones de cogestión propiamente, sino de colaboración

PARAGUAY.

En Paraguay , la participación del trabajador en la gestión de la empresa se lleva a cabo con el objeto de controlar la producción, mediante esta participación los trabajadores están al tanto de la problemática de los países industrializa-

dos.

En este país se otorga a las empresas una autonomía de gestión mayor, a pesar de seguir funcionando dentro de un sistema centralizado de planificación, incluyendo la regulación y otras cuestiones importantes de la política económica. Así también, se introdujo un sistema de participación directo e indirecto, una mediante remuneración, otra, mediante servicios sociales de acuerdo a los resultados obtenidos en la empresa.

De la misma manera, se conservan los organismos sindicales y reglamentarios de consulta y colaboración que existen en las empresas, fortaleciéndose considerablemente las funciones de los sindicatos en los niveles superiores.

POLONIA.

En Polonia el sistema económico se caracteriza por planificación central con una dirección descentralizada e individual y la toma de decisiones colectivas por medio de los Consejos Obreros que son elegidos por los trabajadores de la empresa. Sólo se ocupan de los asuntos corrientes, actuando dentro del marco de las decisiones generales de la conferencia de gestión obrera, no obstante poseen el derecho de ascensos, por medio de presidiun, acerca de la designación y destitución del director de la Empresa.

YUGOSLAVIA.

En este país, y por medio de la Constitución Nacional de 1963, la autogestión de la empresa se encuentra firmemente establecida, además de considerarla como un derecho, para todo aquel que desempeñe un empleo remunerado en una empresa y como la única forma de organización del trabajo y de administración de la producción.

En las empresas de este país, los trabajadores mantienen relaciones personales de asociación con todos los demás miembros de la comunidad obrera, comparten con igualdad los derechos de gestión de la empresa y pueden recibir, en lugar de un salario una parte proporcional de los ingresos de las empresas en función de la labor cumplida. Los órganos de autogestión de la empresa se ocupan de resolver todo lo referente a las relaciones personales y de trabajo, remuneraciones etc. de los obreros, los sindicatos por su parte, velan por el buen funcionamiento de los órganos de autogestión mediante la formación de sus miembros y la representación de los intereses de los trabajadores en materia económica y social dentro de los organismos ejecutivos de alto nivel.

Por lo que respecta a las empresas, estas se encuentran representadas en las altas esferas por organizaciones sectoriales y territoriales que se ocupan de problemas más técnicos y representan intereses económicos de las empresas autoadministrativas, que son las cámaras económicas.

El órgano principal encargado de las divisiones generales de gestión en la empresa, es el Consejo Obrero.

Este órgano está integrado por una cantidad que fluctúa entre los quince y los cien miembros, los cuales son elegidos por votación secreta por todos los integrantes de la Comunidad Obrera.

Los miembros elegidos no pueden ser reelectos inmediatamente después del término de su estancia en los consejos que dura 2 años.

Al Consejo le competen todos los asuntos de la empresa independientemente de la particular importancia que posee sus poderes especiales, los cuales comprenden entre otras cosas, - la redacción del estatuto y de todas las disposiciones generales de la empresa, la adopción del plan a la empresa y la-

aprobación de su contabilidad, la elección de la junta directiva y la designación del director, así también, la utilización de los fondos de la empresa, la aprobación de operaciones comerciales no corrientes , etc.

También tiene ingerencia en las decisiones sobre la aprobación de balances periódicos, la distribución de los ingresos y los programas de inversiones.

De acuerdo con la legislación reciente, el Consejo Obrero -- debe establecer una junta de supervisión, que no tiene facultades ejecutivas pero que debe vigilar la legalidad y armonía de las decisiones de la administración, teniendo acceso a todos los documentos o información de que se disponga en la empresa.

Dicha junta informa al Consejo Obrero sobre el resultado de sus investigaciones y propone soluciones adecuadas.

Como podemos ver la participación se presenta en países extranjeros de una forma u otra, ya sea por gestión obrera, autogestión, cogestión, donde paulatinamente el trabajador adquiere una serie de responsabilidades que van desde la vigilancia de la producción hasta la toma de decisiones directrices, todo mediante la creación de consejos, juntas, sindicatos, etc.

La situación en México, con respecto a la participación, se podría decir que se encuentra en una etapa inicial de desarrollo, ya que existen algunos ambitos en donde se puede participar pero que desafortunadamente no se ha encontrado el medio adecuado para hacerlo funcionar, ya sea por el temor que muchos empresarios tienen del alcance de esto, o la incertidumbre, y falta de capacidad para crear un sistema participativo que no se salga de su control, sin embargo la historia ha demostrado que el proceso de trabajo sigue una evolución natural que demanda exigencias y cambios y que en el-

momento oportuno la participación dejara de ser una incertidumbre para convertirse en un paso más del proceso de trabajo, en donde el hombre desarrolle su capacidad de ser libre, de poder decidir por sí mismo en beneficio propio y de la sociedad.

Desde el punto de vista Psicológico, se considera que el hombre debe de participar para tener más toma de decisiones, y con esto disminuir el grado de supervisión, aumentando su responsabilidad hacia la producción, y decidiendo o eligiendo el modo de comportamiento que deberá seguir para el logro de los objetivos. Sin embargo debe tomarse en cuenta que el participar involucra un proceso de concientización que no se logra de la noche a la mañana, un trabajador por el simple hecho de pedirle una opinión hacerca de tal o cual trabajo no implica que este participando, es decir no basta que los trabajadores participen en la toma de decisiones, si estas decisiones quedan reducidas al papel de simples complementos de las máquinas, de ejecutantes de tareas meramente manuales de trabajadores parcializados que no pueden controlar su proceso de trabajo, porque esta determinado desde el exterior.

Hace falta que la participación involucre al hombre cada vez más en los procesos productivos, para dar un cambio en el proceso de trabajo.

Los trabajadores pueden participar a través de los diferentes órganos que el gobierno ha creado, en donde se contempla el involucramiento del trabajador en la toma de decisiones.

En México, la participación se ha reducido a un simple trámite legal, dejando de lado aspectos sociales y humanos de gran importancia.

Existen actualmente una serie de actividades o procesos empresariales, en los que el trabajador tiene derecho a participar que son:

Escalafón
Sindicatos
Contrato Ley
Contrato Colectivo de Trabajo
Reglamento Interior de Trabajo
Reparto de Utilidades
Conciliación y Arbitraje
Capacitación y Adiestramiento
Participación de los Trabajadores en los derechos de antiguedad y Ascensos.
Seguridad e Higiene.

TIPOS DE PARTICIPACION EN OTROS PAISES DEL MUNDO
Y FECHAS DE INSTAURACION

AUTOGESTION	CONSEJOS DE VIGILANCIA O DE ADMINISTRACION		REPRESENTACION DE LOS TRABAJA DORES EN LOS - ORGANOS DIREC- TIVOS DE LAS - EMPRESAS DEL - SECTOR PUBLICO.	
Yugoslavia 1980	Francia	1974	Francia	1979
Argelia 1963	Rep. F.		Reino Unido	1975
Polonia 1956	Alemania	1951	Irlanda	1977
Israel 1976	Austria	1973	Israel	1977
Tanzania 1973	España	1962	Penin	1976
Madagascar 1978	Dinamarca	1973	Congo	1973
Perú 1974	Noruega	1973	Egipto	1963
	Suecia	1972	India	1971
	Lexemburgo	1974	Iran	1970
	Finlandia	1976	Mali	1969
	Irlanda	1980	Mozambique	1977
	Reino --		Pakistan	1976
	Unido.	1984	Reino Ara-	
	Suiza	1971	be	
			Siria	1974
			Tanzania	1970
			Turquia	1964
			Venezuela	1966/76

COMITES O CONSEJOS DE
EMPRESA Y ORGANOS ANALOGOS

República Federal de Alemania	1952
Australia	1947
Belgica	1948
Burundi	1966
España	1947
Francia	1945
Gabon	1976
Iraq	1961
Lexemburgo	1974
Mauritania	1974
Pakistan	1969
Tanzania	1970
Tunez	1960
Zaire	1964
Zambia	1971

COMITES

Reino Unido	Comités Mixtos de Producción
Estados Unidos	Organismos de Consulta y Comites-Mixtos.
Canadá	Consulta de Carácter Voluntario y Comités.
Australia y Nueva Zelandia	Consejo de Empresa
Suiza	Comités o Consejos de Empresa - (Comisiones)
Japón	Sindicato de empresa, y organos - Mixtos de Consulta.
Baises en Desarrollo	
Jamaica	Consejo de Empresa, y Organos Con - sultivos.
India	Comités Mixtos
Malasia	Organismos Mixtos de Consulta
Singapur	Organismos Mixtos de tipo de Con - sejo de Empresa.
Sri Lanka	Organos paritarios y Sindicato
Tailandia	Organos de Consulta

NEGOCIACION COLECTIVA

Italia
Estados de Africa
Del Caribe
De Asia
Oceania
y América Latina

PARTICIPACION POR LA ACCION SINDICAL en ciertos paises con economía plani - ficada en donde se establecen rela - ciones directas entre el Sindicato - y Dirección, en donde el Sindicato - represente un movimiento Sindical -- planificado y organizado gerarquica - mente, que agrupa obreros y emplea - dos de la empresa (comprendidos los técnicos, los ingenieros, y el perso - nal de dirección y que ha su vez es - tablece un vínculo con el partido co - munistu u obrero, según el país. U RSS, Bulgaria, Checoslavaquia, Hungría. Rep. Democrática Alemana, Rumania.

LA PARTICIPACION EN MEXICO DENTRO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

El hombre dedica gran parte de su tiempo al trabajo, ya que a través de él, ha podido satisfacer sus necesidades materiales y sociales. Esta actividad ha sido desarrollada de diversas maneras a lo largo de las diferentes épocas históricas, cada una de ellas con sus correspondientes condiciones sociales, de tal manera que el hombre no ha empleado siempre los mismos instrumentos de trabajo, ni los ha utilizado bajo las mismas técnicas y métodos, sino que ello ha dependido del -- grado de desarrollo de las fuerzas productivas y de las relaciones sociales de producción en donde ocurre el proceso de trabajo, sin embargo, independientemente de la forma que revista este proceso, de él se deriva un problema común que es la pérdida de la salud de los trabajadores, problemática estrecha relacionada a las condiciones de trabajo.

El problema ha adoptado características especiales a lo largo del desarrollo histórico de la sociedad; al surgimiento y desarrollo de las industrias y a las condiciones sociales de trabajo prevalecientes en un determinado momento.

En este contexto, el campo de la Seguridad en el trabajo se nos ofrece como un gran complejo de problemas que adquieren características especiales determinadas por la división social del trabajo que prevalece actualmente, de tal manera -- que deben ser analizadas en forma interdisciplinaria . Por lo que es necesario abordar la Seguridad en el Trabajo desde un punto de vista integral, ubicandolo como un problema cuya casualidad es también social y no puramente técnica como tradicionalmente se ha considerado.

El enfoque interdisciplinario implica toda una concepción en la seguridad y salud de los trabajadores . Así se plantean algunas hipótesis: hay una estrecha relación de la salud en el lugar de trabajo y salud en la sociedad. Esta suposición permite establecer una vinculación entre patogenia interna -

en el lugar de trabajo y situaciones externas que alteran el equilibrio ecológico.

Con el objeto de vigilar los aspectos de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, la Ley Federal del Trabajo especifica que en todas las empresas deben integrarse las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, encargado de prevenir -- cualquier daño que pueda sobrevenir a la salud de los trabajadores mediante la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades, la proposición de medidas para prevenir accidentes y la vigilancia de su cumplimiento, mediante la participación de la responsabilidad obrero patronal para la integración de la o las comisiones, la ley estipula que - todas las empresas deben integrar estas comisiones a los 30-días hábiles después de haber iniciado actividades la empresa y ser registradas ante las dependencias Gubernamentales - autorizadas, como pueden ser; La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, El Departamento del D.F., y las autoridades - de los estados. Por su parte los patrones y los trabajadores en una acción conjunta deberán promover la integración de -- las comisiones, integrandolas por igual número de representantes patronales y obreros de la siguiente forma:

de - de 20 trabajadores un representante trabajador y uno --
patronal.

de 21 a 100 2 representantes de cada sector.

de más de 100, se eligen 5 representantes de cada sector y - cada representante deberá contar con un suplente de su sector. Ahora bien, también es importante conocer que no sólo se constituye una comisión en una empresa pues pueden ser dos o más dependiendo de la peligrosidad de las labores, la ubicación de los centros de trabajo, las divisiones, plantas o unidades, las formas o procesos de trabajo, y el número de turnos de trabajo.

Los representantes de los trabajadores deberán ser designados -- por el Sindicato titular del Contrato Colectivo o por -

medio de un padron electoral.

Los representantes patronales se deberan elegir por un padron electoral los requisitos que contempla el Reglamento de Seguridad e Higiene para ser miembro de la Comisión son:

- 1) Ser trabajador de la empresa.
- 2) Ser mayor de edad.
- 3) Poseer la instrucción y experiencia necesaria.
- 4) De preferencia no ser trabajador a destajo a menos que todos los trabajadores presten sus servicios en tal condición.
- 5) Ser de Conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad y ser, de preferencia, el sosten económico de su familia.
- 6) Sepa leer y Escribir.
- 7) Sea responsable

La duración de estos cargos es por tiempo indefinido, siempre y cuando cumplan satisfactoriamente con sus funciones.

Dentro de las funciones más importantes es que dichas comisiones que, se deben de realizar, se encuentran las siguientes:

- a) Colaborar con las autoridades del trabajo, sanitarias y de Seguridad social, en la investigación de las causas de accidentes y enfermedades de trabajo, debiendo promover la adopción de medidas preventivas necesarias.
- b) Vigilar el cumplimiento de las medidas relativas a la prevención de los riesgos de trabajo, comunicando en su caso a las autoridades del trabajo de las violaciones correspondientes.
- c) Realizar por lo menos una visita mensual a edificios, instalaciones y equipo de los centros de trabajo, haciendo los recorridos que se juzguen necesarios y levantando el acta correspondiente a cada visita, asentando hechos y conclusiones.
- d) Promover entre los trabajadores el conocimiento de regla-

mentos instructivos, circulares y avisos, relativos a la higiene y a la seguridad, con el fin de que los trabajadores esten debidamente enterados de los riesgos ocurridos, sus posibles causas y medidas preventivas adoptadas. Toda esta información deberá ser proporcionada periódicamente.

- e) Vigilar que los botiquines de primeros auxilios, contengan los elementos que señalan los instructivos de las normas de Seguridad e Higiene relativas al trabajo.

Cuando se forman 2 o más comisiones, sólo una funge como responsable ante las autoridades legales y las demás reportan a esta, considerandola como la comisión central coordinadora.

Generalmente los representantes patronales son elegidos por los patronos o accionistas de la empresa y los representantes trabajadores son elegidos por el sindicato, siempre y cuando exista, de no ser así son elegidos por medio de un padrón electoral, que no es más que la junta de todos los trabajadores para la elección de sus miembros.

Una vez integradas la o las comisiones todos los miembros adquieren las mismas responsabilidades, igualdad de derechos y obligaciones independientemente de la jerarquía que cada uno tenga dentro de la empresa, negociación y organización sindical a la que pertenezca, además pueden permanecer con este cargo por el tiempo que la comisión juzge conveniente que puede ser por tiempo indefinido, siempre y cuando cumplan con las reglas que establece la comisión, así mismo la comisión es quien tiene la facultad de poder destituir a cualquier miembro, por incumplimiento de las tareas encomendadas.

Una vez elegidos los representantes se procede a levantar el acta constitutiva y se lleva a registrar junto con la solicitud de registro de la comisión ante las autoridades legales correspondientes que pueden ser: La Secretaría del Traba

jo y Previsión Social, La Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo de Salubridad y Asistencia, La institución a la que se registre va a depender del giro o actividad a la que se dedica la empresa y a la jurisdicción a la que pertenece.

Cuando la Comisión se encuentra debidamente registrada y reconocida por las autoridades legales es entonces cuando puede actuar formulando un plan anual de trabajo para realizar sus recorridos mensuales y levantar las actas correspondientes que contengan las observaciones sobre las condiciones de Seguridad e Higiene y las medidas que proponga para mejorar y proceder a registrarlas al lugar donde quedo registrada la Comisión anteriormente.

Dentro de las funciones que señala la Ley del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social menciona que: debe realizar visitas programadas a los edificios, instalaciones y equipos del centro de trabajo con el fin de observar las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en los mismos, buscando las posibles causas y riesgos, estos recorridos bien pueden ser de observación general, parcial o especial, en lo primero se toma en cuenta el proceso de producción, observando las instalaciones, los locales de servicio, los talleres de mantenimiento, y todas las instalaciones. En caso de observación parcial se realizan cuando se conocen o señalan algunas áreas como peligrosas.

En los recorridos de observación especial se llevan a cabo cuando existe alguna condición drástica que puede ocasionar accidentes, de no corregirse de inmediato, generalmente se encuentran localizados por los mismos trabajadores en una área limitada, pero puede ser que sean varias condiciones especiales que hay que tomar medidas inmediatas.

Cuando se lleva a cabo un recorrido la Secretaría de Trabajo y Previsión Social recomienda tener en cuenta los siguientes

puntos:

- 1) Aseo, orden y distribución de las instalaciones, la maquinaria, el equipo y los trabajadores en el centro del trabajo.
- 2) Métodos de trabajo en relación a las operaciones que realizan los trabajadores.
- 3) Espacio de trabajo y de los pasillos.
- 4) Protección en los mecanismos de transmisión.
- 5) Protecciones en el punto de operación
- 6) Estado de mantenimiento preventivo y correctivo.
- 7) Estado y uso de herramientas manuales.
- 8) Escaleras andamios y otros.
- 9) Carros de mano, carretillas montacargas
- 10) Pisos y plataformas
- 11) Gruas, cabrestantes y aparatos para izar.
- 12) Alumbrado, ventilación y temperaturas
- 13) Equipo eléctrico (extensiones, conexiones y otros)
- 14) Ascensos
- 15) Equipo de protección personal adecuado por áreas de trabajo.
- 16) Agentes dañinos, ruidos vibraciones, polvo, gases y otros
- 17) Recipientes a presión.
- 18) Peligros de explosión por gases, polvos y otros.
- 19) Manejo de sustancias químicas.
- 20) Salidas normales y de emergencia.
- 21) Patios paredes y techos.
- 22) Sistema de prevención de incendios.

Todas estas observaciones pueden hacerse tanto en forma conjunta o individual, haciendo labor de convencimiento a la gente que labora para lograr una actitud cooperativa de los compañeros de trabajo, haciendoles ver las medidas que se deben de adoptar para su seguridad de esta manera también obtendrán retroalimentación de lo adecuado que esta siendo la seguridad y el punto de vista de los trabajadores que en este caso resultan los afectados directamente, así de esta manera también se podra formar un criterio unificado de aque -

llas medidas que la comisión propondrá para modificarse ante las autoridades de la empresa procurando que estas sean siempre bien organizadas y midiendo sus consecuencias, es decir que se deberá dar más importancia a lo que amerite realizarse de inmediato dándole prioridades y siendo flexibles en cuando alguna observación no sea factible de realizar de inmediato por las condiciones económicas que disponga la empresa en ese momento, cabe mencionar de que igual modo cuando se reporta ante las autoridades de la empresa u organización el reporte de las observaciones realizadas durante los recorridos, se proponen medidas para solucionar los problemas encontrados estos mismos reportes deben de enviarse mes con mes a las autoridades legales correspondientes para mantener informados a estos órganos y así de esta manera llevar un control de las actividades que se han hecho en materia de seguridad para mejorarla.

Pero llevar acabo esta labor es importante mencionar que dentro de actividades que propone la Secretaría del Trabajo esta la división de las actividades de los miembros que son como sigue:

Uno o dos miembros que:

- * Tomen nota del programa calendario anual y del programa general de condiciones a revisar.
- * Redacten las actas mensuales ordinarias y extraordinarias.

Un miembro que:

- * Cite a los integrantes para el recorrido, juntas ordinarias y extraordinarias.
- * Se encargue de tramitar los permisos que se requieran para que todos los miembros desempeñan sus funciones individuales y conjuntas de la comisión.

Un miembro que:

- * Anote las observaciones hechas en forma conjunta y con el consentimiento de todos, durante el recorrido.

Uno o dos miembros como responsables de:

- * Llevar el archivo de todos los documentos que debe manejar la Comisión.
- * Distribuir los documentos entre los miembros.
- * Enviar las actas a las autoridades.

Dos miembros de ambas partes para:

- * Presentar la copia del acta al patrón o a su representante y dialogar con él.
- * Entregar copias del acta a los supervisores o jefes de grupo e informarles.

Un miembro de preferencia el de mayor escolaridad que:

- * Promueva la orientación de la Comisión y de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.

Todas estas tareas se pueden agrupar o distribuirse de acuerdo al número de miembros que compongan la comisión.

Cuando ocurre un accidente, los intereses económicos son afectados directamente, ya que los riesgos de trabajo inciden sobre las inversiones de las empresas, sobre los costos de producción y la productividad, lo que se refleja en la economía general del país, representando una pérdida económica importante para la comunidad en general y constituyen una base de desequilibrio para el trabajador y su familia desde el punto de vista moral, social y económico.

Dentro de las consecuencias derivadas que afectan la relación trabajo productividad son las costas.

Costas directas:

- 1) Salarios y prestaciones, accesorios correspondientes al tiempo perdido por el accidentado.
- 2) Médicos, medicinas y hospitalización (en las proporciones o partes no cubiertas por el IMSS).

- 3) Indemnizaciones en los casos de incapacidades parciales o totales permanentes o muertes.

Costas indirectas:

- 1) Salarios y prestaciones, accesorios correspondientes al tiempo perdido-aunque éste no registre formalmente por el personal que suspendió el trabajo con motivo del accidente.
- 2) Salarios y prestaciones, accesorios correspondientes al tiempo empleado por el personal (no adscrito en carácter permanente a puestos específicos de seguridad), que construyó o investigó el accidente.
- 3) Costas de formulación de las actas, informe, etc.
- 4) Erogaciones para la reposición de los equipos, herramientas, materiales, etc., dañados por el accidente, o monto estimado del deterioro que sufrieron.
- 5) Erogaciones por alquileres para sustituciones transitorias de equipos, vehículos, etc.
- 6) Monto estimado del beneficio no obtenido por la suspensión del trabajo en aquellos casos en que el transcurso del tiempo fuera determinante, como lo es por ejemplo en los servicios eléctricos, en los transportes, etc.
- 7) Gastos judiciales, en su caso.
- 8) Daños y perjuicios a terceros.
- 9) Erogaciones necesarias para capacitar a otros trabajadores y en su caso, las diferencias apreciables en el rendimiento del título del accidentado, con relación al rendimiento normal.

Un trabajador que esta realizando una labor útil para él y para la sociedad, en caso de que este se vea impedido para trabajar por causa de un accidente se sentirá inútil sin poder trabajar ni poder cumplir con ninguna de sus obligaciones, esto lo llevará a una frustración que repercutirá en la familia.

El trabajador necesita estar libre de temor y ansiedad res --

pecto a su seguridad física, su salud, su ingreso y su continuidad en el empleo para que pueda desempeñar sus funciones adecuadamente trabajando en forma adecuada y segura. Por otra parte no puede considerarse el trabajo como humanizado, cuando las condiciones materiales entrañan peligro, el aire se encuentra contaminado y las condiciones ambientales son inadecuadas, entre algunas de estas podemos mencionar; las estructuras o instalaciones de los lugares de trabajo, mala iluminación, maquinaria y equipo inadecuado para trabajar, el calor excesivo, la falta de orden, limpieza, aglomeración de maquinaria, equipo defectuoso, falta de promoción de seguridad como avisos alusivos etc. Sin embargo se debe tener en cuenta que no sólo basta que existan estas condiciones para la ocurrencia de un siniestro, sino que también existen los que se llaman actos inseguros que son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador y estos se pueden producir debido a varios factores, algunos directos, tales como la falta de capacitación desconocimiento de las medidas preventivas, falta de hábitos de seguridad, Otros indirectos como; tener confianza excesiva, irresponsabilidad, -- desconocimiento del trabajo que se realiza disminución de la habilidad para el trabajo, o alguna imposibilidad física o mental.

Entre los actos inseguros más frecuentes, se puede mencionar los siguientes:

- Realizar operaciones sin previo adiestramiento.
- Operar equipo sin autorización.
- Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.
- Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.
- Limpieza, engrasar, o reparar la maquinaria cuando se encuentra en movimiento.
- Trabajar en líneas o equipo eléctrico energizado.
- Sobrecargar plataformas.
- Usar herramientas inadecuadas.
- Trabajar en lugares peligrosos sin protección adecuada etc.

Existe por otra parte, una correlación entre la organización

del trabajo y la patología laboral. La parcelación del trabajo, la monotonía de las actividades físicas, y la pérdida -- del oficio y del control de los propios movimientos, la de -- terminación del salario basada en los incentivos, la pérdida de la finalidad del propio trabajo, contribuyen entre otras -- causas, al surgimiento de los accidentes laborales, así como a desequilibrios de tipo emocional, como la neurosis.

Las consecuencias de esta situación son impresionantes, tanto por el saldo de muertes, minusvalentes, sufrimiento físico, viudez y orfandad que pueden ser inevitables en una muy alta proporción, como también por el lastre económico que representan. En los últimos cinco años el Instituto Mexicano del Seguro Social, erogó 20 mil 327 millones de pesos en el pago de prestaciones por concepto de riesgos de trabajo; aunado a lo anterior, se tiene el desequilibrio que sufren los factores de la producción como consecuencia de la ocurrencia de dichos riesgos.

Así, se señala que para el mismo período, en cuanto a riesgos de trabajo, se han registrado 2 millones 528 mil 440 -- riesgos de trabajo; estos riesgos originaron 46 millones 199 mil 474 días subsidiados por incapacidad temporal; 60 mil -- 399 casos con incapacidad permanente, y 77 mil 135 defunciones.

Anualmente 4 millones 390 mil 139 trabajadores en promedio -- están expuestos a un accidente de trabajo, y como consecuencia 11.7 de cada 1000 trabajadores sufren un riesgo laboral. Así mismo cada año se generan 9 millones 239 mil 895 días -- perdidos con un promedio de 18.3 días por caso.

En este sentido, el accidente y la enfermedad de trabajo -- son ante todo un problema social, con hondas raíces humanas -- y con repercusiones profundas sobre la economía personal, de la familia, de las empresas, de las instituciones públicas -- y del país.

CAPITULO 2

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE TRABAJO

Antecedentes.

Se detectó que dentro de la industria de la transformación, las fracciones 243 que es la Fabricación de Aparatos, implementos y materiales eléctricos, la fracción 269 que es de Fabricación de hilados y tejidos de fibras blandas y la fracción 389 que es de fundiciones se encuentran entre las que presentan las más altas tasas de incidencia nacional.

La tasa de incidencia de riesgos de trabajo por cada 100 trabajadores a nivel nacional durante 1980 fué de 18.9% para la fracción 243 del 26.8% para la fracción 269 y del 40.4% para la 389.

El número de estas empresas registradas ante el IMSS representan el .85% del total nacional, mientras que los trabajadores asegurados que laboran en dichas empresas constituyen el 5.6% de la población económicamente activa asegurada en el país. De igual manera, el porcentaje de los casos de riesgos de trabajo ocurridos en el país durante 1980.

Problema.

1.- FUNDICION DE HIERRO GRIS.

Dentro de esta empresa existen 11 accidentes mensuales promedio desde hace 5 años.

- 1.1 No existe ningun programa de trabajo para reducir la ocurrencia de los accidentes.
- 1.2 El personal no utiliza adecuadamente el equipo de seguridad.
- 1.3 Las condiciones de Seguridad de la Empresa no son las adecuadas y ocasiona accidentes.
- 1.4 Las relaciones de trabajo ocasiona conflictos entre los mismos trabajadores y la empresa.

2.- FABRICACION DE EQUIPO ELECTRICO. (fracción 243)

Dentro de esta empresa cabe aclarar que se encuentra dividida en 2 plantas (planta 1 y planta 2) en las cuales se encuentran ocurriendo 15 y 17 accidentes mensualmente.

2.1 No existe ningún programa de trabajo.

2.2 El personal no utiliza adecuadamente el equipo de seguridad.

2.3 Las condiciones de Seguridad de la empresa son las adecuadas y ocasiona accidentes.

Para el desarrollo del programa de trabajo se considerarán - las siguientes premisas.

- * La cooperación de los trabajadores para reducir accidentes se logra haciendo funcionar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, y permitiendo participar a los trabajadores en la elaboración de un programa de reducción de accidentes.
- * Las condiciones de trabajo inapropiadas incrementan la siniestralidad dentro de las empresas.
- * La participación de los trabajadores puede fomentar actitudes más cooperativas entre los trabajadores y los patrones aumentando así el rendimiento al mejorar el trabajo en equipo y reducir pérdidas imputables o conflictos laborales
- * Las técnicas y prácticas de prevención de riesgos de trabajo originadas en un grupo de empresas, son aplicables a la generalidad de la fracción económica a la que pertenezcan.

Estructura del Programa de Trabajo.

Se desarrolló un estudio de investigación de campo en donde se implementó un programa de reducción de accidentes a través de la participación de los trabajadores en las actividades de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en dos industrias de la transformación, siendo la de fracción 243 de fabricación de aparatos, implementos y materiales eléctricos y la 389 de fundición de hierro gris que son de alta in-

cidencia de siniestros a nivel nacional.

Procedimiento.

Con apoyo de la investigación del Seguro Social, se analizó, sistematizó y evaluó la información de las condiciones en - que se encontraban las empresas para la introducción del siguiente programa que a continuación se especificará y explicará.

Objetivo.

La finalidad de esta investigación es proporcionar un programa que permita reducir el grado de accidentabilidad dentro - de las industrias a través de la participación grupal.

A su vez el programa tiene como objeto que los trabajadores-intervengan en la Seguridad de la empresa y de ellos mismos - a través de la participación activa de los miembros de la - Comisión Mixta de Seguridad e Higiene para luego hacer partícipes a todos los trabajadores de la empresa.

Programa de Reducción de Accidentes.

- 1) Detección del problema.
- 2) Determinación de las causas posibles.
- 3) Diseño del programa.
 - 3.1) Determinación de lo que se ha hecho sobre seguridad
 - 3.2) Fijación de los objetivos que se quieren lograr.
 - 3.3) Determinación de los recursos con que se cuentan para lograr el aumento de la seguridad.
 - 3.4) Integrar la comisión o las comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.
 - 3.5) Capacitar sobre el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.
 - 3.6) Asignación de roles por medio de un padrón electoral.

- 3.7) Elaboración de un programa anual de trabajo.
- 3.8) Elaboración de un calendario anual de juntas.
- 3.9) Realización de recorridos dentro de las instalaciones de la empresa mensualmente.
- 3.10) Dar alternativas o soluciones a los problemas encontrados.
- 3.11) Presentación de los problemas con soluciones viables a las autoridades de la empresa.
- 3.12) Vigilar que los problemas sean solucionados.
- 3.13) Investigación de accidentes.
- 3.14) Concientización del personal.
- 3.15) Reforzamientos
- 3.16) Elaboración de gráficas de accidentes.
- 3.17) Revaloración del programa anualmente.

PROGRAMA DE REDUCCION DE ACCIDENTES.

1) Detección del problema:

A lo que aquí se refiere es al poder determinar cual es el problema o los problemas que se están presentando en ese momento en relación a la seguridad que bien puede ser un alto índice de frecuencia de accidentes que no están causando alta gravedad o viceversa, y la manera en que se encuentra repercutiendo al bienestar y economía de la organización. Asimismo implica el poder definir objetivamente cual está siendo el problema real al que se está enfrentando la organización.

2) Determinación de las causas:

Una vez que se ha definido cual es el problema que se supone está afectando a la organización es conveniente saber cuales están siendo las causas para determinar su funcionalidad, estas causas bien pueden ser inmediatas o que se estén presentando desde algunos años atrás, dando por resultado el problema actual agravándolo en su transcurso, el poder determi-

nar la causa efecto y que se pueda diseñar un programa que elimine la causa para obtener efectos más favorables.

3) Diseño del programa.

Cuando se quiere elaborar cualquier diseño de trabajo para poder reducir accidentes se debe tener en cuenta que antes que nada se debe tener conocimiento pleno del problema y de su causa para poder objetivizar cualquier programa y así predecir sus efectos.

En este estudio se partió de una serie de pasos que se juzgaron convenientes que a continuación se describiran cada uno pero lo más importante es que fué hecho con la finalidad de que la gente pudiera participar en cada uno de los pasos a diferentes niveles.

Para que de esta manera se fomentará la participación activa no limitandose al yo opino sino también yo hago, partiendo de la base de lo que disponen las autoridades legales en materia de seguridad en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, independientemente del tipo de administración que se manejase dentro de la organización, aunque cabe mencionar que puede influir de tal manera que haga inservible cualquier programa si las autoridades de la empresa no se encuentran de acuerdo.

Para iniciar el programa se procedió a dialogar con las personas autorizadas dentro de la compañía que tuvieran propiedades facultativas de poder tomar decisiones y de brindar el apoyo necesario para la implementación del programa y así poder influir en los demás estratos o niveles de la organización, partiendo como órgano participativo las comisiones mixtas de seguridad e higiene, moviendo esta comisión a la dirección que se quería lograr, involucrando en su paso la participación del personal obrero, del personal administrativo, jefes y gerentes, según se suscitará el caso.

Como primer punto de este programa fué saber lo que se ha -
hecho sobre la Seguridad dentro de la organización:

3.1) Determinación de lo que se ha hecho sobre seguridad:

En este caso se procedió a realizar un diagnóstico de todas-
aquellas actividades involucradas con seguridad que se pu --
dieron haber logrado o aquellas actividades con las que cuenta
la organización, y si es posible una pequeña historia de-
como han sucedido los hechos hasta el momento dentro de está
actividad puede buscarse entre otras:

Si existe comisión de Higiene y Seguridad.

Comisión o brigada contra incendios.

Registro de libros de la comisión

Registro de la brigada contra incendios.

Registro de maquinaria.

Actividades específicas que se realizan sobre seguridad como
Proyección de películas.

Carteles alusivos a seguridad.

Difusión de la seguridad por cualquier medio como; boletines
estampillas, pláticas, gráficas etc.

Si existe personal que preste primeros auxilios o médico.

Capacidad sobre normas de seguridad en el uso de la máquina-
ria y equipo de trabajo.

Etc.

3.2) Fijación de Objetivos que se quieren lograr.

Una vez que se ha podido determinar el problema, y sus cau -
sas, con lo que se cuenta en ese momento es posible determi-
nar aquellos objetivos a los que se quiere llegar, es decir-
se pueden formular una serie de metas a lograr que se puede-
saber de ante mano su efecto, siempre y cuando se haya fija-
do efectivamente sus causas según la historia de la empresa.
Es importante mencionar que en la fijación de estos objeti -

vos es cuando comienza la labor de la participación activa - de la organización porque es entonces cuando se convoca a una junta o reunión para la fijación de estos objetivos una vez de brindar el panorama general de la empresa y generalmente en la fijación de estos objetivos intervienen los directivos de la empresa, gerencias y jefes, sin embargo en esta fijación de objetivos que sólo serán generales de los resultados que se requieren lograr no puede dejarse de lado la participación de la parte más importante que es la base obrera y administrativa involucrada, pues esta determinará más adelante la afinación de los objetivos mismos y la manera de comportarse para poderlos lograr.

3.3) Determinación de los recursos.

Está es la parte más importante (valga la redundancia) ya que es a la parte de la empresa la que puede decidir que está dispuesta a dar para lograr lo que se pretende, tanto económicamente como apoyo en todas las actividades que se emprendan así mismo para cambiar en algunos aspectos su tradicional forma de administración que actualmente esten llevando (es importante mencionar que en esta sección si no se encuentra el apoyo necesario el programa no servira de nada, ya que todo lo que se pretenda lograr se vendra a abajo por falta del apoyo necesario.

3.4) Integración de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

Si existe la comisión es necesario lograr su integración por medio de dinámica de grupo, capacitación sobre seguridad e higiene.

3.5) Capacitación sobre el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Aquí se le dan las bases que son necesarias para que los integrantes de las comisiones puedan desempeñar eficientemente

así como también de las herramientas con las que cuentan para poder lograr su funcionamiento (Ver matriz del curso).

3.6) Asignación de roles por medio de un padrón electoral.

Una vez que se ha logrado la integración y capacitación de las comisiones, es posible proceder a poner en práctica lo aprendido y comenzar por la asignación de roles que desempeñará cada integrante dentro de la comisión, por supuesto que esta asignación la llevará a cabo los mismos integrantes por medio de un padrón electoral o votación unanime.

3.7) Elaboración de un programa anual de trabajo.

Es aquí cuando los miembros de la Comisión que se encuentran bien definidos en su papel que desempeñaran dentro de la Comisión que pueden dar comienzo al trabajo en grupo participando en la elaboración de un programa anual de actividades para lograr los objetivos antes planeados.

3.8) Elaboración de un programa anual de juntas.

La Comisión determinará cuales son los días en que se reunirá la Comisión para realizar sus juntas y así poder dialogar sobre aquellas inquietudes que se presenten al respecto y darle solución a los problemas que esten presentando, reformando extrategias a seguir para el logro de objetivos, también determinarán como realizarán los recorridos mensuales que exige la Ley .

3.9) Realización de recorridos dentro de las instalaciones de la empresa.

Es importante que la comisión fije de que manera, habrá que realizar estos recorridos que bien pueden ser mensualmente, juntandose la comisión, por medio de reportes de cada miembro de las observaciones realizadas periodicamente según con

venga o según se haya fijado etc. en estos recorridos se tendrá en cuenta todas aquellas condiciones que se encuentren - inadecuadas que puedan ocasionar un accidente, o que ya lo - esten causando, así mismo todas aquellas acciones que se encuentren ejecutando los trabajadores que de igual manera pueden ocasionar algún accidente o que lo esten causando, está parte es también muy importante ya que se podrá obtener un diagnóstico mensual de la empresa y se podrá ir siguiendo - sus avances o sus retrocesos, además que les permitirá a los miembros de la comisión poder interactuar con el personal - conocer sus inquietudes, lograr el convencimiento para la adopción de alguna recomendación sobre seguridad, y lograr -- que la gente participe primero dando su opinión y después lo grandando que actúe como se pretende que sea.

3.10) Alternativas o soluciones a los problemas encontrados.

Una vez realizado el recorrido mensual de la manera que juzgue más conveniente la comisión podrá también dar alternativas o soluciones a los problemas encontrados, inclusive las podrá encontrar dentro de los propios trabajadores involucrados y en caso de no ser así podrá pedir ayuda a los empresarios para que aporten ideas de soluciones viables que logran solucionar el problema lo más pronto posible.

3.11) Presentación de los Problemas con soluciones viables a las autoridades de la Empresa.

Una vez que se han realizado los recorridos y anotado todas aquellas anomalías que encuentre la Comisión en sus recorridos y que ha propuesto aquellas soluciones viables a los problemas, es necesario darselos a conocer a las autoridades de la Empresa, para que estos brinden el apoyo necesario para poder darle soluciones a los problemas encontrados y así también llevar a cabo un diálogo y negociación entre los miembros de la Comisión que representan el sentir general de la organización por su formación de ambas partes (tanto patrona-

les como trabajadores) podrán negociar los puntos que se habrán de cumplir de inmediato por la demanda de ser prioridad y que además pueden causar accidentes graves.

3.12) Vigilar que los problemas sean solucionados.

Es aquí cuando tanto la Comisión como los mismos trabajadores estarán pendientes de que su trabajo realizado no está siendo en vano y que se están tomando en cuenta las alternativas planteadas, es por esto que es importantísimo que la Comisión ejerza una especie de presión a las autoridades de la empresa en el cumplimiento de lo estipulado y a su vez se lleve un control de aquellas condiciones que se están mejorando, haciéndolas notar al personal para su concientización y sensibilización al problema de la Seguridad, es así como el demás personal se sentirá de una manera positiva y poco a poco quedará dando sus puntos de vista para el mejoramiento de condiciones inseguras que se encuentren y que no hayan contemplado los miembros de la Comisión.

Una vez lograda la sensibilización se podrá dar en cuanto se empiecen a ver algunos resultados, la Comisión podrá demandar la adopción de medidas preventivas por los trabajadores, obligándolos moralmente a la adopción de actitudes positivas para el logro de la Seguridad en el Trabajo y la Higiene también la Comisión podrá convencer a sus demás compañeros a participar activamente en la seguridad, no sólo opinando sino también participando adoptando medidas seguras que se le podrán ir enseñando poco a poco por medio de la capacitación la difusión y el convencimiento en algunos casos, a veces será necesario algunos reforzadores negativos, estímulos reforzadores sociales, o los que la compañía esté dispuesta a dar.

3.13) Investigación de Accidentes.

Cada que ocurre un accidente es necesario realizar la inves-

tigación de este por medio de los representantes de la Comisión ya que estos podrán tener más acceso dentro de la planta de acudir de inmediato al lugar del accidente y de investigar sus causas para poder dictaminar medidas preventivas y así evitar los futuros accidentes similares que pudieran volver a repetirse, también es importante mencionar que en las investigaciones de este se hace participar a la gente que se encuentra cerca para saber su opinión de la ocurrencia de los hechos y algo más importante que es como debía de haberse conducido el trabajador y cual o cuales fueron las causas del accidente que bien puede haber sido por negligencia del trabajador o por condiciones inseguras, sin embargo es necesario realizar una verdadera investigación, interrogando también al accidentado para saber su opinión y determinar las causas, pues una equivocación nos llevaría a un juicio erróneo y las medidas que se propusieran implantar resultarían obsoletas. En este instante es importante una vez brindada la atención médica necesaria al accidentado, de hacerle ver las causas del accidente y en la medida que repercuten tanto a la empresa, como a su familia y la parte más importante, a sí mismo, dándole alternativas para que el pueda trabajar en lo sucesivo en forma segura, después de ocurrido el siniestro se debe difundir o informar a todos los miembros de la Empresa proponiendo medidas para que se eviten tener el mismo accidente en lo sucesivo.

3.14) Concientización del Personal.

Se debe de concientizar al personal sobre la Seguridad, de diferentes formas de tal manera que todos entiendan la importancia que tiene en su vida cotidiana de trabajar, el trabajar en forma segura, que a su vez brinda seguridad tanto a la empresa como a la familia y los hace cada vez más sanos tanto física como mentalmente permitiéndoles actuar sanamente en bienestar común.

Existen varios medios para concientizar al personal y pueden

ser entre otros: Películas, Pláticas, Implementar capacitación de seguridad, carteles alusivos a la seguridad, como son avisos ideas de seguridad, concursos, promociones de puestos. ascensos, nombramientos, reconocimientos sociales etc.

Introducir tópicos de seguridad en cada curso de capacitación en proceso.

Fomentar el uso del equipo de seguridad de acuerdo al área específica.

3.15) Reforzamientos.

Generalmente los reforzamientos que se dan en el programa son a nivel social; de reconocimiento, de ascensos, promociones, económicos que bien pueden ser de inmediato o a largo plazo según sea el caso.

3.16) Elaboración de Gráficas de Accidentes.

Debe de elaborarse una serie de gráficas para informar al personal del avance de accidentes que ésta teniendo, así como también de felicitar o recompensar a los departamentos que estan dejando de tener accidentes para fomentar la competencia interdepartamental, motivar al personal para colaborar más en la Seguridad.

Estas gráficas bien pueden ser de; accidentes mensuales, por departamentos, accidentes por partes afectadas, gráficas de índices de frecuencia, gravedad, y **siniestralidad**, listas de personal accidentado; listas del personal que logró dar aportaciones adecuadas para la detección de accidentes, personal que se le reconoce por haber observado cero accidentes anualmente etc. (Aquí se puede poner tantas variantes como imaginación pueda tener el hombre para motivar al personal de que se trate).

3.17) Revaloración del Programa anualmente.

Es conveniente revalorar este programa anualmente anexando - actividades en función de los cambios que se estén presentando en las dictaminaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus dependencias oficiales, sin perder de vista que lo más importante no ésta en tal o cual programa - sino de objetividad de este en el cumplimiento de los objetivos que se quieren lograr, permitiéndolo participar a la gente involucrada y guiandola de una manera conciente para trazar el camino al cual se pretende llegar y dandole las herramientas más valiosas, que es el poder de opinar y de actuar en beneficio mutuo logrando así una sociedad sana.

SUJETOS:

	FUNDICION	TRAB. EQUI- PO ELECTRI- CO.	
		P1	P2
Obreros Calificados y no calificados (ambos sex)	91	464	621
Supervisores	8	79	40
Jefes	3	10	28
Subgerentes	1	3	9
Gerentes de Planta	1	1	1
Gerente General	1	3	1
TOTAL.....	105	500	700

MATERIALES:

- Sala de juntas (de 3 x 8 mts.)
- Pizarrón (1.20 x 2.00 m)
- Sillas (25)
- Rotafolios (1.20 x 2.00 m)
- Curso de Seguridad (Ver matriz del curso pág)
- Películas de Seguridad y Motivacionales (ver lista de películas en anexos).
- Folletos de Seguridad e Higiene (ver anexos)
- Gráficas (ver anexos)
- Cartas personales de felicitación.

ESCENARIO:

- 2 Fabricas con las siguientes descripciones:
- De iniciativa privada ambas, con las siguientes características.
- 1) Rama: Función de Hierro Gris.

Dirección Norte 45 # 1032 Col. Industrial Vallejo.

Número de trabajadores promedio: 109 ambos sexos.

Número de turnos 3

Número de accidentes promedio por mes: 11 accidentes de los-
cuales 5 solamente son los que se encuentran registrados.

2) Rama: Fabrica de Equipo Eléctrico.

Dirección: Ferrocarril de Cuernavaca # 93 Col. Anahuac

Número de trabajadores: 500 ambos sexos.

Número de turnos : 2

Número de accidentes promedio por mes:15

Sucursal : en Oriente 237 Col. Agrícola Oriental

Número de trabajadores: 700

Número de turnos : 2

Número de accidentes promedio por mes: 17

C A P I T U L O 3

FUNCION DE HIERRO GRIS.

IDENTIFICACION DE LA EMPRESA.

NOMBRE O RAZON SOCIAL	FABRICANTES DE REFACCIONES,S.A.
REG. PATRONAL IMSS.	
DOMICILIO	Norte 45 # 1032 Col: Industrial - Vallejo.
TELEFONO:	5 67 88 70
ACTIVIDAD ECONOMICA:	Fundición de Hierro Gris.
GRUPO-FRACCION-CLASE-GRADO.	IV Grado Mínimo
FECHA DE INICIO DE LA BORES.	1960
CATEGORIA DE LA EMPRESA	Independiente
REGIMEN DE PROPIEDAD	Privada
ORGANIZACIONES PATRONALES A QUE PERTENECEN.	Coparmex y Canacindra
CAPITAL INVERTIDO	60,000,000.00
VALOR VENTAS ANUALES	100,000,000.00
TRABAJADORES POR DEPARTAMENTO.	SINDICALIZADOS EVENTUALES CONFIANZA -
	H M H M H M
PRODUCCION	25 8 5 6 6 0
MANTENIMIENTO	12 0 2 0 2 0
ALMACEN	0 0 0 4 0 0
SERVICIOS	2 3 0 0 0 0
CONTROL DE CALIDAD	0 0 0 0 8 1
CONTABILIDAD	0 0 0 0 4 0
RELACIONES INDUSTRIALES	0 0 0 0 1 2
EDAD PROMEDIO	27 años.
ANTIGUEDAD PROMEDIO	5 años.
DESCRIPCION DE LOS TURNOS POR AREAS.	PRIMERO de 7 a 17 Hrs. SEGUNDO de 15 a 20:30 Hrs. TERCERO de 20:30 a 7:00 Hrs.

ROTACION POR TURNO
ROTACION POR AREAS
AREAS CON MAYOR INDICE DE AU
SENTISMO

No

No

Global C/tercer día falta -
una persona.

PRINCIPALES CAUSAS DE AUSEN-
TISMO.

Transporte

Causas injustificadas

Bajas en el personal(último -
año)

Sindicalizados 13

Eventuales: No se llevan

De confianza: 9

Principales Causas de Baja.
Se trabaja tiempo extra:
Departamentos y Hrs. Prom.
Salario Prom/Día de Sindi -
calizados.

Sueldos Bajos

si

Producción 8 horas por mes

750.00 diarios.

PRESTACIONES AL PERSONAL

De Ley: Seguro de Vida 30% -
más que la ley.

Prima Dominical de 50% y -
depende de la antigüedad.

Prima Vacacional de 50%
3 días festivos adicionales
a la Ley.

Servicio de Comedor con pa-
go de \$ 10.00

TIPO DE CAPACITACION AL PER-
SONAL.

Instrucción directa en gru-
pos (20 horas anuales por -
persona en todos los pues -
tos) y autoinstrucción por-
manuales de operación.

INFORMACION DE PRODUCCION

DURANTE 1980, 1981.

(80) 2290 Toneladas

(81) 1275 Toneladas

(82) 1200 Toneladas

PRODUCTOS Y/O SERVICIOS.

MATERIAS PRIMAS

CUERPOS DE PUNTERIA

Chatarra de acero

Ferro aleaciones

(Ferromanganeso, ferroacero,-

Ferromolbdeno, ferrosilicio,

coque, niquel)

ETAPAS DEL PROCESO PRODUCTIVO

Fusión

Vaciado

Moldeo

Desmoldeo

Limpieza

Inspección

Rectificado

Embarque

EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE

Cuenta con : Un programa anual y mensual de actividades de -
la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Realizan investigacion de accidentes

Llevan estadísticas de trabajo

Y la Comisión de Seguridad existe por cada turno de trabajo.

Existe médico

NORMAS DE TRABAJO

Se utiliza el reglamento de -
trabajo que contempla aspec -
tos de seguridad en las gías-
de capacitación.

SERVICIO MEDICO DE LA EMPRESA

Se realizan exámenes medicos-
de admisión.

Exámenes de Lab. y Gabinete
existe botiquín de primeros
auxilios.
existe enfermería

DENOMINACION DEL SINDICATO

Sindicato Unico de Trabaja-
dores de la Industria Metal
Electrónica y Similares --
C.T.M.

CENTRAL OBRERA
REPRESENTANTE SINDICAL

Si
Juan Bernardo Romero Balde-
ras.

ELECCIONES SINDICALES
DOMICILIO DEL SINDICATO

No Hay
Ingnacio Zaragoza # 129
Col. Jardín Balbuena.

Nota: Sólo se anotaron aquellos datos con los que cuenta la-
empresa.

INFORMACION SOBRE RIESGOS DE TRABAJO.

Información sobre accidentabilidad.

MES	I N D I C E D E		
	Frecuencia	Gravedad	Siniestralidad
1981			
Mayo	0.7111	11.506	8,1819
Junio	1.4611	4.5205	6,605
Julio	1.132	35,616	40,317
Agosto	1.176	16,712	19,653
Septiembre	0.394	8,219	3,230
Octubre	1.170	6,027	7,051
Noviembre	1.250	6,500	8,125
Diciembre	0.4278	33,698	14,4160
Enero (acumula- do).	1.055	9,94	10,486
Enero	0	0	0

Información estadística de riesgos de trabajo.

1981.

No. de Trabajadores

Prom. Anual expuestos
a riesgos 93

No. de Casos de riesgos de trabajo terminados: 46

Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal: -
469.

No hubo incapacidad permanente, parcial ni total.

No hubo defunciones.

DESCRIPCION DEL PROCESO.

La materia prima se recibe en el almacén y de aquí se -
distribuye a las áreas de fabricación y almacenamiento de ma-
teria prima, la materia prima que reciben es; chatarra de -
acero, ferroaleaciones como; ferromagnesio, ferroacero, fe -
rromolibdeno, ferrosilicio, coquel y níquel.

Se procede a colocar la materia prima en el horno de fusión- el cual actúa, por electricidad y agua, las cantidades que se colocan de cada elemento lo dictamina el departamento de control de calidad y el hornero.

Una vez que ya ha sido fundido todos los metales en el horno se procede a pasar al área de vaciado en donde por medio de unas cucharas de vaciado es transportado al área de moldeo - en donde es vaciado el metal fundido en las prensas de moldeo de 5 estivas (cave mencionar que en esta área se preparan los moldes con arena a presión en los moldes) se dejan reposar aproximadamente una hora para después pasarlos al área de desmoldeo.

En el área de desmoldeo se colocan las prensas de moldeo en una criba que es una especie de tina bibradora que sirve para separar la arena del producto que son los busos.

Posteriormente pasa a limpieza en un tomblor o tambor que -- es una especie de revoladora en donde son colocados los buzos para que con la fricción se desprendan de los residuos - de metal y de la arena que se les pudiera haber pegado.

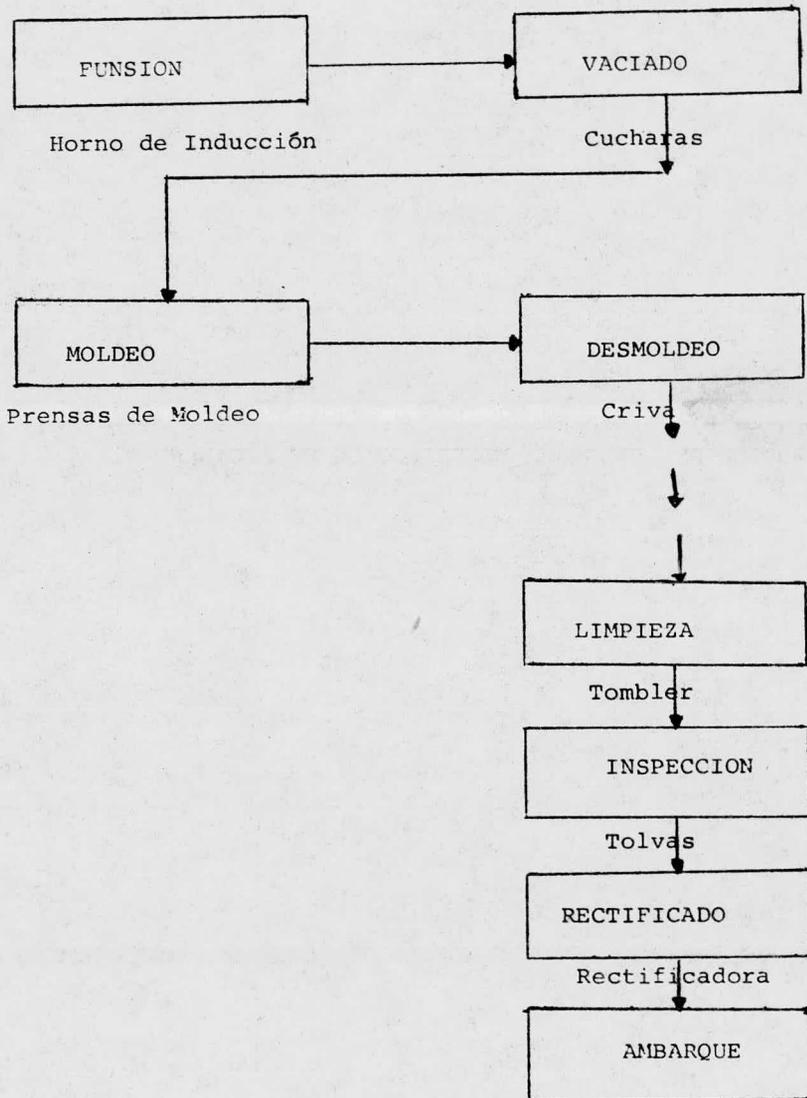
Una vez que ya ha pasado a limpieza es trasladado el producto (buzos) en botes de metal al área de inspección y es vaciado en las tolvas que son recipientes grandes con una canalización para que pase el producto y los trabajadores puedan inspeccionar el producto separando aquellos buzos que presentan defectos gruesos como puede ser metal adherido o buzos incompletos, también los trabajadores los clasifican por tipos de buzos en cuanto a tipos de defectos en unos botes de metal posteriormente estos pasarán al área de rectificado en donde los buzos se pasaran uno por uno en una máquina rectificadora que es una especie de piedras de molino que cuando pasa el buzo en medio de ellas lo pulen dejándolo a su tamaño real necesario.

Los buzos que presentaron rebaba se pasan a rectificado por-

medio de esmeril en donde es pulido para luego pasarlo a la retificadora grande.

Cuando los buzos se encuentran pasados por control de calidad y han sido aceptados en cuando se procede a embarcar los para su transporte.

DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE PRODUCCION.



DESARROLLO DEL PROGRAMA DE REDUCCION DE ACCIDENTES.

DETECCION DEL PROBLEMA.

Dentro de esta empresa existen un promedio de 5 accidentes - mensuales causando 393 horas perdidas de trabajo por mes, en un promedio de 79 horas por cada accidente que es un promedio de 9.9 días perdidos de trabajo, esto ocasionaba que algunos trabajadores se les cargara de trabajo y que algunos - tubieran que trabajar tiempo extra esto por supuesto que repercutia a la economía de la empresa y descompensaba el equilibrio ya que el total de la población trabajadora ascendia a 93 trabajadores promedio anual y el porcentaje de ausencias por incapacidad era de 10.5% de la población total sin contar ausencias por enfermedad e incapacidad por enfermedad de maternidad.

Es importante mencionar que sólo se estan considerando todos aquellos accidentes que causan incapacidad temporal sin considerar los accidentes en tránsito, ya que no los contempla la Ley del Seguro Social como accidentes para el computo del indice de siniestralidad.

Pero si se les puede atender como accidentes en tránsito sin aparecer en las estadísticas.

También cabe mencionar que las condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores no son las más optimas ya que existen personas trabajadoras dentro de la planta que no utilizan el equipo de seguridad adecuado y existe una excesiva cantidad de polvo gris que hace parecer a los trabajadores como mineros por su aspecto.

DETERMINACION DE LAS CAUSAS.

Dentro de las causas más frecuentes se puede mencionar falta de presupuesto para la instauración de equipos y seguridad adecuados,

Todos los pisos se encuentran exageradamente sucios con capas de polvo o humo negro con grasa de tal manera que asemeja cochambre de cocina mugrosa.

No cuenta con salidas de emergencia.

Las regaderas se encuentran sucias, y los lugares para pararse después del baño carece de alguna mesa y además se encuentra llena de papeles (además de no ser las suficientes para todos los trabajadores).

Los sanitarios se encuentran igualmente sucios de los pisos y paredes y los lavabos no son en las mejores condiciones de limpiezas.

El personal porta anillos, algunas personas utilizan protecciones para el cabello pero no adecuadamente, las ropas de los trabajadores se encuentra muy sucia y deteriorada.

No se contaba con instrucciones precisas, ni entrenamiento para proporcionar los primeros auxilios, aunque cabe mencionar que algunos trabajadores habian recibido algún curso pero inaplicable o al menos no contaban con los conocimientos suficientes.

Las áreas de almacenamiento de arenas para moldeo se encuentran sobrecargadas pudiendo ocasionar accidentes por derrumbes. Las áreas de trabajo no se encontraban señaladas, aunque de hecho se suponía que existían áreas de trabajo y áreas de peligro.

En el área destinada a fundición en donde se encuentra el horno no existe delimitación e identificación de la misma.

El personal que ahí labora no utiliza el equipo de seguridad adecuado; como son polainas, botas, petos, mandiles, guantes largos, lentes, mascarilla o carreta.

El área en donde se recibe el metal fundido en la parte del-

piso se encuentra muy sucio y con aceite, metal que se cae - y que es llamado escoria que estorba el paso de los trabajadores del área.

Existe calor excesivo y hace falta ventilación o aireación.- No se cuenta con el equipo de protección contra incendios adecuado y además se encuentran vacios los que tienen.

No existe salida de emergencia indicada para casos de accidentes.

Se perciben polvos en el ambiente, provenientes del area que se encuentra a un lado que es moldeo y también del área de donde se fabrican los moldes de las tinas de moldeo para darle la forma a la parte de arriba al buzo.

Las areas y pasillos no se encuentran delimitadas en el área de moldeo no existe delimitación del área y se encuentra arena tirada en todas partes.

Los trabajadores no se encuentran con el equipo de protección adecuada como podrían ser, mascarillas, lentes de seguridad o goggles, guantes, botas y mandiles o petos de protección.

Hace falta ventilación o aireación con extracción de polvos. No existe señalizaciones para prevención de accidentes, los pisos se encuentran deteriorados, y sucios.

Algunas tolvas no se encuentran en buen estado o condiciones de trabajo. Existen cables y objetos no adecuados al área y que no pertenecen, Los trabajadores no tienen instrucciones precisas del trato de los materiales por lo que los moldes para el vaciado del metal se encuentran deteriorados de algunos bordes.

Existe un calor excesivo por causa de el área del horno que-

se encuentra muy cerca. Los niveles de ruido sobrepasan a lo normal de 80 db.

En el departamento de Almacen de Materiales:

Se observa que hay desorden, falta de identificación del material y falta de limpieza.

El personal que aquí labora, no cuenta con la ropa de trabajo apropiada, así como de equipo de protección personal como lentes, cascos, guantes, fajillas, etc.

Los pisos se encuentran sucios, existiendo acumulación de -- grasa y arena quemada en toda la área.

No se tiene instrucciones precisas ni entrenamiento para primeros auxilios para casos de accidentes.

Existe mala distribución de los materiales y revoltura de los mismos.

Falta de ventilación adecuada o aereación y extracción de polvos.

No existe demarcación del área especificando, las zonas de trabajo y las zonas de acceso del personal o paso.

No se encuentran letreros de prevención de accidentes.

El personal no utiliza el equipo de protección contra ruido-necesario como tapones para ruido.

En el área de desmoldeo existen casos los mismos problemas - que en las areas de fusión y moldeo , ya que aquí intervienen personal de las dos areas.

Sin embargo el personal exclusivo de esta área no utiliza el

equipo de seguridad.

El area de trabajo no se encuentra delimitada.

En el ambiente existen polvos y areana quemada y no existe - extracción de polvos o ventilación.

El área de desperdicios, se encuentra cerca de esta zona lo- que limita la higiene, además obstruyendo el paso a una posi- ble salida de emergencia.

No existen carteles alusivos a la seguridad.

No hay indicaciones de equipo contra incendio y de salida de emergencia.

En el area de limpieza, existe polvo circulante y el personal que ahí labora no utiliza el equipo necesario de protección.

Falta de ventilación y extracción de polvos.

Los niveles de ruido sobrepasan a los limites normales.

Los pisos se encuentran deteriorados y sucios.

Existen botes en mal estado con filos salientes.

No existe delimitación del área.

No existe carteles alusivos a la seguridad.

En el área de Inspección las trabajadoras no se encuentran u- tilizando el equipo de seguridad adecuado como son: mascari- llas, guantes mandiles de hule.

Falta de iluminación en el área específica de inspección vi- sual.

Falta de delimitación de área de trabajo y tránsito de perso- nal y maquinaria.

El área de trabajo y los pisos se encuentran sucios y dete- riorados.

En el área de rectificado , las trabajadoras no utilizan el equipo adecuado de trabajo.

Las máquinas rectificadoras se encuentran sucias y con exceso de grasa.

Los pisos se encuentran humedecidos por la grasa y la arena suelta que existe en el ambiente.

Los botes en el que se transporta el material se encuentra deteriorado con filos en las latas.

El personal que trabajo en los esmeriles no cuenta con el equipo de seguridad adecuado.

Los esmeriles no se encuentran fijados al suelo por lo que puede causar un deslizamiento y caer.

No se encuentran con las guardas adecuadas los esmeriles.

En el area de Herramental y Equipo, no utilizan adecuadamente el equipo de protección los trabajadores.

No existe la adecuada iluminación y ventilación del área.

El material de trabajo se encuentra tirado en el suelo y no hay orden ni limpieza.

Esta área no se encuentra delimitada ni indicada.

En el Almacén no se utiliza el equipo de seguridad adecuado.

No existe orden ni limpieza.

Hace falta clasificación del material.

En el área de Mantenimiento, no se encuentra indicado, existe un alto nivel de calor por la maquinaria que ahí se encuentra que produce intenso calor y ruido (que sirve para el funcionamiento de la planta).

Los trabajadores de esa área no cuentan con equipo de trabajo necesario.

Hace falta ventilación.

Hace falta expansión del área para dar salida al ruido que se almacena.

Los pisos no se encuentran en buenas condiciones; se encuentran sucios y deteriorados al igual que las paredes.

Las áreas destinadas a los laboratorios de análisis químicos y de arena no se encuentran indicados.

El material de trabajo no se encuentra clasificado.

Aunando a todos estos problemas encontrados se puede mencionar que a pesar de ellos el grado de accidentabilidad no se encuentra en un nivel muy grave sin embargo, es importante hacer notar que algunos accidentes no son notificados como tales y son pasados por enfermedades, ya que los trabajadores prefieren que aparezca como tal.

Es importante destacar que los trabajadores no se encuentran trabajando a gusto ya que las condiciones de trabajo que ahí imperan son deplorables además de que los sueldos no son muy altos y a veces tienen que exponer su salud física y mental.

DETERMINACION DE LAS CAUSAS POSIBLES.

Dentro de las causas se pueden mencionar los siguientes problemas; esta empresa ha carecido y carece hasta la actualidad (1980) de las más mínimas orientaciones posibles sobre condiciones adecuadas de seguridad, no se emplea el equipo adecuado de seguridad, el personal se reusa a utilizar el equipo de protección y a adoptar las medidas de seguridad sugeridas por los supervisores.

Las condiciones ambientales son deprimentes dando la impre-

si3n de una mina de carb3n.

La administraci3n que se ha aplicado no ha funcionado y hace apenas 2 a3os que las condiciones empiezan a cambiar (en relaci3n a la administraci3n) ya que antes la empresa era comparada con un infierno, la producci3n se encontraba, baja, no se respetaba ninguna ley (ni interna ni externa) los dirigentes casi eran manejados a antojo de los trabajadores y nunca se preocupaban por las condiciones de los trabajadores, por lo que se opto por cambiar de sistema y de dirigentes . Fu3 entonces cuando ingres3 a la empresa el Ing. Roberto Gallegos quien pretendi3 instalar un nuevo m3todo de trabajo que se llama Sistema Gerencial Profesional, que es un sistema que lleva a la administraci3n por objetivos.

(A continuaci3n se describe el proceso).

SISTEMA DE GERENCIA PROFESIONAL.

(Un grupo de Actividades)

PLANEACION

- Fijar Objetivos.
- Hacer Programas
- Preparar presupuestos
- Políticas y Procedimientos

ORGANIZACION

- Descripción de los puestos - de la organización.
- Definir autoridad y responsabilidad de cada puesto.
- Relaciones de competencia y - trabajo entre cada puesto de la organización.

DIRECCION

- Selección
- Capacitación
- Motivación
- Decisión.

CONTROL

- Medir el trabajo realizado -- contra lo planeado.
- Evaluación del trabajo realizado para determinar si se - cumplio o no el objetivo planeado.

FUNCIONAMIENTO.

El grupo de Gerentes:

- 1.- Establece Objetivos Generales para la planta.
- 2.- Asigna responsabilidades por tipos de objetivos generales a cada función.

Ejem.		Diferentes
Producción		p
Mantenimiento		u
Contabilidad	- Jefe de	e
Control de Calidad	Departamento.	s
Etc.		t
		o
		s

3.- Cada persona en su puesto propone los objetivos específicos los cuales contribuirá a la organización.

4.- Se opera con un formato Estandar para registro de objetivos medición y evaluación del rendimiento.

Opinión de un grupo de trabajadores después de llevar el sistema anterior al cabo de 10 meses. *

- Mejorar la organización del tiempo y del trabajo.
- Promueve la creatividad e iniciativa
- Propicia una mayor responsabilidad en el trabajo
- Ayuda a identificar y lograr las metas.
- Incrementa la comunicación; jefe-subordinado
- Proporciona en forma más justa la evaluación.

* Opiniones de un grupo de trabajadores en diferentes sistemas.

FORMATO DEL SISTEMA.

D I S E Ñ O D E L P R O G R A M A

DETERMINACION DE LO QUE SE HA HECHO SOBRE SEGURIDAD.

En la actualidad la empresa no cuenta con ninguna persona que se encargue de la seguridad por lo que las actividades que se han realizado han sido escasas por algunos lugares muy escondidos y sucios se pueden ver algunos carteles que hablan de seguridad aunque no se sabe cuanto tiempo llevan ahí y si el personal alguna vez los voltea a ver.

No existe Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, ni comisión contra incendios. Algunos trabajadores utilizan parte del equipo de seguridad aunque no todo, no cuentan con algún plan de trabajo para evitar accidentes y mejorar las condiciones de seguridad y limpieza de la empresa (Cabe mencionar que alguna vez se formó la comisión de seguridad pero sin estar funcionando en la actualidad).

Los accidentes ocurren como si fueran parte de la rutina de trabajo y aún más como si fueran parte de los gajes del trabajo.

Los trabajadores a duras penas comprenden qué significa seguridad.

FIJACION DE OBJETIVOS QUE SE PRETENDEN LOGRAR.

Una vez que se han podido detectar algunas condiciones que puedan ser causas de los accidentes que en la actualidad se están suscitando y que además se determinó todo aquello con lo que cuenta la empresa sobre seguridad. Ahora si es posible definir algunos de los objetivos que se quieren lograr en la instauración del programa:

1.- Reducir el número de accidentes que se encuentran hasta la actualidad por medio del programa de reducción de accidenu

tes.

2.- Abrir canales de comunicación entre los trabajadores para fomentar la participación en la reducción de accidentes.

3.- Que los trabajadores sean capaces de cuidarse por sí mismos y de cuidar a sus compañeros.

4.- Lograr un cambio de actitudes en los trabajadores a la empresa.

5.- Contar con trabajadores sanos tanto físicamente como mentalmente.

6.- Realizar el trabajo mediante cooperación para lograr la reducción de accidentes.

7.- Disminuir cuotas del Seguro Social por motivo del número de accidentes y gravedad de los mismos.

DETERMINACION DE LOS RECURSOS CON QUE SE CUENTA PARA LOGRAR-
EL AUMENTO DE LA SEGURIDAD .

La empresa esta dispuesta a proporcionar los recursos que sean necesarios siempre y cuando no exceda dentro de los presupuestos establecidos, y a razón de ser justificados los gastos para beneficio de la organización.

Se cuenta con el apoyo de la Gerencia de planta que es la máxima autoridad dentro de la empresa, así como el apoyo de las gerencias que se encuentran bajo su cargo.

Se cuenta con un tipo de administración por objetivos por lo que es posible incluir dentro de los objetivos de cada trabajador tópicos de seguridad a cumplir.

Los empresarios aceptan participar y dejar participar a los trabajadores en el desarrollo del programa con la finalidad de reducir accidentes.

SE INTEGRO LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN LOS 3 TURNOS.

CAPACITACION DE LOS MIEMBROS DE LA COMISION,
POR MEDIO DE UN CURSO DE FUNCIONAMIENTO DE -
LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE .

* Ver matriz del curso.

MATRIZ DEL CURSO DE SEGURIDAD.

Expositor

Lic. Mirna Nieto Bouret.

Seguridad Industrial.

Objetivos.

El participante será capaz de aplicar las técnicas administrativas de la Seguridad Industrial y de llevar un control de reducción de accidentes, así como conocer los aspectos legales de la seguridad dentro de su organización.

Brindar conocimientos de lenguaje y conceptos dentro de la seguridad y la higiene.

Brindar conocimientos de los aspectos legales de la seguridad.

Aspectos relevantes del reglamento general del seguro social relativo a riesgos de trabajo.

Proporcionar información del reglamento de clasificación de empresas de acuerdo a los grados de riesgo ante el seguro social para aplicación dentro de sus organizaciones.

Brindar las bases del funcionamiento e integración de las comisiones mixtas de seguridad e higiene.

Extrategias de administración para reducción de accidentes.

Temario.

Conceptos de Seguridad e Higiene Industrial.

Ley Federal de trabajo en relación a riesgos de trabajo.
Reglamento general de seguridad e higiene.

Reglamento general de clasificación de empresas ante el seguro

ro social y casos prácticos.

Funcionamiento e integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Estrategias de administración aplicadas a la industria.

Relación de material didáctico:

Pizarrón

Rotafolios

Transparencias (pertenecen al IMSS)

Proyector de transparencias

Pantalla blanca.

Tipo de evaluación al trabajador.

Exámenes, cuestionarios

Duración:

20 horas.

Puestos de trabajo a los que va dirigido:

Supervisores, en general, jefes de seguridad, jefes en general y personal interesado en la seguridad industrial.

Bibliografía:

Ley Federal de Trabajo

Reglamento de Higiene y Seguridad.

Series de folletos de integración y funcionamiento de Seguridad e Higiene.

Ley del Seguro Social.

La Administración de Fernando Arias Galicia.

Diario Oficial.

Se dejó la estructura del curso como está ya que así fué aceptado por la U.C.E. C.A. que es la Unidad coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento para lo cual puede verse el registro del curso por esta institución en los anexos-

LA ASIGNACION DE ROLES DENTRO DE LA
COMISION FUE POR MEDIO DE UN PADRON
ELECTORAL DENTRO DE LA COMISION.

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO.

PROGRAMA ANUAL DE LA COMISION MIXTA
DE HIGIENE Y SEGURIDAD

- 1.- La Comisión tendrá juntas ordinarias, el primer miércoles de cada mes.
- 2.- Se harán auditorias de actos y condiciones inseguras mensuales, el primer lunes de cada mes.
- 3.- Se generarán requisiciones de trabajo para aquellos que están fuera del alcance de la comisión.
- 4.- Pláticas mensuales a nivel planta sobre Seguridad Industrial de 10 minutos a nivel planta, en dos grupos.
El lugar: Rectificado y Tombler de limpieza, en primero, segundo y tercer turno los días 20 de cada mes.

Con los siguientes temas:

DICIEMBRE	Presentación oficial de la Comisión
ENERO	Uso adecuado del equipo de Seguridad
FEBRERO	Uso adecuado de las herramientas
MARZO	Orden y limpieza general en toda la -- planta.
ABRIL	La importancia que tienen los extinguidores.
MAYO	Disciplina dentro de la planta
JUNIO	Información de estadísticas de accidentes de trabajo.
JULIO	Respetar pasillos y zonas de trabajo.
AGOSTO	Investigar la causa de los accidentes
SEPTIEMBRE	Resultado de la investigación de los - accidentes.
OCTUBRE	Capacitación sobre Seguridad Industrial
NOVIEMBRE	Disposiciones legales sobre reglamento- de trabajo.

- 5.- Renovación de carteles sobre Seguridad cada mes.
- 6.- Proyecciones sobre Seguridad e Higiene, el tercer jueves de cada mes, en horas de comida.
- 7.- La comisión tomará dos cursos al año, prevención de accidentes y el curso que imparte la Secretaría del Trabajo y Prevención.

- a).- CAPACITACION: Adecuado al uso de los extinguidores.
- b).- PRIMEROS AUXILIOS.

- 8.- Se harán dos concursos al año de Seguridad y limpieza en los meses de marzo y agosto, los concursos serán:
Concurso sobre Seguridad por areas de trabajo, otorgando un premio al área que no reporte accidentes dando como premio un diploma y una comida al equipo ganador.
- 9.- Se escribirá un artículo en el fundidor de Faresa sobre Seguridad e Higiene.
Se elaborará,periodiquito fundidor cada dos meses siendo los reporteros (Daniel Marín) y (Ricardo Arenas).
- 10.- Investigación de Accidentes para prevenir causas, levantar actas y estudiar las causas.
- 11.- Se hará consciencia y se motivará al personal para que use su equipo de Seguridad.
- 12.- Formar brigadas de Seguridad contra incendios
- 13.-Implantar el día de la limpieza de 15 min. una vez al mes.
- 14.- Traer asesoría especializada para detectar condiciones inseguras una vez al año.
- 15.-Revisión de guias y capacitación en piso, para ver que tengan tópicos de Seguridad.
- 16.- Promover eventos de integración de grupo dos veces al año el 12 de Diciembre y Junio25.
- 17.- Dar cursos sobre Seguridad Industrial a los supervisores que no hayan tomado curso.
- 18.- Tener un invitado por mes para las juntas de la comisión, invitar a personal, obreros y empleados que no sean de la Comisión a juntas de esta.
- 19.- Hacer seguimientos de reparaciones de trabajos solicitados y entregar reporte a la junta mensual de la comisión.
- 20.- Hacer visitas a otras compañías cada tres meses, de preferencia de nuestro ramo los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre.
- 21.- Establecer servicios médicos adecuados dentro de la planta, (enfermera de planta).

- 22.- Revisión de las instalaciones para extracción de gases y polvos.
- 23.- Entregas de actas al patrón y autoridades correspondientes al primer viernes de cada mes.

EL CALENDARIO ANUAL DE JUNTAS FUE ACORDADO
QUE SE EFECTUARA EL TERCER DIA HABIL DE -
CADA MES.

REALIZACION DE RECORRIDOS DENTRO DE LAS
INSTALACIONES DE LA EMPRESA, SE REALIZO-
MENSUALMENTE SIGUIENDO EL PROGRAMA DE -
ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS MENCIONA-
DO A CONTINUACION EN LA PAG.

ALTERNATIVAS O SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS ENCONTRADOS

AUDITORIA DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS.

Llevar a cabo una auditoría de actos y condiciones inseguras dentro de toda la planta y de las áreas que la comprenden, - anotando cuidadosamente todas aquellas anomalías que se encuentren para poderles dar una solución adecuada en la brevedad posible.

Objetivos: Anotar todas las condiciones y actos inseguros - que se encuentren en cada departamento y proponer las soluciones pertinentes para su solución.

Llevar un seguimiento de las condiciones que se les ha dado una solución para el archivo de la compañía.

Metas: Vigilar que las medidas propuestas sean cumplidas.

Límites: De espacio: Empresa de fundición.

De Tiempo: Permanente

Universo: Todas las áreas de trabajo y todos los Trabajadores y empleados de Faresa.

Actividades: Estas auditorías de actos y condiciones inseguras deberán de llevarse a cabo por medio de los miembros que integran la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. (Levando una guía de todo lo que se revisará en cada área de trabajo.

RESPONSABLE DEL PROGRAMA:

Llevar a cabo la auditoría de actos y condiciones inseguras todos los miembros de la comisión.

Redactar un acta de los mismos el encargado de anotaciones dentro de la comisión de seguridad e higiene.

Dar solución a los problemas encontrados, todos los miembros de la comisión de seguridad e higiene.

Presentarlos ante las autoridades de la empresa, los encargados dentro de la omisión mixta de seguridad e higiene.

Hacer el seguimiento del programa: Todos los miembros de la comisión.

Coordinador del programa: El Jefe de Seguridad e Higiene -
Evaluación de la eficiencia del programa: El Jefe de Seguridad e Higiene y los miembros de la Comisión de Seguridad e Higiene.

PROMOSION DE LA SEGURIDAD.

Objetivos: Estimular el interés de todos los trabajadores y empleados de la planta con respecto a la seguridad a través de; pláticas mensuales, proyección de películas, concursos de seguridad, elaboración de un periodiquito de seguridad, fomentar el día de la limpieza y colocar carteles alusivos a la seguridad en las áreas de trabajo.

Metas: Hacer llegar a todos los trabajadores el material de promoción

Colocar en cantidad suficiente y en lugares visibles los carteles de seguridad.

Instalar un tablero en el cual puedan colocarse los avisos, instructivos, reglamentos, circulares, y en general todo el material de promoción de que disponga el departamento de seguridad e higiene y la comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Límites: De Espacio: Empresa Fundición

De tiempo : Permanente

Universo : Toda la planta y todos los trabajadores y empleados de la planta.

Actividades: La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deberá distribuir el material de promoción disponible y mantener actualizado el tablero de avisos de seguridad y de estadísticas de accidentes.

Responsable: El Jefe del departamento de Seguridad e Higiene y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

CAPACITACION.

Objetivos: Proporcionar a cada trabajador los conocimientos básicos para prevenir los riesgos de trabajo, -- inherentes a los materiales, medios ambientes, -- instalaciones y equipos de trabajo.

Metas: Dar cumplimiento a los programas de capacitación y adiestramiento que establezcan los encargados de la capacitación dentro de la empresa (que pueden ser la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento).

Límites: De espacio: Empresa de Fundición
De Tiempo : Permanente
Universo : Todos los empleados y trabajadores de la planta.

Actividades: La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se encargará de sugerir a las autoridades que todos los cursos de seguridad incluyan tópicos de previsión de riesgos.

Responsable: El Jefe de Seguridad e Higiene.

INVESTIGACION DE ACCIDENTES.

Objetivos: Investigar todo riesgo consumado, para determinar sus causas y evitar su repetición posterior-

mente y proponer medidas de seguridad adecuadas en las operaciones que originaron el siniestro.

Mantener estadísticas actualizadas sobre riesgos consumados, para que sirvan de retroalimentación del programa.

Metas: Investigar el 100% de los accidentes ocurridos en la planta, determinando sus causas que lo originaron y proponiendo medidas de seguridad para evitar su repetición.

Vigilar que se adopten las medidas correctivas, registro y procesamiento estadístico de la información.

Concientizar al accidentado de la importancia de la seguridad y de la adopción de medidas de seguridad para evitar accidentes.

Límites:

De Espacio: Empresa Fundación

De tiempo : Permanente

Universo : Todos los trabajadores y empleados de Faresa.

Actividades: La investigación deberá ser efectuada por el jefe o encargado del área en que haya acontecido el accidente, a la mayor brevedad posible, mientras tanto dar atención al lesionado.

* Se interrogará a los testigos y en general a quienes puedan aportar datos sobre el accidente, de ser necesario se reconstruirán los hechos, tomando las precauciones necesarias, para que no vuelva a repetirse dictaminando medidas apropiadas de seguridad para la realización de la operación.

A fin de que los accidentes no se vuelvan a repetir las medidas de seguridad deberán ser aprobadas por la máxima autoridad dentro de la empresa y comunicadas al personal.

- * Se procederá a elaborar el informe del accidente, llenando las correspondientes formas de investigación y análisis de los accidentes oficiales.
- * Estadísticas, estas serán elaboradas y difundidas por el departamento de Seguridad e Higiene y la Comisión.
- * Se evaluará el programa por el jefe de seguridad y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Responsable del programa:

- * Investigación : El jefe del área o encargado en que haya ocurrido el accidente y miembros de la Comisión Mixta.
- * Determinación de medidas correctivas: El jefe del área en coordinación con la Comisión Mixta y el jefe de seguridad
- * Elaboración de informes: El jefe de Seguridad e Higiene.
- * Estadísticas: El Departamento de Seguridad e Higiene de la planta.
- * Evaluación: El departamento de Seguridad e Higiene , y la Comisión Mixta.

EQUIPO DE PROTECCION.

Objetivo: Contar en todo momento de trabajo con personal y trabajadores con el equipo de protección adecuado a las operaciones que realizará durante su jornada de trabajo.

Metas: Contar con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene -

para la vigilancia del uso del equipo de protección-

Convencer al personal y a los trabajadores del uso -
adecuado del equipo de seguridad.

Vigilar que el equipo de protección de todos los tra-
bajadores se encuentre en condiciones apropiadas de-
uso.

Limites:

De Espacio: Empresa de Fundición.

De tiempo : Permanente

Universo : Todos los empleados y trabajadores de la
planta.

Actividades: Organizar pláticas de seguridad en relación al-
uso del equipo de protección de seguridad perso-
nal (de acuerdo al área en que labore).

- * Organizar proyección de películas relativas al-
uso adecuado de seguridad por áreas de trabajo.
- * Establecer normas para uso de equipo de protec-
ción por áreas de trabajo.

Responsables: El jefe del departamento de Seguridad y los -
miembros de la Comisión.

PROGRAMA CONTRA EMERGENCIAS:

Objetivo: Contar con una comisión contra incendios, que esté
debidamente adiestrada para el control oportuno y eficaz de-
todo principio de incendio y las medidas necesarias para eva-
cuación del personal.

Metas: * Contar con una brigada contra incendios debidamen-
te capacitada en combate de incendios, salvamento y
socorrismo.

- * Disponer de los medios de extinción en cantidad y -
calidad necesarios y mantenerlos en buenas condicioo

nes.

- * Todo trabajador deberá de saber usar los equipos - de extinción portátiles.

Límites:

- De Espacio: Empresa de Fundición
- De tiempo: Permanente
- Universo: La Brigada incendios y todo el personal y trabajadores de la planta.

Actividades: Organizar la brigada de acuerdo a los lineamientos del reglamento general de Seguridad e Higiene.

- * Implementar y realizar programas de adiestramiento, efectuar practicas periódicas de evaluación y del uso de extinguidores.
- * Adquirir y distribuir en las áreas de trabajo - los equipos contra incendios necesarios.

Responsable: Jefe del departamento de Seguridad y Brigada - contra Incendios.

La presentación de los problemas con soluciones via -
bles a las autoridades de la empresa fué presentada -
como el anterior paso y fué discutido hasta quedar de
la manera en que fué presentada por otra parte todos-
aquellos problemas encontrados en las auditorias de -
actos y condiciones inseguras también fué presentado-
llegando a un acuerdo en la modificación de condicio-
nes.

VIGILANCIA DE LA SOLUCION DE LOS PROBLEMAS

La vigilancia de que los problemas sean solucionados le competen a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y a sus integrantes mediante la vigilancia de que aquellas alternativas planteadas para la solución de los problemas encontrados se lleven a cabo por las autoridades de la Empresa y si se observa que en ese momento no se están solucionando, es entonces cuando la Comisión debe entrar en diálogo con los representantes de la Empresa que tengan autoridad para que se puedan negociar las soluciones viables a los problemas, asimismo también se tendrá que hacer conciencia a las autoridades de la importancia de realizar las modificaciones observadas para beneficio de la empresa y de los trabajadores, beneficio que redundará en una mejor producción, actitudes positivas hacia la empresa, reducción de accidentes, motivación del personal , etc.

INVESTIGACION DE ACCIDENTES

Basicamente toda investigación de accidentes requiere la búsqueda de las causas posibles que pudieron originarlo, en la investigación de éste es importante señalar que debe de tratarse de reconstruir los hechos que ocurrieron cuando se presentó se puede lograr mediante un interrogatorio de las personas que se encontraban trabajando junto o cerca del accidentado, así mismo debe de tratar de interrogar al encargado de esa sección, para saber cuál es la forma correcta de realizar el trabajo del accidentado, por otra parte se revisará la máquina e implemento de trabajo y equipo de seguridad necesario para la realización de esa operación de trabajo. Todas estas acciones se deberán de realizar mientras el trabajador accidentado es atendido en los primeros auxilios, y cuando se encuentra en condición de ser interrogado se le preguntará que cuente como ocurrieron los hechos para que se accidentara y es entonces cuando se podrá llenar un informe completo de la ocurrencia del accidente y determinar las causas que lo originaron.

Por otra parte se dictaminarán medidas de seguridad adecuadas para evitar que vuelva a ocurrir el mismo tipo de accidente.

Al accidentado se le hará saber cual es la responsabilidad de él en el trabajo, se le explicará la forma de trabajar y las medidas de seguridad que deberá de adoptar, y se le explicará los prejuicios que ocasiona los accidentes tanto a él como a la empresa y a su propia familia.

Se le invitará a trabajar en forma segura y a asistir a las juntas de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene para hacerlo miembro participativo y se le encargará finalmente su responsabilidad de velar por la seguridad de él mismo y de sus compañeros haciendo notificar todas aquellas condiciones inseguras que encuentre y todos los actos inseguros que observe.

CONCIENTIZACION DEL PERSONAL.

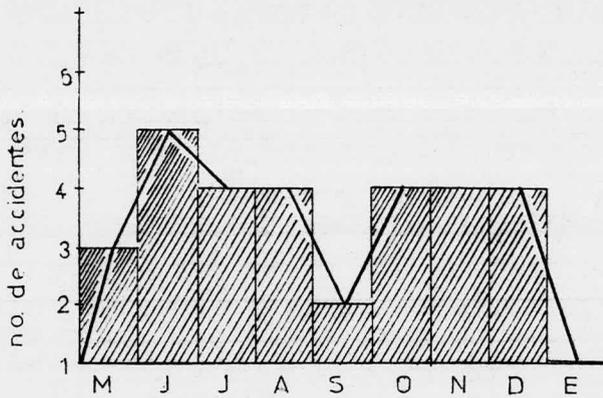
La concientización del personal se llevó a cabo por medio de pláticas de 5 minutos, semanales, carteles de seguridad, con cursos de seguridad mensuales y quincenales, día de la limpieza semanalmente, introducción de pláticas de seguridad a los objetivos semanales de los empleados.

Pláticas al personal por persona cada cuando ocurría un accidente, películas mensuales sobre tópicos de Seguridad e Higiene.

Conferencias sobre Educación Sexual, además que cada miembro de la comisión cada que observaba que alguna persona se encontraba realizando alguna condición insegura o que realizaba algún acto inseguro que posteriormente lo podía llevar a la ocurrencia de un accidente se le acercaba invitándolo a adoptar las medidas de seguridad que fueran necesarias en ese caso para la prevención de accidentes, también se encargaba la comisión de vigilar que los trabajadores estuvieran utilizando el equipo de protección necesario en cada tipo de trabajo y en caso de que los trabajadores no utilizaran el equipo se le hacía una observación para que lo utilizara mediante convencimiento y sólo en caso de que reusara a utilizarlo se le indicaba al supervisor para que el lo tuviera en observación y aplicara su autoridad para que utilizara el equipo.

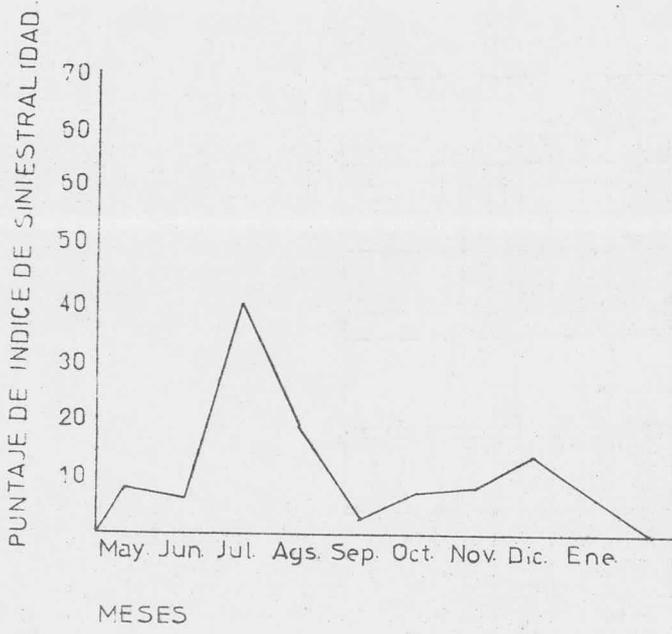
GRAFICAS DE ACCIDENTES

NUMERO DE ACCIDENTES MENSUALES

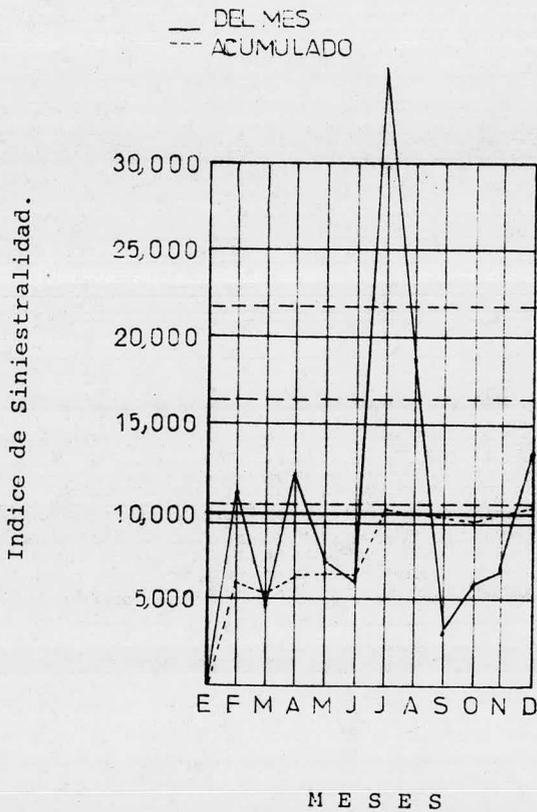


M E S E S

INDICE DE SINIESTRALIDAD

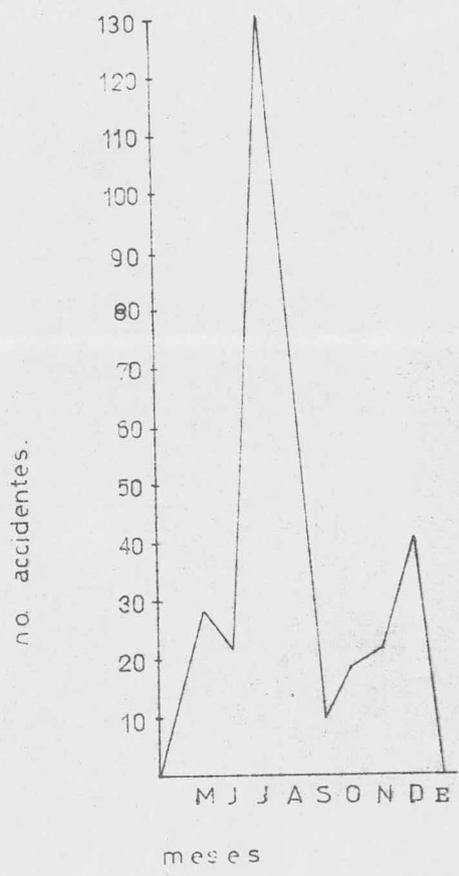


INDICE DE SINIESTRALIDAD



Explicación de Índice de Siniestralidad.
(ver anexos)

NUMERO DE DIAS PERDIDOS POR ACCIDENTES MENSUALMENTE



NUMERO DE DIAS PERDIDOS POR ACCIDENTES MENSUALMENTE

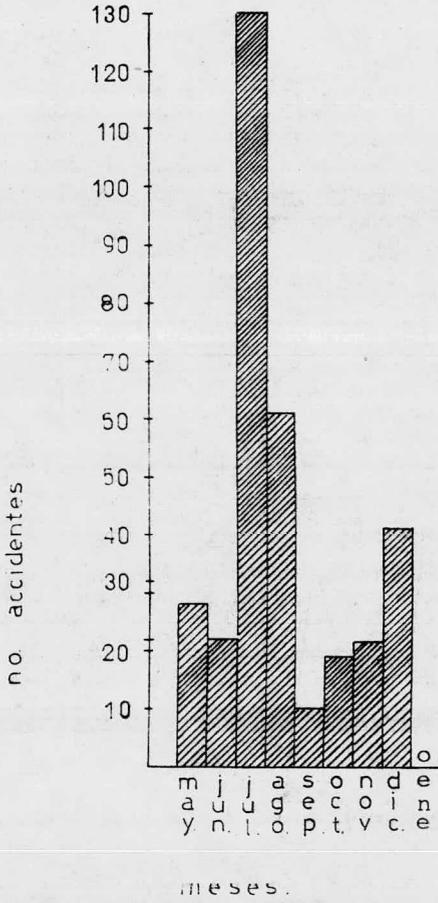


TABLA DE REGISTRO DE ACCIDENTES MENSUALES

	No/Acciden tes.	Dias perdi- dos XAC.	I. F.	I. G.	I. S
Mayo	2	28	0-7111	11.506	8,1819
Junio	4	22	1.4611	4.5205	6,605
Julio	3	130	1.132	35.616	40,371
Agosto	3	61	1.176	16.712	19,653
Septiembre	1	10	0.394	8.219	3,238
Octubre	3	19	1.170	6.027	7,051
Noviembre	3	22	1.250	6.500	8,125
Diciembre	3	41	0.4278	33.698	14,4160
Enero	0	0	0	0	0

ESTADÍSTICAS.

INFORME DE LA REDUCCION DE ACCIDENTES OBTENIDOS EN LA
APLICACION DEL PROGRAMA.

Dado que el programa fué aplicado de Mayo a Enero, las gráficas muestran el número de accidentes ocurridos mensualmente y al fin del programa se puede ver que decae a 0 número de accidentes, así mismo se puede observar en la gráfica que muestra el índice de siniestralidad y por último en la tercera gráfica se muestra el número de días perdidos por causa de cada accidente y se muestra el descenso que tuvo a cero número de días perdidos en el mes de enero, aunque después -- vuelve a subir , cuando el programa deja de aplicarse al pie de la letra, aunque cabe mencionar que aún así el número de días perdidos por accidentes no se encuentran tan altos como en el mes de Julio que alcanzó hasta 130 días perdidos en un mes.

Estos resultados son alentadores ya que de una forma u otra vienen a demostrar la eficiencia o la ineficacia del programa.

Dentro de las premisas planteadas para esta empresa se puede afirmar que se cumplieron las siguientes:

- * Que la cooperación de los trabajadores se logró haciendo funcionar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de esta manera fué posible hacer participar tanto a empleados como a empleadores.
- * Cuando se mejoraron las condiciones de trabajo disminuyó el número de accidentes.
- * Que el hacer participar a los empleados y empleadores en un mismo fin fomenta actitudes más cooperativas, aumentando así el rendimiento de trabajo.

CAPITULO 4

CAPITULO 4

Aplicación del programa de Reducción
de Accidentes en una empresa de Fa -
bricación de
Equipo Electrico.

FABRICACION DE EQUIPO ELECTRICO .

IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZON SOCIAL: FABRICACION DE EQUIPO ELECTRICO
 REG. PATRONAL IMSS : 11-04-25-38
 DOMICILIO: FERROCARRIL DE CUERNAVACA # 93 -
 ANAHUAC ORIENTE 233 # 341 AGRICO
 LA ORIENTAL.
 GRUPO DE CLASIFICACION-
 DE RIESGO: 111 40%
 FECHA DE INICIO DE LABO
 RES: 17 OCTUBRE 1964
 REGIMEN DE PROPIEDAD: PRIVADA
 ORGANIZACIONES PATRONA-
 LES A LAS QUE PERTENECE CANACITRA CANACO
 CAPITAL INVERTIDO \$ 98,374,000.00
 VALOR DE VENTAS ANUALES: \$946,340,000.00

TRABAJADORES POR DEPTO. -
 EN ESTIMACION APROXIMADA

	PLANTA 1			PLANTA 2		
	H	M	T	H	M	T
ALMC.PROD.TERM.	27	20	47	27	20	47
EMBARQUES	4		4	3		3
MANTENIMIENTO	17		17	17		17
ELECTROMAGNETICO	20	3	23	29	20	49
ALTA TENSION	29	11	40	4		4
ARM.TAB. ESP.	14		14	20	20	40
FABRICACION	20	5	25	35	10	45
ALM. MAT. PRIM.	31	14	45			
GALVANOPLASTIA				18	3	21
CONTROL MOTORES				13	2	15
ALAMBRADO	19	5	24	19	15	34
TABLEROS PANEL	20	18	38	10	18	28
TALLER MEC. DE HERR.	18		18	28		28
TALLER MEC. DE PROD.	23	8	31	28		28
ACABADO PREVIO	28	8	36	10	30	40
TROQUELES	22	8	30	5	20	25

CENTROS DE CARGA	1	8	9	5	10	15
TABLEROS DE ALUMB.	1	6	7	5	20	25
ARRANCADORES	9	8	17	8	2	10
ALMACEN				14	5	19
ELECTRODUCTO	13	12	25	1	1	2
KARDEX	2	2	4	10	10	20
TABLEROS AISLAM.	2	2	4	10	10	10
CHANGEMATIC		6	6			
PERS. ADMINISTRATIVO			464			621
EDAD PROMEDIO:	de 25 a 30 años.					
Antigüedad promedio	6 años.					

DESCRIPCION DE TURNOS POR
AREAS:

PRIMERO DE 6:30 a 16:00
SEGUNDO 16:00 a 23:00

ROTACION DE TURNOS

SI

ROTACION POR AREAS

NO

CAUSAS DE ROTACION

NECESIDADES DE PRODUCCION

AREAS CON MAYOR INDICE

DE AUSENTISMO:

PINTURA Y GALVANOPLASTIA

PRINCIPALES CAUSAS DE

AUSENTISMO:

INJUSTIFICADAS

SE TRABAJA TIEMPOS EX

TRAS :

SI

DPTOS DE GALVANOPLASTIA Y PIN-
TURA.

SALARIO PROM/DIA DE SINDI_
CALIZADOS.

\$ 420.00 a 430.00

OBSERVACIONES:

ESTA EMPRESA TIENE UN PROGRAMA -
DE CAPACITACION, CON LA AUTORIZA
CION POR PARTE DE U.C.E.C.A. PE-
RO POR DIFICULTADES DE CARACTER-
INTERNO NO SE IMPARTEN, LOS CUR-
SOS RESPECTIVOS.

PRODUCTOS Y/O SERVICIOS

VOLUMEN ANUAL \$ 444,342,000.00 COSTO DE VENTAS

MATERIAS PRIMAS Y CONSUMO

ANUAL: \$ 306,722,000.00

\$ 249,066,000.000 CONSUMO DE MA-
TERIAS PRIMAS.

TIEMPO DE INSTALACION.

ETAPAS DEL PROCESO PRODUCTIVO:

CORTE	
DOBLADO	8 años
TROQUELADO	8
SOLDADURA	8
PUNTEADO	8
MAQUINADO	8
HORNEADO	8
ESMERILADO	8
PINTURA	8
HORNEADO	8

El departamento de Seguridad e Higiene:
Anexo Programa de Seguridad Base y Plan anual de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Estadísticas de accidentes de trabajo:

Se cuenta con alguna información al respecto para el año de 1982 pero de años anteriores no hay datos.

Denominación del Sindicato:

Sind. Nacional de Trabajadores de Prod. Eléctricos, Electrónicos, Similares y Conexos de la R.M.

Central Obrera: C.T.M.

Representante Sindical: Lic. Joaquín del Olmo Reyes

Elecciones Sindicales: No hay

Domicilio del Sindicato: Lazaro Cardénas No. 26 2o. Piso.

Actividades Económicas:

Fabricación y Ensamble de Maquinaria, equipos, aparatos, accesorios y artículos eléctricos y sus partes.

Costo de el último año en cuanto a:

a) Combustibles y Lubricantes:	\$ 336,000.00
b) Energía :	2169,000.00
c) Materias Primas:	306722,000.00
d) Mano de Obra:	53058,000.00
e) Otros bienes:	110024,000.00

Nota: Sólo se anotaron aquellos datos con los que cuenta la empresa, y se omitieron todos los rubros con los cuales carece.

* Activo Fijo.

DESCRIPCION DEL PROCESO.

La materia prima se recibe en un almacen general y de aquí - se distribuye hacia las areas de fabricación, ensable, corte y fosfatizado, según sea el caso y la naturaleza de la materia prima.

La placa metálica se envía inmediatamente al departamento de fabricación en donde maquinas especiales la cortan, doblan y troquelan, las piezas metálicas obtenidas mediante este proceso, se envían a limpieza; operación que se realiza en tinajas que contienen una solución de sosa y agua caliente para enjuagar.

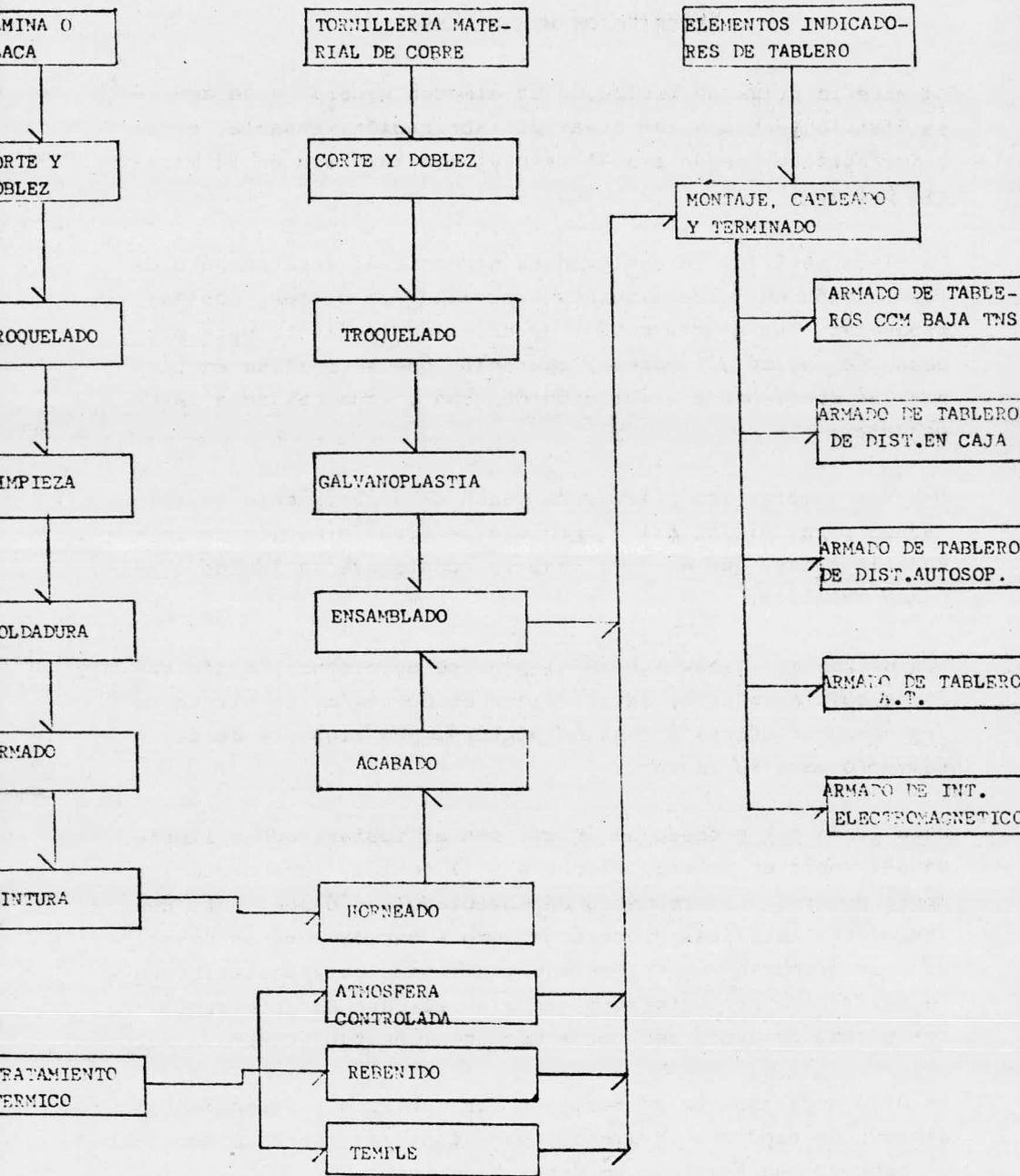
Una vez limpias las piezas, se pasan al departamento de soldadura para iniciar así el proceso de transformación de la materia prima, que en este caso la constituye la lámina o placa metálica.

Las piezas metálicas entran al proceso de pintura, donde en forma complementaria, se les rinda un horneado, en virtud de las características o tipo de pintura, que requiere de calentamiento para su secado.

Otra línea del proceso se inicia con el fosfatizado y limpieza del cobre en solera, el corte y el dobles, para posteriormente pasar al departamento de ensablado, en donde junto con las piezas metálicas procesadas como anteriormente se describió, se preparan para el montaje y cableado para posteriormente salir como producto terminado, en el caso de interruptores y como producto semiterminado en el de tableros.

En otro departamento se terminan los tableros y se envían al almacén de producto terminado, para finalizar de esta forma el proceso que se sigue en esta planta.

DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE PRODUCCION



EMPRESA FEDERAL PACIFIC ELECTRIC DE MEXICO, S.A.

DESARROLLO DEL PROGRAMA
DE REDUCCION DE ACCIDENTES

DETECCION DEL PROBLEMA:

Dentro de esta compañía existen serios problemas que están ocasionando accidentes con un alto índice de gravedad siendo además frecuentes en un promedio de 17 accidentes mensuales que causan 172 días perdidos por mes ocasionando por la falta de personal, necesidad de cubrir el tiempo perdido por horas extras de personal, aumentando cargas de trabajo al personal que labora, causando grandes cuotas al Seguro Social - por pago de los accidentados, dentro del personal existe descontento general y temor a accidentarse.

DETERMINACION DE LAS CAUSAS:

En el departamento de galvanoplastia se observa que hay corrosión en las botamanos del sistema de ventilación mecánica local.

El personal que aquí labora, carece de ropa de trabajo apropiada, así como de equipo de protección personal como mascarillas, guantes, etc.

Los pisos están deteriorados y existe acumulación de líquidos corrosivos en algunos sitios.

No cuentan con salidas de emergencia y hay pocos dispositivos de emergencia como regaderas y no hay lava ojos.

El personal porta anillos, cabello no protegido etc.

No se tienen instrucciones precisas ni entrenamiento para primeros auxilios para casos de accidentes.

En las áreas de corte, y troquelado, se generan ruidos de alta intensidad debido al trabajo con máquinas como troqueles, cortadoras automáticas etc.

Se observan almacenamientos de material (lámina) , en los pasillos, obstruyendo el paso de los operarios.

Durante el reconocimiento sensorial en esta área se percibió una temperatura elevada, procediendo a su medición obteniéndose las temperaturas: de bulbo seco = 31°C Temperatura de bulbo húmedo = 17°C.

No hay ventilación adecuada.

El personal no usa equipo de protección, ni ropa de trabajo.

Han hecho inoperantes los dispositivos de seguridad de algunas máquinas, desmontándolos en algunos casos.

Faltan guardas de protección en toda la maquinaria.

Existe comportamiento inapropiado en el trabajo, por distracción de los trabajadores al paso de las obreras, lo cual genera actos peligrosos.

Los equipos de seguridad contra incendios están en su mayoría obstruidos.

En el proceso de limpieza química, se observa que no hay orden en el almacenado y apilamiento de producto (cajas).

En esta área existe calor por radiación originado por los quemadores de las tinas de limpieza, utilizando dichos quemadores gas combustible.

El personal no usa uniforme de trabajo, ni equipo de protección.

Las áreas y pasillos no se encuentran debidamente delimitadas.

No se observan letreros de prevención de accidentes.

En el proceso de pintura, existe calor por radiación, origi-

mado por tres quemadores atmosféricos que utilizan diesel como combustible.

Se observó esta área invadida por productos que provienen del proceso de terminado.

El equipo de protección contra incendios se encuentra obstruido.

Se percibe ruido proveniente del funcionamiento de los quemadores y ventiladores del horno, efectuándose las mediciones correspondientes.

Se perciben polvos en el ambiente, provenientes de la caseta de pintura.

Areas y pasillos no delimitadas.

El departamento de tratamiento térmico, se siente un calor sofocante por el funcionamiento de hornos de atmósfera controlada, rebenido y temple, efectuándose las evaluaciones correspondientes.

En esta área no se cuenta con ventilación.

En las áreas destinadas a los procesos de armado de tableros de baja tensión, de distribución en caja, de distribución autoportados, se observa desorden de materiales intermedios.

No hay orden ni limpieza.

El personal no emplea ropa adecuada de trabajo (uniformes)

El esmeril es utilizado por el personal, sin el equipo de protección (careta.)

En el taller de herramientas, areas de trabajo no delimitadas

das y faltas de pasillos para transitar.

Carecen de equipo de extinción contra incendios.

Contaminación por humos de soldaduras provenientes de dos unidades de soldar.

En esta área se detectó la operación de autógena con flama abierta, sin aviso preventivo.

No hay orden ni limpieza.

El personal no emplea ropa adecuada de trabajo (uniformes).

El personal que trabajá con esmeril no emplea su equipo de protección (careta).

En el taller de herramientas, áreas de trabajo no delimitadas y falta de pasillos para transitar.

Carecen de equipo de extinción contra incendios.

Contaminación por humos de soldadura provenientes de dos unidades de soldar.

En esta área se detectó la operación de autógena con flama abierta, sin aviso preventivo.

No hay orden ni limpieza.

El personal operador de las máquinas y herramientas no utiliza equipo de protección.

- EVALUACIONES

CONDICIONES TERMICAS

DEPARTAMENTO DE PINTURA.

- TEMPERATURA DE BULBO HUMEDO	= 17°C = 62.5°F.
- TEMPERATURA DE BULBO SECO	= 31°C = 87.8°F.
- VELOCIDAD DEL AIRE	= 50°C ft/min.
- TEMPERATURA EFECTIVA	= 20°C = 68°F.
- TEMPERATURA DE GLOBO	= 39°C = 102.2 °F.
- TEMPERATURA EFECTIVA CORREGIDA	= 25°C = 77.5°F.
- HUMEDAD ABSOLUTA	= $7 \text{ gH}_2\text{O}$
	<u> </u>
	Kg AIRE SECO.
- HUMEDAD RELATIVA	= 24 %
- TEMPERATURA DE LA PIEL	= 35°C = 95°F

CALCULO DEL INDICE DE STRESS AL CALOR.

$$\text{FORMULA : I.S.C.} = \frac{Q_{\text{REQUERIDO}}}{Q_{\text{MAXIMO}}} \times 100$$

$$Q_{\text{REQ}} = Q_{\text{METABOLICO}} + Q_{\text{RADIACION}} + Q_{\text{CONVECCION.}}$$

$$Q_{\text{RAD}} = 15.5 \text{ Kr } (T_w - T_s)$$

$$T_w^4 = 0.103 \times 10^9 \frac{\text{S}}{\text{V}} (T_g - T_{os}) + (T_g + 460)^4$$

$$T_w^4 = 0.103 \times 10^9 \quad 50 (102.2 - 87.8) + (102.2 + 440)^4$$

$$T_w = 116^\circ\text{F.}$$

$$\text{Kr} = 1.28 \text{ BTU/Hr ft}^2\text{°F} \quad \text{DE LA GRAFICA ANEXA FIG. 1.}$$

$$Q_r = 15.5 \times 1.28 (116 - 87.8) =$$

$$Q_r = 559.5 \text{ BTU/Hr.}$$

$$Q_{\text{CONV}} = 2.1 \quad \text{V} (T_{bs} - T_s)$$

$$Q_{\text{CONV}} = 2.1 \quad 50 (87.8 - 95)$$

$$Q_{\text{CONV}} = 106.9 \text{ BTU/Hr}$$

$$Q_{\text{METABOLICO}} = 700 \text{ BTU/Hr}$$

$$Q_{\text{MAX}} = 10.3 \text{ V}^{04} (P_s - P_a)$$

P_s = PRESION DE VAPOR DE AGUA A LA TEMPERATURA DE LA PIEL

P_a = PRESION DE VAPOR DEL AIRE SATURADO A LA TEMPERATURA DE BULBO SECO.

$$Q_{MAX} = 591.2$$

$$Q_{REQ} = 700 + 559.5 - 106.9$$

$$Q_{REQ} = 1152.1$$

$$I.S.Q = \frac{1152.1}{591.2} \times 100 = 194.9$$

CONCLUSIONES.

- EL PERSONAL QUE AQUI LABORA ESTA SIENDO SOMETIDO A UNA CARGA TERMICA, DEL DOBLE DE LA QUE NORMALMENTE SE PERMITE PARA PERSONAS JOVENES ACLIMATADAS Y EN BUENAS CONDICIONES FISICAS

DEPARTAMENTO DE TRATAMIENTO TERMICO.

- TEMPERATURA DE BULBO HUMEDO	= 20°C = 68°F
- TEMPERATURA DE BULBO SECO	= 32°C = 89.6°F
- VELOCIDAD DEL AIRE	= 50 ft/min.
- TEMPERATURA EFECTIVA	= 22°C = 71.6°F.
- TEMPERATURA DE GLOBO	= 39°C = 102.2°F.
- TEMPERATURA EFECTIVA CORREGIDA	= 26.3°C = 79.5°F.
- HUMEDAD ABSOLUTA	= 10 gH ₂ O Kg. AIRE SECO.
- HUMEDAD RELATIVA	= 34%
- TEMPERATURA DE LA PIEL	= 35°C = 95°F.

Nota: El CALCULO PARA EL INDICE DE STRESS AL CALOR ES EFECTIVO UTILIZANDO LA CARTA PSICOMETRICA A LA PRESION NORMAL DE 76 OmmHg.

CALCULO DEL INDICE DE STRESS AL CALOR

$$\text{FORMULA: I.S.C.} = \frac{Q_{\text{REQUERIDO}}}{Q_{\text{MAXIMO}}} \times 100$$

$$Q_{\text{REQ}} = Q_{\text{METABOLICO}} + Q_{\text{RADIACION}} - Q_{\text{CONVECCION}}$$

$$Q_{\text{RAD}} = 15.5 \text{ Kr} \quad (T_w - T_s)$$

$$T_w^4 = 0.103 \times 10^9 \quad V \quad (T_g - T_{bs}) + (T_g + 460)^4$$

$$T_w^4 = 0.103 \times 10^9 \quad 50 \quad (102.2 - 95) + (102.2 + 460)$$

$$T_w = 108^\circ\text{F}$$

$$\text{Kr} = 1.25 \text{ BTU/Hr ft}^2 \text{ }^\circ\text{F} \quad \text{DE LA GRAFICA ANEXA FIG. 2}$$

$$Q_r = 15.5 \times 1.25 (108 - 95)$$

$$Q_r = 251.9 \text{ BTU/Hr}$$

$$Q_{\text{CONV}} = 2.1 \quad V \quad (T_{bs} - T_s)$$

$$Q_{\text{CONV}} = 2.1 \quad 50 \quad (89.6 - 95)$$

$$Q_{\text{CONV}} = - 80.2 \text{ BTU/ Hr.}$$

$$Q_{\text{METABOLICO}} = 700 \text{ BTU /Hr} \quad \text{TABLA 1 ANEXO.}$$

$$Q_{\text{MAX}} = 10.3 V^{0.4} \quad (P_s - P_a)$$

P_s = PRESION DE VAPOR DE AGUA A LA TEMPERATURA DE LA PIEL

P_a = PRESION DE VAPOR DE AIRE SATURADO A LA TEMPERATURA DE -
BULBO SECO.

$$Q_{\text{MAX}} = 837.3 \text{ BTU /Hr}$$

$$Q_{\text{REQ}} = 700 + 251.9 - 80.2$$

$$Q_{\text{REQ}} = 870.8 \text{ BTU/Hr.}$$

$$\text{I.S.C} = \frac{870.8}{837.3} \times 100 = 100$$

CONCLUSIONES.

SEGUN CRITERIO DE LA TABLA No. 2, EL PERSONAL QUE LABORA EN-
ESTA AREA, ESTA SIENDO SOMETIDO AL MAXIMO DE FATIGA TOLERADA
DIARIAMENTE.

ES OBVIO QUE ESTA FATIGA, PUEDE INFLUIR EN SU EFICIENCIA DE
TRABAJO.

NIVEL SONORO, MUESTRAS DE RUIDO EN DEPARTAMENTO DE CORTE, DO
BLES Y TROQUELADO.

NIVEL DE PRESION SONORA

dB (A) 84, 80, 80

NIVEL DE PRESION SONORA PROMEDIO

81.3 dB (A)

FRECUENCIA	N.P.A.
Hz	dB
31.5	90
63.0	86.5
125.0	87.5
250.0	88.5
500.0	83.5
1000.0	81.0
2000.0	76.0
4000.0	72.0
8000.0	68.5
16000.0	52.0

CALCULO DE LA DOSIS DIARIA POR AREA O PROCESO.

$$T = \frac{16}{16} = 13.36$$

$$\text{DOSIS/DIA} = \frac{8.0}{13.36} = 0.59$$

NOTA: EL CALCULO PARA EL INDICE DE STRESS AL CALOR ES EFECTIVO UTILIZANDO
LA CARTA PSICOMETRICA A LA PRESION NORMAL DE 760 Cmm Hg.

DETERMINACION DE LO QUE SE HA HECHO SOBRE SEGURIDAD.

La empresa cuenta con una comisión en cada planta de seguridad la cual no funciona ya que por el hecho de no existir -- ninguna persona que se encargue de hacerla funcionar se ha - parado totalmente su funcionamiento desde hace un par de a - ños, anteriormente existía y tenía una reorganización según re fiere el gerente de planta pero sin embargo el número de - accidentes se seguía presentando de igual manera.

En la actualidad sólo existen algunas personas que fueron al guna vez representantes de la comisión de seguridad.

Existen algunos carteles de publicidad que no han sido colo cados en los lugares correspondientes, los avisos que se lo gran encontrar son escasos, cuentan con un equipo contra in cendio que se revisa periodicamente pero no a conciencia, - las áreas de trabajo fueron delimitadas pero apenas si se lo gra distinguir las líneas.

OBJETIVOS A CUMPLIR.

- 1) Reducir el indice de frecuencia y el indice de gravedad - existente dentro de la empresa.
- 2) Reducir las cuotas del IMSS por riesgos de trabajo a largo plazo.
- 3) Cumplir con lo dispuesto por la Ley Federal de Trabajo en materia de Seguridad y las dependencias oficiales autorizadas.
- 4) Hacer participar a la gente para que disminuya la frecuencia y gravedad de los accidentes, concientizandola.
- 5) Mejorar las condiciones inadecuadas de la organización mediante un adecuado estudio , y brindando alternativas - visibles.
- 6) Aumentar la motivación entre los empleados dentro del -- trabajo.

RECURSOS DISPONIBLES.

El personal obrero y administrativo que se requiera.

El equipo de seguridad necesario por área de trabajo.

Apoyo de las gerencias para llevar a cabo las actividades de la seguridad.

Sala de juntas o el comedor para efectuar las reuniones pertinentes.

Material necesario (previa autorización de compra o alquiler) que sea convenido entre Comisión de Seguridad, Coordinador de Seguridad y Gerente de Relaciones Humanas.

INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA DE
SEGURIDAD E HIGIENE
EN LOS 2

TURNOS

CAPACITACION DE LOS MIEMBROS DE LA COMISION
POR MEDIO DE UN CURSO DE FUNCIONAMIENTO
DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD
E HIGIENE .

* Ver Matriz del curso.

LA ASIGNACION DE ROLES DENTRO DE LA
COMISION FUE POR MEDIO DE UN PADRON
ELECTORAL DENTRO DE LA COMISION

PLAN ANUAL DE LA COMISION
MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Presentación de la Comisión a todos los empleados.

- * Dar distintivos o credenciales a los integrantes de la comisión.
- * Realizar recorridos por cada área de trabajo semanalmente.
- * Auditorias de actos y condiciones inseguras dentro de la planta por areas (mensualmente).
- * Revisión de equipos de seguridad y Acondicionamiento del mismo en el Almacén.
- * Acondicionamiento del equipo de seguridad necesario en los departamentos.
- * Instalación de la enfermería
- * Comisión contra incendios
- * Pizarrón para dar información sobre Seguridad como:
Actividades de la comisión, estadísticas , incapacidades - generales por departamento.
- * Intercambio de carteles cada mes.
- * Pasar películas mensuales sobre seguridad.
- * Dar pláticas de 5 min. dentro de las areas de trabajo de acuerdo al tiempo disponible de cada departamento (mensualmente).
- * Día de la limpieza, 20 min. de acuerdo a las necesidades - de cada departamento.
- * Exámenes medicos periódicos a todo el personal cada seis meses.
- * Realizar un concurso para reducción de accidentes en donde participen todos los departamentos.
- * Capacitación de la comisión (tema: integración y funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene).
- * Incluir temas de seguridad dentro de la capacitación de la planta.
- * Vigilancia de aseo de baños para 1° y 2° turno.
- * Personal de limpieza adecuado para 1° y 2° turno

- * Juntas mensuales de la comisión 1° día hábil de cada mes-
- * Presentación de actas de recorridos mensuales a las autoridades de la organización 3° día hábil de cada mes.

Rosendo Tepox Torres
PRESIDENTE

José Alcantara
SECRETARIO DE ACTAS

José Antonio Cante
SUPLENTE

Elsa Rodriguez Benites
SUPLENTE

Coor. De la Comisión
Psic. Mirna Nieto B.

CALENDARIO ANUAL DE JUNTAS

Se realizó cada 1er. día hábil de cada mes.

REALIZACION DE RECORRIDOS DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA .

Se siguió el programa de actos y condiciones inseguras del programa de la empresa de Fundición.

ALTERNATIVAS O SOLUCIONES A LOS
PROBLEMAS ENCONTRADOS.

RECOMENDACIONES

INVESTIGACION DE ACCIDENTES.

Todo riesgo consumado requiere de una investigación cuidadosa de las causas que lo originaron, con objeto de determinar y aplicar medidas efectivas para evitar su repetición.

Objetivos: Investigar todo riesgo consumado, para determinar las causas que dieron origen, evitando su repetición, mediante la adopción de medidas correctivas.

Mantener estadísticas actualizadas sobre riesgos consumados - que sirvan para retroalimentar el programa.

Metas: Investigar el 100% de los accidentes ocurridos en la planta, determinando sus causas y circunstancias.

Vigilar que se adopten las medidas correctivas.

Registro y procesamiento estadístico de la información.

Limites:

De espacio:	Empresa metalmecánica
De tiempo:	Permanente
Universo:	Todos los trabajadores y empleados de la Planta.

ACTIVIDADES: Investigación.- Deberá ser efectuada por el jefe del área en que haya acontecido el accidente, en el plazo indispensable para ser iniciada una vez dada la atención de emergencia al lesionado.

- Se interrogará a los testigos y en general a quienes puedan aportar datos sobre el accidente. De ser necesario para la determinación de las causas se deberá efectuar una reconstrucción de los hechos, tomando las precauciones necesarias para que no vuelva a repetirse. A fin de que los accidentes sean efectivamente investigados, se deberá establecer como-

norma o escrito sobre el particular, por el Director General.

- Determinación de medidas correctivas.
De acuerdo a las causas que lo hayan originado deberán determinarse las medidas correctiva y de ser posible a su aplicación inmediata en forma definitiva, en caso de no ser posibles las medidas inmediatas dictadas, por razones técnicas, las medidas que se adopten deberán garantizar razonablemente su efectividad.
- Elaboración de informes.- Se procederá a continuación, al llenado de las formas de investigación y análisis de accidentes oficiales.
- Estadísticas; estas serán elaboradas y difundidas por el Departamento de Seguridad e Higiene , en base a la información proporcionada por la planta.
- Evaluación; el programa será evaluado por el departamento de seguridad e higiene, cada cuatro meses, participando en la mencionada evaluación, la comisión mixta de seguridad e higiene.

RESPONSABLE DEL PROGRAMA.

- 1.- Investigación
El jefe del área en que haya ocurrido el accidente y miembros de la Comisión Mixta.
- 2.- Determinación de medidas correctivas:
El mismo, en coordinación con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- 3.- Elaboración de informes.
El Jefe del departamento de seguridad en el trabajo.
- 4.- Estadísticas:
El Departamento de Seguridad e Higiene de la Planta.

5.- Evaluación:

El Departamento de Seguridad e Higiene y la Comisión Mixta.

CAPACITACION.

Objetivos.- Proporcionar a cada trabajador los conocimientos básicos para prevenir los riesgos de trabajo, inherentes a los materiales, medio ambiente, instalaciones y equipo.

Metas.- Dar cumplimiento a los programas de capacitación y adiestramiento elaborados, en los términos que establece el "Reglamento de capacitación y adiestramiento".

Límites:

Espacio: Empresa Metalmecánica.

Tiempo: Permanente

Universo: Todo el personal de la Planta.

Actividades: La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad vigilará que el programa de capacitación incluya subtemas específicos de prevención de riesgos.

Responsable: El responsable será la persona encargada del departamento de seguridad e higiene designado en la empresa.

UN PROGRAMA DE REGLAS Y NORMAS

A) OBJETIVOS.- Que todo trabajador conozca y aplique las reglas y normas de seguridad propias de los procesos o áreas de actividad en las que participa, tanto las de carácter legal como las internas propias de la empresa.

B) METAS.- Determinar las reglas y normas oficiales e internas, cuya observancia sea obligatoria para cada puesto.

- Hacer que cada trabajador conozca las reglas y -- normas propias al puesto que desempeña.

- Verificar el cumplimiento de las reglas y normas,- corrigiendo desviaciones.

C) LIMITES:

- De espacio: Empresa Metalmecánica

- De tiempo : Permanente

- Universo: Todo el personal de la planta.

D) ACTIVIDADES.

- Llevar a cabo estudios para determinar que reglas - y normas de las disponibles hasta la fecha son de - observancia obligatoria.

- Hacer del conocimiento de cada trabajador las reglas y normas propias al puesto que desempeña. Verificar su entendimiento y comprensión.

- Adquirir las normas e instructivos que citan en el - reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo, difundirlas y vigilar su cumplimiento.

E) RESPONSABLE: El encargado del departamento de seguridad de la planta.

1.- UN PROGRAMA DE EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL.

A) OBJETIVOS.- Que todo trabajador cuente con, los e - quipos de protección necesario de acuerdo a los riesgos a que está expuesto, - en todo momento y de la calidad necesaria.

B) METAS.- 1.- Determinar las actividades y/o areas en las que deberá usarse el equipo de protección personal, como último recurso de control.

2.- Adquirir y distribuir los equipos necesarios, en la cantidad, calidad y tiempo oportuno.

3.- Dotar a los trabajadores del equipo de protección personal.

4.- Vigilar el uso adecuado.

C) LIMITES.-

- DE ESPACIO: Empresa metalmecánica.
- DE TIEMPO: Permanente
- UNIVERSO: Todos los trabajadores de la Empresa.

D) ACTIVIDADES: 1.- Efectuar un estudio para determinar los equipos de protección personal por puesto y departamento, conforme a sus actividades y/o areas en donde desarrollen su trabajo

2.- Adquirir los equipos necesarios -- conforme a las normas oficiales.

3.- Distribuirlos.

4.- Verificar el nivel de cumplimiento en cuanto al uso.

E) RESPONSABLE: El encargado del departamento de Seguridad e Higiene de la Empresa.

UN PROGRAMA DE PROMOCION GENERAL.

A) OBJETIVOS.- Estimular el interés hacia los programas de -
salud ocupacional.

Fomentar la participación activa de todos los -
niveles.

B) METAS.- 1.- Hacer llegar a todos los trabajadores mate -
rial de promoción individual.

2.- Colocar en cantidad suficiente y en lugares -
visibles los carteles elaborados por el departa -
mento de seguridad.

3.- Instalar un tablero en el cual puedan colocar -
se los avisos, instructivos , reglamentos, circula -
res, y en general todo el material de promoción de
que disponga la Comisión Mixta de Seguridad e Hi -
giene y el departamento de seguridad en la empresa

4.- Colocar y mantener al día el tablero de - - -
" DIAS SIN ACCIDENTES "

C) LIMITES:

- DE ESPACIO: Empresa Metalmecánica.
- De TIEMPO: Permanente
- UNIVERSO: Todos los trabajadores de la plan -
ta.

D) ACTIVIDADES.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de -
berá distribuir el material de promoción disponi -
ble y mantener actualizado el tablero de avisos -
de " DIAS SIN ACCIDENTES ".

E) RESPONSABLE: El jefe del departamento de seguridad de la --
empresa.

PROGRAMA PREPARACION PARA EMERGENCIAS

A) OBJETIVOS.- Contar en todo momento con personal - - debidamente adiestrado para el control oportuno y eficaz de todo principio de incendio. Adicionalmente poder efectuar en caso de siniestro. Las acciones de salvamento y socorrismo, para evitar daños a los trabajadores e instalaciones - o limitarlos.

B) METAS.- 1.- Contar con una brigada contra incendios debidamente capacitada en combate de incendios, salvamento y socorrismo.

2.- Disponer de los medios de extinción en la cantidad y calidad necesarios y - mantenerlos en buenas condiciones.

3.- Todo trabajador deberá saber usar - los equipos de extinción portátiles.

C) LIMITES:

- DE ESPACIO: Empresa Metalmecánica,
- DE TIEMPO: Permanente
- UNIVERSO: Todos los trabajadores de la planta.

D) ACTIVIDADES: 1.- Organizar la brigada de acuerdo - a los lineamientos del reglamento general de seguridad e higiene.

2.- Implementar y realizar programas de adiestramiento, efectuar prácticas periódicas.

3.- Determinar mediante estudio el tipo de equipo contra incendio, salvamen

to y socorrismo.

4.- Adquirir y distribuir en las -
areas los equipos necesarios.

E) RESPONSABLE: El jefe del departamento de --
Seguridad e Higiene.

BRIGADA CONTRA INCENDIO.

Es necesario tener siempre en cuenta que uno de los enemigos más grandes de la industria, así como de la economía y del - bienestar de la sociedad, es un incendio. La empresa que es víctima de uno de ellos, sufre pérdida irreparable que afectan a todos los que forman parte de ellas, y en forma indirecta, también afecta a proveedores y consumidores . Aún cuando la empresa esté asegurada, el seguro sólo cubre los daños materiales que pudieran ocurrir, pero no considera la pérdida de vidas, la interrupción de la producción, la pérdida de -- clientes, la dificultad de reiniciar actividades etc. De hecho, muchas empresas que han paralizado su producción a causa de un incendio, no han podido recuperar su posición anterior y en algunos casos, han tenido que cerrar sus puertas definitivamente.

Preocupémonos pues, por conseguir un ambiente de trabajo sano, cómodo y libre de todo riesgo que pueda ser causa de un funesto incendio, que engaña ensombrecer nuestras vidas o -- las de nuestros familiares.

ORGANIZACION.

Es cosa probada y confirmada, que para que una Comisión de - Seguridad pueda operar adecuadamente y satisfactoriamente y obtenga los frutos y resultados que de ella se esperan, cuente necesariamente con los siguientes factores:

- 1) El respaldo total de la Dirección General.
- 2) La disponibilidad de elementos capaces y entusiastas.
- 3) La colaboración, el respeto y la confianza de todo el personal.

Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión deberá quedar organizada de la siguiente manera:

Un jefe de la Comisión.
Un Sub-jefe de la Comisión.
Jefes de Edificio
Comisionados de Area
Encargados de extinguidores
Un cuerpo de bomberos
Vigilantes de enlace.

Cada una de las personas que ocupan estos puestos tienen obligaciones y responsabilidades por cumplir.

II. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.

I. Del Jefe de la Comisión.

- a) Elegir a los demás miembros de la Comisión.
- b) Instruirlos acerca de las medidas preventivas que deben tomarse para evitar o disminuir el riesgo de incendio o accidentes en general.
- c) Efectuar prácticas cada seis meses de combate de incendios. Con todos y cada uno de los integrantes de la Comisión. Organizando incendios (bajo total control y con todas las medidas de seguridad del caso) y toda clase de prácticas conexas.
- d) Entrenar y adiestrar al personal encargado de extinguidores y al grupo de bomberos. En caso de emergencia todos ellos deben estar debidamente preparados para cumplir con su cometido.
- e) Estar informado de los cambios (instrucciones, rearrreglo de equipo o de muebles, etc.) que puedan haber en las plantas de la empresa para determinar si éstos pueden represen-

tar algún riesgo presente o futuro, o para confirmar si -- pueden o no interferir en forma alguna las medidas que sobre seguridad se tienen dictadas.

- f) Revisar periódicamente el estado físico de todo el equipo- contra incendio. Corregir de inmediato cualquier falla en el mismo.
- g) Informar toda persona de nuevo ingreso de lo que es la -- Comisión, los fines que persigue, los simulacros etc.
- h) Efectuar dos evacuaciones (simulacros) del personal du - rante el año.
- i) Preparar el reporte de las evacuaciones para ser enviado - a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.- Del Sub-Jefe de la Comisión.

- a) Colaborar con el Jefe de la Comisión en todas sus labores- y tareas y substituirlo en su ausencia.

3.- De los Jefes del edificio o (plantas).

- a) Censurarse de la evacuación de la planta o edificio a su cargo. Recorrer y revisar todas las areas evacuadas para con - firmar que dicha evacuación fué total y completa.
- b) Una vez evacuado el edificio o planta, presentarse en la - caseta de vigilancia para entregar " su parte" y recibir po - sibles instrucciones del Jefe de la Comisión.
- c) Avisar a los "Comisionados de Area " cuando así se les indi - que, que se permita la entrada del personal de la Planta.
- d) Tratar de evitar en su edificio o planta cualquier situación riesgosa, que pueda ser causa de un incendio o de cualquier - otra clase de accidente.
- e) Resolver cualquier situación de emergencia que se le llega - se a presentar (durante horas laborables o no laborables).

4.- De los Comisionados de Area.

- a) Guiar al personal bajo su cuidado hacia las salidas adecua - das durante las evacuaciones.
- b) Evitar que el personal salga en forma desordenada o bromean - do. Mantener en orden al mismo cuando haya salido del edifi -

cio.

- c) Mantener al personal evacuado a una distancia mínima de 25-m. de la salida usada.
- d) Ordenar a los encargados de extinguidores el combatir un - fuego (incipiente) cuando en su concepto éste no represen te mayor peligro el combatirlo. En caso contrario, hacer o perar la alarma y enviar aviso a la Caseta de Vigilancia -- del lugar del siniestro.
- e) Permitir la entrada al personal a la Planta sólo previo avi so de los Jefes del Edificio.

5.- De los Encargados de Extinguidores.

- a) Aprender el manejo del extinguidor a su cargo.
- b) Combatir el fuego con su extinguidor cuando así se le orde ne.
- c) Abandonar el Edificio (con su extinguidor en la mano) -- después de que el personal le haya abandonado. Protegiendo de esta manera la retirada de todos.

6.- De los bomberos.

- a) Combatir el fuego en el lugar que se presente.
- b) Conocer y practicar los pasos a seguir en caso de sinies tros o emergencias.

7.- De los vigilantes de enlace.

- a) Mantener completo y en buen estado el equipo de los bomberos
- b) Informar a los bomberos del lugar del siniestro y ayudarles a vestirse.
- c) Despejar (y así mantenerlas) las entradas norte para que haya libre paso al personal y a los vehículos oficiales.
- d) En horas no laborables y en caso de emergencia;
Llamar a los bomberos municipales. Tratar de confirmar que no se encuentre alguna persona atrapada o imposibilitada pa ra salir. Llamar al personal de Central de Alarmas (o el que determine la empresa). Localizar a las personas que se encuentran anotadas en la lista (que se anexa) que para - tal efecto se le entregará.

8.- De todo el Personal.

- a) Todo el personal deberá acatar este instructivo y las órdenes de los miembros integrantes de la Comisión.
- b) Evitar cualquier situación que pueda provocar un incendio o un accidente.
- c) Desalojar su zona de trabajo al oír la alarma (interrumpiendo lo que esté haciendo).
- d) Caminar hacia las salidas con paso rápido pero ordenadamente y sin correr.
- e) Alejarse un mínimo de 25 m. de la salida.
- f) Obedecer a los Comisionados de Area siguiendo las indicaciones que les sean dadas.
- g) El personal del Departamento de Finanzas deberá recoger los papeles importantes que tenga encima del escritorio antes de desalojar el edificio y deberán ponerlos dentro de la bóveda.
- h) El Contador General o en su ausencia el Subcontador, serán responsables de que tanto la caja fuerte como la bóveda, queden cerradas al ser desalojado el edificio.
- i) Los departamentos de Control y Producción deberán sacar con ellos sus libretas de apuntes y las fórmulas de fabricación.

III. AUTORIDAD Y JERARQUÍA.

- a) Los integrantes de la Comisión están obligados a proceder en caso de siniestro o simulacro, de acuerdo a las instrucciones del Jefe de la Comisión.
- b) La Comisión reportará al Gerente General o en su ausencia al Director de ó Gerente de ...

IV. PROCEDIMIENTO (PARA HORAS LABORABLES)

- 1.- Cualquier persona que se percate de una situación de emergencia deberá avisar inmediatamente a cualquiera de los miembros de la Comisión de Seguridad. Este hará sonar el sistema de alarma si a su juicio es necesario desalojar el edificio. Mandará de inmediato, así mismo, una persona a la Caseta de Vigilancia para (Caseta de Vigilantes), para reportar el área en la que se presente la emergencia.
- 2.- Al sonar la alarma se seguirán los siguientes pasos.

- a) El velador al recibir el informe del área afectada, hablará inmediatamente a los Bomberos Municipales, a la Cruz Roja y a la Policía. Permanecerá en la Caseta de Veladores para informar debidamente a todos los elementos del cuerpo de bomberos (de la empresa) de qué emergencia se trata y de -- cuál es el área afectada. Abrirá las puertas norte para -- que el edificio pueda ser desalojado. Mantendrá despejadas estas entradas.
- b) El encargado de las bombas de protección contra incendio se dirigirá inmediatamente a la Sala de Bombas y pondrá a funcionar el motor de gas. Mientras no reciba una orden de evacuación por parte de algún miembro de la Comisión, permanecerá en esta sala para operar y cuidar el equipo.
- c) Los miembros del cuerpo de Bomberos se dirigirán lo más rápidamente posible (suspendiendo en ese momento cualquier - labor que se encuentre desempeñando) a la Caseta de Veladores. Ahí serán informados de área en que ocurre la emergencia, se vestirán y equiparan con los elementos necesarios y se dirigirán a dicha área. Todos los integrantes del grupo deberán obedecer las instrucciones que les dé el Jefe de - Bomberos o en su ausencia los Comisionados de Area, los Jefes del Edificio o el Jefe de la Comisión.
- d) El primer bombero que se vista y equipe, deberá pasar (habiendo previamente tomado las llaves de la Sala de Calderas que se encuentran sobre el reloj checador en la Caseta de - Vigilancia) antes de dirigirse a la zona de emergencia, a - la Sala de Calderas para indicar que se desconecte el interruptor general de corriente del área afectada. En caso de ausencia del encargado de Calderas, este bombero será el - directamente responsable de desconectar el interruptor co - rrespondiente.
- e) El encargado del cuarto de Calderas será responsable de desconectar el interruptor general de corriente eléctrica del área afectada, según la información de los miembros del -- Cuerpo de Bomberos o cualquier otro miembro de la Comisión de Seguridad.

PROGRAMA PRIMEROS AUXILIOS.

A) OBJETIVOS:

- Disponer en todo momento de personal adiestrado para impartir primeros auxilios.
- Contar con botiquines con los medicamentos y el material de curación de acuerdo a las lesiones probables.

B) METAS:

- Proporcionar adiestramiento en primeros auxilios - cuando menos a una persona por departamento.
- Dotar a la planta de botiquines.

C) LIMITES:

- De espacio: Empresa metalmecánica.
- De tiempo: Permanente
- Universo: Todos los trabajadores de la planta.

D) ACTIVIDADES:

- 1.- La Empresa instruirá a quien corresponda.
- 2.- Los botiquines quedaran al cuidado de los trabajadores que se hayan capacitado.
- 3.- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene realizará inspecciones periódicas para verificar el cumplimiento.

E) RESPONSABLE:

- La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

PRESENTACION DE LOS PROBLEMAS CON SOLUCIONES VIABLES

A LAS AUTORIDADES DE LA EMPRESA:

Fué el tercer día hábil de cada mes, discutiendo todas-aquellas condiciones inseguras encontradas y soluciones para evitarlas, así como también los programas de trabajo presentados en el punto anterior.

VIGILAR QUE LOS PROBLEMAS SEAN SOLUCIONADOS

Corresponde a la Comisión Mixta y al encargado de Seguridad - vigilar que aquellas soluciones planteadas a los problemas -- encontradas se lleven a cabo, mediante la vigilancia de los - mismos, así como también como la persistencia ante las auto - ridades para que sean cumplidas y a su vez lleve un control - de aquellas condiciones que se estén mejorando, a su vez es - necesario que se hagan publicas al personal en general y de - esta forma hacer concientización de la necesidad de aportar - ideas para mejorar las condiciones de trabajo y aumentar el - índice de seguridad disminuyendo el número de accidentes.

INVESTIGACION DE ACCIDENTES.

Basicamente toda investigación comprende la búsqueda de las - causas de los accidentes de trabajo, la evaluación de las mis - mas, determinando la razón fundamental de su existencia y el - reporte de los hechos. La calidad y la Utilidad de la infor - mación está directamente relacionada con el grado de minucio - sidad de la investigación.

Una investigación completa incluye la evaluación objetiva de - todos los hechos, opiniones, declaraciones e información rela - cionada , así como un plan de acción para prevenir o contro - lar la reincidencia eliminando el riesgo.

La primera parte, o sea la búsqueda de las causas, deberá ha - cerse lo más pronto posible para que el investigador se forme - una idea clara de lo que sucedió, impidiendo que las eviden -- cias puedan ser alteradas, esta parte se completa con las en - trevistas e interrogatorios que conducirán a la evaluación.

Detectadas las causas es necesario preguntarse la razón de --

su existencia y en caso de haber un accidentado si éste lo conocía y el porque no se había corregido.

El resultado final de toda investigación de accidente es un - reporte, el cual debe cumplir con el requisito de informar a los superiores de los hechos y el plan de acción para eliminar el riesgo.

GUIA DE ACCION.

Trasládese al lugar del accidente sin demora y obtenga rápidamente una visión clara y general de la situación. Evite aglomeraciones.

En caso de accidente grave proporcione los primeros auxilios, - si está capacitado para hacerlo, de lo contrario solicite los - servicios adecuados inmediatamente.

Interrogue a las personas involucradas empezando por el trabajador que este mejor enterado de lo ocurrido, que puede ser la misma persona lesionada, siempre y cuando esté en condiciones de hacerlo, o bien la persona más íntimamente relacionada del caso.

El interrogatorio, debe ser posible, debe ser en privado e individual.

Escuche su versión atentamente sin hacer preguntas, repítaselo - para ver si comprendió usted.

Solamente en casos muy indispensables , cuando la información - no pueda obtenerse de otra manera, reconstruya los hechos evitando la posibilidad de otro accidente.

Descubra las pláticas y condiciones inseguras que condujeron - al accidente.

Después de haber investigado completamente el accidente, elabore el reporte en forma anexa tan pronto como le sea posible.

Las causas encontradas por las que ocurrió el accidente y que no hayan sido eliminadas, anótelas en la forma de seguimiento para la corrección de causas y persígala conforme a esa actividad.

Aplice las medidas correctivas que sean posible de inmediato para eliminar total o temporalmente las causas de los accidentes.

RECOMENDACIONES.

Las investigaciones acerca de las causas de los accidentes, indican que entre los factores que intervinieron en su acontecimiento el de mayor importancia, es el factor humano que requiere educación y adiestramiento.

Al educar en seguridad, planear y realizar un programa, debe tenerse en mente los aspectos psicológicos tanto individuales como colectivos, a fin de establecer una actitud adecuada en la gente que vaya a intervenir en cualquier forma en dicha actividad.

Por ejemplo: Un aspecto importante es evitar que los trabajadores no reporten los accidentes, y entre los motivos principales están:

El miedo a la disciplina y a la corrección.

El deseo de no interrumpir la producción o para no romper los records establecidos.

Por cuestiones de prestigio personal.

Resistencia a cualquier tratamiento médico.

Darle poca importancia

Debido a una conducta anormal que frecuentemente es síntoma --

de un problema real.

Para lograr esta finalidad es necesario adiestrar al trabajador convencerlo de la importancia y responsabilidad que tiene como individuo dentro del conjunto de personas que constituyen su departamento, lo que debe reflejarse en su desarrollo eficiente de su trabajo.

Hacerlo partícipe de los objetivos y metas a alcanzar para que a través de su colaboración efectiva, proporcione la información completa de accidentes y problemas.

Deberá elaborarse reporte de todos los accidentes ocurridos -- con lesión o sin lesión, pero sobre todo en los que haya o pueda haber daños o pérdidas visibles y cuantificadas..

Nunca reprima, regañe o discipline a la persona lesionada o a quien le está reportando un accidente.

DESCRIPCION DEL ACCIDENTE.

1. ¿ Qué operación efectuaba el trabajador ? ¿ Qué máquina, -
herramienta o materiales usaba?.

2. ¿ Cómo se lesionó el trabajador?

3.¿ Que acto inseguro cometió?

4. ¿ Que condición defectuosa o peligrosa, o que procedimiento
equivocado se observó?

5. ¿ Qué equipo de seguridad debiera emplearse?

6. ¿ Qué pasos se dieron para prevenir un accidente semejante?

7. ¿ Qué otras medidas debieran tomarse para prevenir un acci-
dente similar?

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN INVESTIGO:

DEPARTAMENTO:

LUGAR Y FECHA:

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE
PRIMEROS AUXILIOS

En términos generales se puede expresar que el accidente grave que no pierde el estado de conciencia, se encontrará en un estado emocional especial en el que predomina el temor y la angustia. La expresión de las facies y el aspecto general pueden delatar ansiedad, angustia, temor, depresión, agitación, fatiga. etc. Por tal razón, darle ánimos y mostrarle seguridad son de capital importancia.

La pérdida del estado de conciencia en el accidentado, el sopor o la somnolencia son datos que sugieren gravedad del caso.

Actitud. En otras ocasiones la actitud forzada del accidentado puede contribuir a encontrar más rápidamente una lesión importante en tórax, abdomen, o bien más fracturas en los miembros torácicos o pélvicos.

Piel. Esta es el órgano mayor de la economía y, con excepción del cerebro, es probablemente el más complicado. Su estructura sumamente compleja y sus funciones diversas, la someten a numerosas alteraciones patológicas; inflamación e infección, entre otras y, en caso de accidentes, a heridas, hemorragias externas y quemaduras. Por tales razones la piel ha sido descrita muy adecuadamente como el " espejo del organismo " pues en ella reflejan muchos procesos patológicos que atacan a diversos tejidos y órganos del cuerpo. La presencia de rubicundez, palidez, cianosis, heridas y deformaciones, ayudan a darse cuenta de la gravedad del accidentado.

Sistema músculo-esquelético. Su exploración debe dirigirse fundamentalmente a encontrar fracturas, luxaciones o desgarras musculares. Aquí es particularmente útil la inspección; la palpación cuidadosa y gentil; así como explorar al accidentado a través de movimientos pasivos y activos.

Los movimientos pasivos se realizan pidiendo al paciente que -

se abandone a la mayor relajación posible, de tal manera que - permite al auxiliador, realizar una suave movilización en la - trayectoria articular para la investigación de dolor o altera- ciones de la alineación y posición de uno o más huesos.

Los movimientos activos son los efectuados por el accidentado, cuando esto es posible, en respuesta a las instrucciones reci- bidas, por el auxiliador, la amplitud y libertad de los movi- mientos activos pueden ser muy distintos de los movimientos pa- sivos logrados, cuando los músculos, las articulaciones o - los huesos están lesionados.

Pulso. La onda sanguínea fundamentalmente originada por la sín- tole ventricular, al distribuirse por el sistema arterial pro- duce un impacto sobre sus paredes. Tal estímulo se conoce como pulso arterial y puede ser registrado digitalmente, en diferen- tes sitios del organismo. El llamado pulso central se puede - palpar en el cuello sobre el trayecto de la carótida primitiva. El pulso periférico se puede localizar en los trayectos digita- les de las arterias radial y pedia, en los miembros torácicos- y pélvicos, respectivamente. La frecuencia normal oscila entre- 50 y 85 pulsaciones por minuto.

Frecuencia cardíaca, para explorarla el auxiliador colocará su- pabellón auricular sobre el 5o. espacio intercostal del acci- dentado. Dicha frecuencia varía entre 50 y 85 latidos por minu- to.

Frecuencia respiratoria. A pesar de que son muchos los facto- res que intervienen en ella, aquí sólo cabe mencionar que nor- malmente en los adultos oscila entre 24 y 25 respiraciones por minuto . Su alteración por un aumento o disminución debe hacer pensar en un problema serio que ameritará diagnóstico y trata- miento.

Terapéuta. Esta característica orgánica oscila normalmente en- tre 36 y 37.5 grados centígrados. Su alteración por incremento

o descenso deberá obligar a establecer su origen.

PRIMEROS AUXILIOS.

En base a las consideraciones precentes, a continuación se enumeran, en forma arbitraria, algunas maniobras recomendables que deben ejecutarse para atender al accidentado.

Recomendaciones Generales:

- 1) Mantener al paciente en el sitio del accidente, a menos de- que exista cualquier situación de peligro inmediato: incen- dio, derrumbe, descargas eléctricas, explosión etc.
- 2) Cerciorarse si están presentes las funciones cardiacas y - respiratorias, si no lo están procede a atenderlas en la me- dida de lo posible.
- 3) Investigar cual es el grado de conciencia.
- 4) Aflojar las ropas ceñidas particularmente en las regiones - del cuello y cintura.
- 5) Revisar la cavidad bucal y retirar cualquier cuerpo extraño que pudiera contener, inclusive prótesis dentales.
- 6) Si el paciente vomita o trata de hacerlo, girele la cabeza- a un lado a efecto de evitar que bronco-aspire contenido - gástrico.
- 7) Examinar con cuidado si presenta hemorragias, fracturas, he- ridas o quemaduras . De ser así atenderlas prioritariamente.
- 8) Proporcionar abrigo y confor necesarios.
- 9) Solicitar la ayuda profesional tan pronto como sea posible.
- 10) Tratar de memorizar lo ocurrido para escribirlo en el infor

me correspondiente.

RECOMENDACIONES.

- 1) No movilizar al paciente del sitio del accidente, a menos - que exista peligro ambiental inminente. Si hay necesidad de movilizarlo cerciorarse de la integridad y alineación de - los miembros y proteger la columna vertebral contra flexio- nes.
- 2) No dar bebidas al accidentado inconciente o semiinconciente, debido a que puede broncoaspirar.
- 3) No levantar a un accidentado que manifieste respiración ja- deante, ya que ésta pudiera representar lesión cardiorespi- ratoria grave.
- 4) No movilizar al accidentado con fracturas en miembros, sin- antes inmovilizar la región afectada, aplicando férulas y - vendaje.
- 5) No tratar de reducir una fractura o manejar una luxación ar- ticular.
- 6) No administrar medicamentos.
- 7) No emitir opinones diagnósticas, pronósticas. Esto lo hará- él médico.

HERIDAS

Son soluciones de continuidad que interesan piel y tejidos sub- yacentes, producidas por diferentes tipos de agentes causales. De acuerdo al objeto o al mecanismo productor se clasifican en punzantes, punzo-cortantes , cortantes, por contusión y por ma- chacamiento o aplastamiento. Todas ellas se acompañan de san- grado, el cual variará de intensidad según la acción de la cau- sa y la magnitud de la lesión producida.

MANEJO.

Su objetivo estará dirigido a evitar la pérdida excesiva de -- sangre, si fuera el caso; así como a prevenir una posible infección.

En la primera situación las maniobras a aplicarse serán aquellas que se describen en la sección que trata en lo relativo al manejo de las hemorragias. En tal situación el accidentado deberá enviarse rápidamente a una unidad médica.

En relación al segundo objetivo cabe considerar que cualquier herida, por insignificante que sea, puede infectarse con facilidad, razón por la cual habrá que cubrir la herida con un apósito estéril. Si no se cuenta con este material, no use ningún otro procedimiento simplemente mande al accidentado a una unidad médica.

HEMORRAGIAS.

El término hemorragias se utiliza aquí para describir la pérdida más o menos profusa de sangre por una herida, en cualquier región del cuerpo.

Dada la gran diversidad de tipos de hemorragias que pueden producirse, como consecuencias de la acción intensa de múltiples agentes causales de accidentes, es este apartado. Al igual que las heridas, las hemorragias por su localización pueden ser internas o externas. Estas últimas serían las únicas que podrían ser atendidas por el auxiliador en el sitio del accidente aplicando las medidas básicas mínimas indispensables para ayudar a cohibirlas.

Como datos complementarios vale la pena enunciar los siguientes:

H. Arterial de sangre es de color rojo claro; emerge en forma intermitente al ritmo del pulso y con gran fuerza. Esta última está en proporción al calibre de la arteria lesionada.

H. Venosa. La sangre es de color rojo oscuro; brota en forma continua, no pulsátil y con menos fuerza que la arterial.

H. Capilar. La sangre emerge de los tejidos, de manera continua, " en capa " y por varios sitios de la herida.

H. Mixta. Es la combinación de cualquiera de los tres tipos anteriores y, con mucho, es la más frecuente de todas.

Manejo. El objetivo fundamental del auxilio en cualquiera de los tipos de hemorragia mencionados, y es cohibirlos o, cuando menos disminuir su intensidad en el menor lapso posible, dándole prioridad a la hemorragia arterial. En tal sentido, a continuación se describen los cuatro métodos más eficaces en relación a los primeros auxilios.

Presión Directa sobre la Herida.

Este método sencillo y eficaz consiste en aplicar gasa, o en su caso tela limpia, sobre la herida y ejercer presión fuerte y sostenida, durante cinco minutos o más si la herida es de gran magnitud.

En el caso de que la hemorragia fuera muy contundente, no se deberá perder tiempo y se colocará la mano directamente sobre el foco hemorrágico hasta logra el objetivo, o hasta que llegue otra persona a prestar ayuda y efectúe la maniobra antes descrita. Una vez disminuida la intensidad de la hemorragia, se deberá aplicar vendaje compresivo y trasladar al accidentado a una unidad médica. (ver fig. 1).

Presión directa sobre el trayecto vascular.

Este método se aplicará tomando en cuenta si el sangrado es de origen arteriar o venoso. Para utilizarlo es necesario conocer los trayectos de los vasos que se considera están lesionados. En las hemorragias arteriales se presionará la arteria afectada en forma proximal al sitio de sangrado, o sea en un punto entre el corazón y la herida. En caso de venas importantes se-

presionará sobre su trayecto, en forma distal al sitio de la herida. (ver fig. 2)

Vendaje compresivo.

También es un método simple y eficaz. Consiste en colocar una gasa o tela limpia doblada sobre si varias veces y aplicar de inmediato un vendaje firme, que ayude a cohibir la hemorragia - y, a la vez, permitir la circulación distal. En general se usa en hemorragias capilares, venosas o mixtas de poca intensidad; sin embargo, también se podrá utilizar en los casos en que estuviera involucrados vasos arteriales.

CONCIENTIZACION DEL PERSONAL.

La labor de concientización del personal actúa siempre, ya que es una labor que requiere constancia y tenacidad y que en ningún momento puede dejarse de lado, pues de ello dependerá de una manera u otra el cambio de actitudes que tenga la gente para la seguridad propia y de la empresa en relación a la accidentalidad, ésta labor la realiza en un principio el encargado de la seguridad y después conjuntamente con los miembros de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene para a su vez lograr que los responsables de los departamentos logren captar las ideas que se requieren lograr instalar en los trabajadores y se realice un proceso de concientización del personal de base a través de los jefes de departamentos y supervisores, ayudados, y apoyados por los miembros de la Comisión, tienen acción en cualquier momento y a cualquier nivel jerárquico dentro de la empresa para hacer labor de concientización cuando se requiere y se amerite la ocasión . Sin embargo ningún miembro de la Comisión puede actuar sólo, sin comunicar a los demás miembros - las acciones realizadas, ya que la comunicación también juega un papel importante para estarse comunicando continuamente y apoyando y corrigiendo en sus defectos si es que estos se presentan de ésta manera se logra habrir canales de comunicación-

y con ello la participación activa de los miembros de la comisión y de los miembros de la empresa en general. Es sólo en esta sección como es posible darnos cuenta de aquellos problemas que están presentando los trabajadores de alguna manera viene a perjudicar la labor del trabajador dentro de la empresa y en ello la productividad y la integridad del individuo en su vida viopsicosocial.

REFORZAMIENTOS

Los reforzamientos utilizados fueron de tipo " Sociales" , cada vez que alguna persona realizaba alguna acción adecuada o - que se acercará a hacer una acción segura, se le daba " una -- palmada en la espalda", se le decía " Muy bien " " Sigue Adelante" " eres un buen trabajador" etc. con la finalidad de reconocerle la acción, o si realizaba una acción en donde evitaba la ocurrencia de un accidente, se le felicitaba por medio de una carta de reconocimiento por parte de las autoridades de la empresa, y en algunas situaciones especiales, se consideraban como puntuaciones para poderles dar un ascenso a criterio del supervisor de turno, o hacerle concesiones, como por ejemplo " Tomar más tiempo en el baño ", " permitirle algunas veces cambiar de turno a conveniencia del trabajador " "permitirles algunos descansos según juzgara conveniente el supervisor"

Pero cuando ocurría un acto inseguro o todo aquello que se acercara a cometer actos inseguros se le hacía ver al trabajador el error en que estaba incurriendo, para hacer conciencia del acto que en ese momento estaba realizando, haciéndole las indicaciones pertinentes para que corrigiera el error en que iba a incurrir . Casi siempre se trataba de prevenir que los actos inseguros se llevarán a cabo, pero cuando esto escapaba a la vista de los encargados de Seguridad y de los supervisores era cuando ocurrían accidentes y se procedía a investigarlos como ya se mencionó anteriormente para después hacer públi

co lo ocurrido, a todos los trabajadores , no tratando de ridiculizar al accidentado, sino de hacer conciencia que en la vida real también ocurren accidentes, si no se toman las medidas preventivas adecuadas, y también para informar de aquellas nuevas disposiciones que se deberán adoptar como medidas preventivas en la ocurrencia de accidentes.

También se utilizaron gráficas estadísticas de colores para hacer público el número de accidentes que estaban ocurriendo, -- mes con mes por cada departamento.

Por otra parte se utilizaban la gráficas para a un lado felicitar publicamente a los departamentos que se encontraban con cero accidentes.

G R A F I C A S .

INFORME DE LA REDUCCION DE ACCIDENTES OBTENIDOS EN LA
APLICACION DEL PROGRAMA

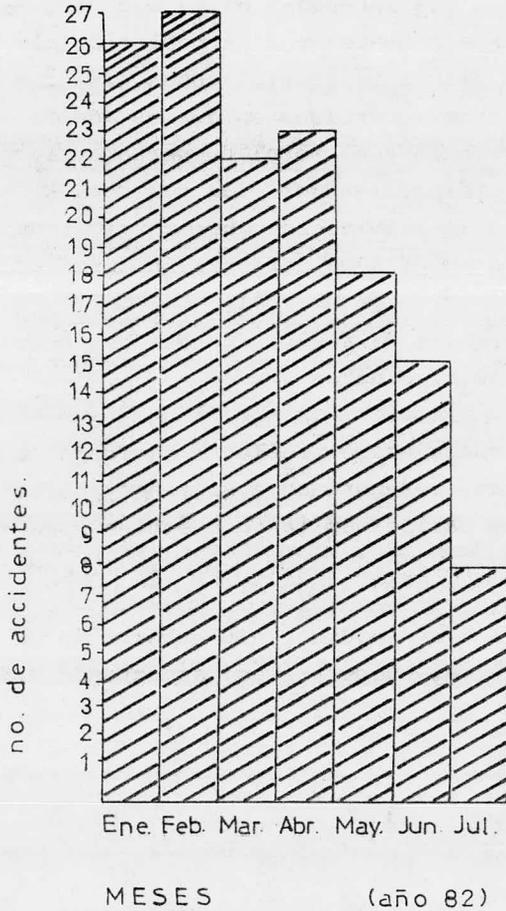
Dado que el programa fué aplicado de Enero a Julio, las gráficas muestran el número de accidentes ocurridos mensualmente - y al final del programa se puede observar que de 26 accidentes descende a 8 accidentes mensuales, cabe hacer notar que los reportes de estos accidentes se tomó el total de las dos fábricas, ya que así convenía a los intereses de la organización , por lo que se cuentan accidentes por la población global de 1000 trabajadores en planta , las siguientes gráficas muestran el número de accidentes ocurridos en el mes además - de indicar la fecha de ocurrencia y el total de personas incapacitadas por motivos de accidentes en los días del mes. Al final se puede observar la gran disminución que ocurrió tanto en número de accidentes como en días de personas incapacitadas

Dentro de las premisas planteadas para esta empresa se puede afirmar que se cumplieron las siguientes:

*Que la cooperación de los trabajadores se logró haciendo funcionar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de esta manera fué posible hacer participar tanto a empleadores - como a empleados.

*Que al hacer participar a los empleados y empleadores en un mismo fin fomenta actitudes más cooperativas, aumentando así el rendimiento del trabajo.

NUMERO DE ACCIDENTES OCURRIDOS
MENSUALMENTE.



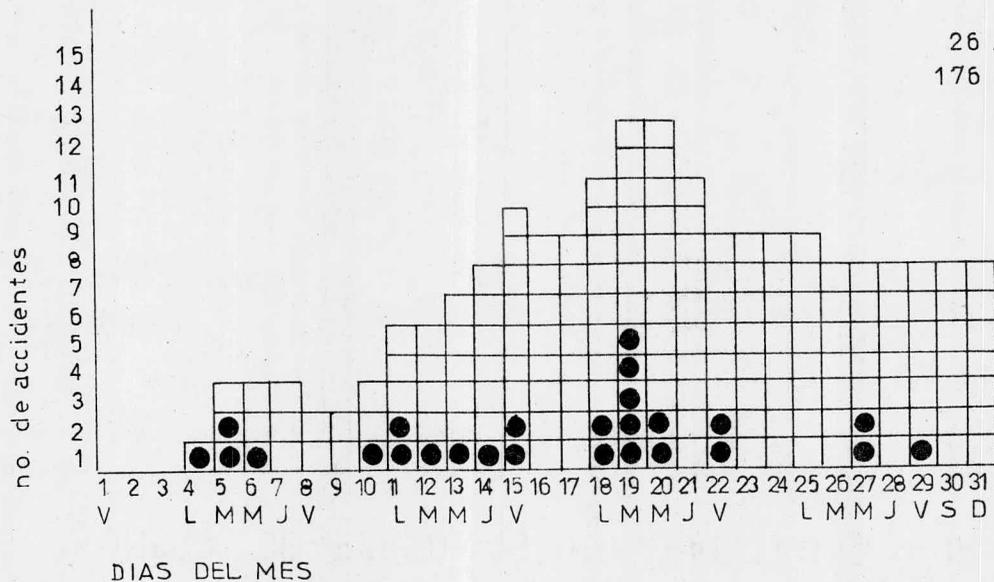
ACCIDENTES OCURRIDOS POR DIA.

Y

NUMERO DE PERSONAS INCAPACITADAS POR DIA.

- accidentes
- personas incapacitada por accidente.

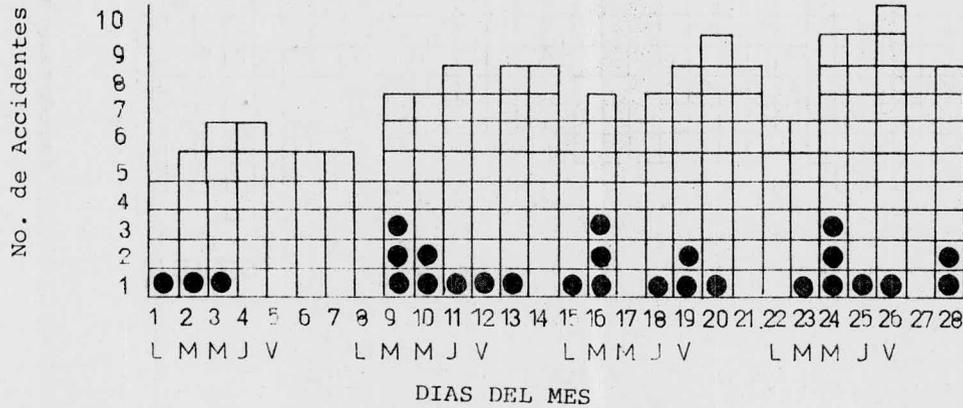
Enero



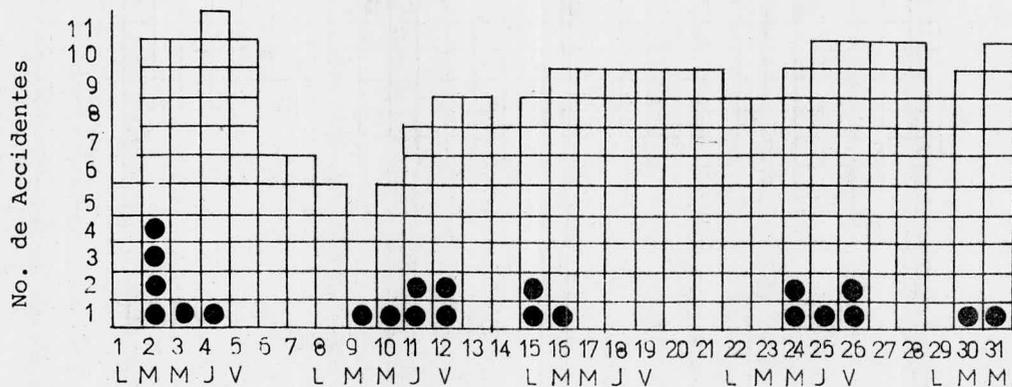
26 ACCIDENTES
 176 PERSONAS
 INCAPACITADAS
 POR ACCIDENTES.

27 ACCIDENTES
 190 PERSONAS INCAPACITADAS
 POR ACCIDENTES.

Febrero



Marzo

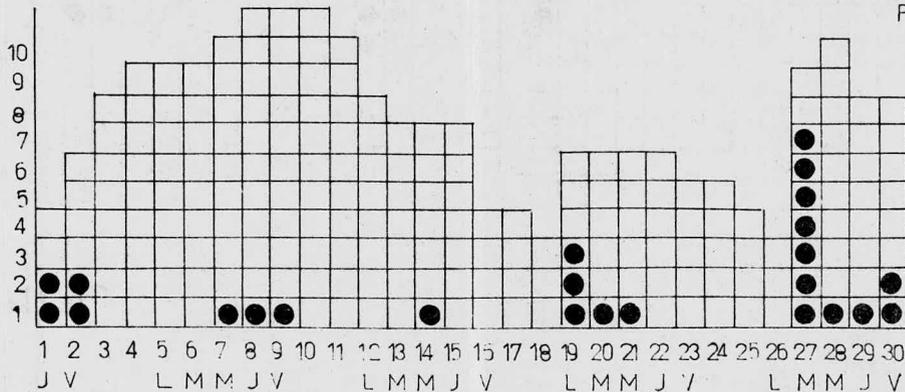


22 ACCIDENTES
 255 PERSONAS INCAPACITADAS
 POR ACCIDENTES.

DIAS DEL MES

Abril

No. de Accidentes

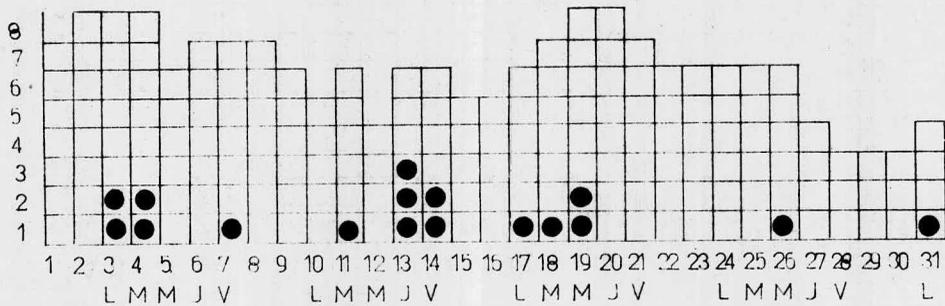


23 ACCIDENTES

212 PERSONAS INCAPACITADAS
POR ACCIDENTES.

DIAS DEL MES

No. de Accidentes



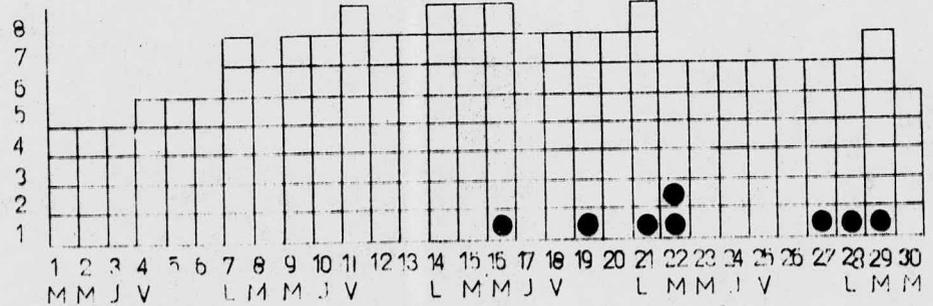
DIAS DEL MES

18 ACCIDENTES
104 PERSONAS INCAPACITADAS
POR ACCIDENTES.

Junio

15 ACCIDENTES
 191 PERSONAS
 INCAPACITADAS POR
 ACCIDENTES.

No. de Accidentes

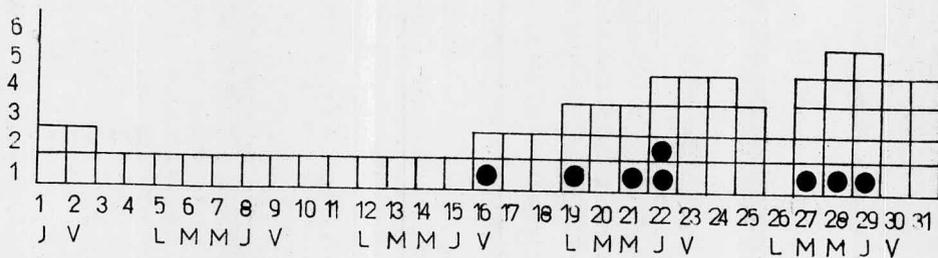


DIAS DEL MES

No. de Accidentes

Julio

8 ACCIDENTES
71 PERSONAS
INCAPACITADAS POR
ACCIDENTES.



DIAS DEL MES

RECOMENDACIONES.

Para futuras investigaciones realizadas con este trabajo, se sugiere lo siguiente:

- A) Que para iniciar un programa participativo hace falta concientizar al personal (empleados y empleadores) de la importancia del mismo y beneficios.
- B) El proceso participativo involucra no solamente que se tome opinión a los trabajadores, sino que además tengan ingerencia en la toma de decisiones en la materia en que se trate, conjuntamente con los empleadores.
- C) Para aplicar este programa es necesario hacerle -- las modificaciones o cambios que surjan en la Ley, en cuanto a trámites se refiere, además de adaptarlo a las necesidades de la empresa en que se quiera emplear.

LIMITACIONES.

Tomando en cuenta que la duración del programa, que sólo fué -- de seis meses en cada empresa, no fué posible hacer el seguimiento de la influencia del programa a posteriori de este.

Otra limitación al programa aplicado es que sólo es posible aplicarse siempre y cuando los empresarios se encuentren dispuestos a cooperar y dejar participar a los trabajadores en el desarrollo del mismo.

Otra limitación, es que este programa debe ser adoptado a la organización en que sea aplicado ya que no siempre se encontrarán las mismas condiciones y los estatutos legales podrán cam-

biar y por lo tanto el nivel participativo debe de estar en -
concordancia con la ley para su funcionamiento. (aunque cabe
aclarar que esto no limita la creación de nuevos estilos de -
participación en la seguridad, siempre y cuando no cause fric-
ción entre empresa, trabajador y ley.)

Por último, una cuarta limitación es que aquella persona que -
intente probar el programa deberá tener cuidado de estar bien-
informado de los temas que ésta tesis trata para poder llevar-
a cabo el programa con eficiencia. (además actualizarse legal-
mente) .

CONCLUSIONES.

De los datos obtenidos en el presente programa de trabajo, se concluyeron lo siguiente:

De acuerdo al objetivo del presente trabajo, que fué el de proporcionar un programa que permita reducir el grado de accidentabilidad dentro de las industrias a través de la participación grupal. Se puede afirmar que el programa cumplió con su finalidad, ya que fué posible disminuir en la primera empresa al cabo de seis meses a 0 accidentes y en la segunda empresa a 9 accidentes.

Por otra parte dentro de las premisas, es factible afirmar que las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son un medio por el cual es posible hacer participar a los trabajadores en las gestiones referentes a este tema.

Y así mismo la historia de número de accidentes, dentro de las compañías, un año atrás, demostró que cuando existen condiciones inapropiadas aumenta la siniestralidad, ya que al mejorar las condiciones se pudo reflejar una disminución de accidentes.

Por otra parte la participación fomentó actitudes cooperativas entre trabajadores y patrones, disminuyendo las fricciones entre estos personajes y reflejándose un mejor rendimiento del trabajo.

Por último me atrevo a afirmar que este programa puede ser aplicado a un grupo de empresas de misma fracción económica que las presentes siempre y cuando el programa se respete, así como las recomendaciones.

B I B L I O G R A F I A .

1. Alcerreca Pérez, Irma R.
Efectos del Reforzamiento sobre las conductas de Seguridad.
Tesis , 1979.
2. Bird., F.E.
Management Guide to loss Control.
Atlanta, U.S.A. Institute Press.1974.
3. Campos Tepox, Hermelinda
La Seguridad Industrial; Una area Olvidada por la Psicología.
1978.
4. Conde Flores, María Reynalda
Una estrategia para lograr el incremento de conductas Seguras-
en el trabajo.
5. Constitución, Registro y Funcionamiento de las Comisiones Mix-
tas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social Diciembre 1981.
Instructivo No. 19
6. Campos Malpica Eduardo, Garcia L. Raul.
Formación de Equipos de Trabajo, La Participación y su Influen-
cia.
México, 1982.
7. Cappon Gatlit, Jorge
Planeación y Organización del Departamento de Psicología en la
Industria.
1968.
8. El Efecto de la Higiene sobre la Ejecución Laboral en el Perso-
nal de un Departamento.
Tesis, 1979.

9. El trabajo Nocturno. Sus efectos sobre la salud y el bienestar del trabajador, por James Carpentier y Pierre Cazamian. 1977. xi-92 págs. cit .37
10. Fuchaire Gracia, Ivette.
La Teoría de Douglas Mc. Gregor en la Administración de Personal 1976.
11. Godinez Alonso, Javier
Un Enfoque conductual del factor humano como causal directo de accidentes. 1977
12. González, C.I. y Márquez, M. N.
Integración de Grupos de Trabajo en el Ambiente Laboral. UNAM. Facultad de Psicología Tesis, México, 1981.
13. Herna, San Martín: Salud y Enfermedad 3a. Edición. La Prensa Médica Mexicana, México.
14. Hood, R.C. "A president Looks at this company "
Participación de los Trabajadores en las decisiones que se adoptan en las Empresas. Documentos de una Reunión Técnica, Ginebra Suiza: 1967 3a. Impresión 1974.
15. Jiménez. O.A. Formación de Equipos de Trabajo. Ponencia ler.- encuentro Nacional de Psicología del Trabajo, Villahermosa, Tab. Enero 1981.
16. Libermas Shkolnikoft. Sofía
Teorías sobre el cambio de Actitudes. 1968.
17. La Prevención de Accidentes. Manual de Educación Obrera. Décima impresión, 1976. VII-195 pags. I S B N 92-2-301479-4.E, F.I.
18. Los Servicios de Medicina del Trabajo en los Países en Vías de

Desarrollo 1967. 195 Págs. E.F.I.

19. La Gestión Obrera de las Empresas en Yugoslavia. 2a. Impresión 1973. 355 Págs.
20. Ley del Seguro Social 1980-1981.1982
21. La Cooperativa de Vivienda. 2a. impresión 1971 245 págs.
22. La participation de organisations professionnelles a la vie. économique et sociale en France. 1948 235 págs.
23. Mandel, El Control Obrero, Consejos Obreros, Autogestión Ed. México, 1974.
24. Mac. Gregor, D. El aspecto humano de las empresas. Ed. Era.
25. National Safety Concil;
Manual de Prevención de accidentes para operaciones industriales 7a. edición Chicago, U.S.A. 1974.
26. Nueva Ley Federal del Trabajo.
Editores Mexicanos Unidos, México 1980.
- 27 Organización Internacional del trabajo. Participación de los Trabajadores en las desiciones que se adoptan en las empresas. Serie Relaciones de trabajo No. 33 O.I.T., Ginebra. 1969.
28. Odiorne, G. Administración por Objetivos. Ed. Diana Mécio -- 1977. Organización Internacional del Trabajo, Colaboración entre Empleados y trabajadores , en el plano de las empresas.
29. Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa OIT (Ginebra 1981) Impresión Suiza.
30. Participación de las Organizaciones de empleadores y de traba

ADORES en el desarrollo económico y social. Papel de otras -- instituciones sociales. Informe III Novena conferencia de los Estados de América miembros de la organización internacional - Caracas 1970, 108 págs. CRA 1970/9/111. I S E N 92-2 300069-6. E, I.

. Papel de las cooperativas en el progreso económico y social - de los países en vías de desarrollo. Informe VII. Cuadragésima Novena Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 1965.

. Papel de las organizaciones de empleadores en América Latina. Documentos de una reunión técnica (Rio de Janeiro , 14-22 de Julio de 1975). Serie Relaciones de trabajo, Núm. 51.1976, 11 - 259 págs. LMR. 51 ISRN 92-2-301470-0. E.

. Ramirez, José Alejandro.

Estudio experimental de algunos factores de la Teoría de Motivación de Frederck Hezzberg. 1974.

. Riaño Rodríguez, Elda Rosa

Procedimiento Motivacional para Incrementar el Comportamiento de Seguridad en el Trabajo C.F.E.
Tesis 1980.

5. Romero Domínguez, Emma.

Seguridad e Higiene Industrial.
Tesis , 1979.

5. Secretaría de Trabajo y Previsión Social;

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Publicado el 5 de Junio de 1978, en el diario oficial de la federación.

7. Treviño, Martínez, C.F. La Participación de los trabajadores - en la dirección y administración de las Empresas. Tesis Lic. --

UNAM

38. Valenzuela González Ismael.

El Psicólogo del Trabajo y la Seguridad en una Empresa Manu -
facturera .

Tesis, 1981.

A N E X O S

DEFINICION DE TERMINOS

LA CONCIENCIA.

- Determina los modos por los cuales el hombre se relaciona con su mundo y con los otros hombres.
- Es socialmente determinada: conciencia histórica= conciencia que interpreta la sociedad en una época, con sus propios contenidos de interpretación (los que la sociedad crea y -- difunde) conciencia intransitiva= conciencia dependiente de un tipo de sociedad y pasible de cambios paralelos a modificaciones sociales; conciencia oprimida = conciencia resultante del " existir " en una sociedad de opresión.
- Presupone una intervención de tipo educativo para llegar a transformarse en conciencia capaz de saber, prever, querer y comprometerse con aquellos proyectos.

LA CONCIENTIZACION

- Es el proceso a través del cual la conciencia (alienada, intransitiva, oprimida , visceral) se actualiza; alcanza -- un nivel o un modo adecuado de representación de la realidad social que, a su vez motiva la participación en procesos de transformación social asumidos por el pueblo.

Julio Barreiro Educación Popular y proceso de Concientización, Siglo XXI, 1974,- Argentina.

ASPECTOS LEGALES DE LA SEGURIDAD.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, deben consti --
tuirse en cada empresa o establecimiento, por mandato de la -
Ley Federal del Trabajo Artículo 509, para "investigar las --
causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas pa-
ra prevenirlas y vigilar que se cumplan"

Esta conferencia pretende brindar información para el efecto-
de lograr la reducción sustancial de los accidentes y enferme-
dades que afecten a los grupos de trabajo, a su cuidado.

Todos sabemos la magnitud económica de los daños, perjuicios -
Y costas innecesarios que ocasionan los accidentes, afectando
la estabilidad de la organización de la sociedad, de la familia
y la integridad tanto física, económica , social y psicológica
del ser humano.

Por tal motivo, es de nuestra incumbencia velar por evitar el-
desajuste económico de la familia, o la mutilación, o incapa -
citación del hombre para el trabajo.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, se han sustituido los --
términos " riesgos profesionales" y " enfermedad profesional",
por los de " riesgos de trabajo" y " enfermedad del trabajo",-
respectivamente.

Riesgos de trabajo.- Artículo 473. Riesgos de trabajo, son los
accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajado-
res en ejercicio o con motivo del trabajo".

Accidente de trabajo.- Artículo 474. Accidente de trabajo es -
toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o pos-
terior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o-
con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el -
tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición an-
terior los accidentes que se produzcan al trasladarse el traba-
jador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de -
éste a aquél.

Enfermedad de trabajo.- " Artículo 475. 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".

" Artículo 476.- Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo, las consignadas en la Tabla 513". Esta Tabla indica los riesgos de trabajo y sus causas, según la actividad que se desempeñe.

"Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan, pueden producir

- 1) Incapacidad temporal.
- 2) Incapacidad permanente parcial.
- 3) Incapacidad permanente total: y
- 4) La muerte.

Incapacidad temporal.- Artículo 478. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades y aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

Incapacidad permanente parcial.- "Artículo 479. Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

Incapacidad permanente total.- "Artículo 480. Incapacidad permanentemente es la pérdida de facultades, o aptitudes de una persona que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida".

Artículo 487.- Los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo, tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica.
- II. Rehabilitación.
- III. Hospitalización cuando el caso lo requiera.
- IV. Medicamentos y material de curación.

- V.- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y
- VI.- La indemnización fijada.

"Artículo 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

- I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiere puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.
- III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si sólo o de acuerdo con otra persona: y
- V.- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio".

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Artículo 409.- En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Hay falta inexcusable del patrón:

- I.- Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo.
- II.- Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición.
- III.- Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores -

y los patronos o por las autoridades del trabajo.

IV.- Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no toma las medidas adecuadas para evitarlo.

Ampliando el término de accidente de trabajo, tenemos que es todo acontecimiento no previsto que se produce en el ejercicio del trabajo, como consecuencia del trabajo o simplemente en el área de trabajo y que ocasiona perjuicio a la integridad física o mental de los trabajadores y/o daña a los medios que intervienen en la producción (instalación, equipos, materiales, tiempo, etc.)

Aunque haya accidentes sin lesionados, no hay accidentes de -- trabajo impersonales, pues si no hubiera de por medio un trabajador, no podría haber un accidente de trabajo, por más que se tratara de acontecimientos no previstos que ocasionaran daños-- materiales o disturbios a la producción.

Estos últimos serían accidentes a secas y, por supuesto, también debemos evitarlos.

Lesión en general.- Es todo efecto de una causa externa, que determina pérdidas de la integridad física o mental del individuo. Dicha pérdida puede ser permanente o temporal, y, para ambos casos, puede ser total o parcial situando esta definición dentro del campo de la seguridad industrial.

Lesión grave.- Es aquella que trae como consecuencia inevitablemente la pérdida de tiempo - formalmente registrada - por el lesionado y, adicionalmente que por lo general requiere atención médica profesional.

Lesión leve.- Es aquella que no implica pérdida de tiempo formalmente registrada, pro el lesionado y adicionalmente, que en lo general no requiere atención médica profesional,. Suele ser suficiente la administración de los auxilios simples posibles-- con un botiquín y con el concurso de los compañeros de trabajo.

Artículo 48. Riesgos Trabajo son los accidentes y enfermedades a que - están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivos de trabajo.

Artículo 49. Se considera accidente de trabajo-

Artículos.

Constitución Política de los E.U. M. 123-XIV (Apartado A) Responsabilidades de los patrones en el caso de riesgos de trabajo.

Ley Federal del Trabajo.

- 473 Concepto de riesgos de trabajo.
 - 474 Concepto de accidentes de trabajo.
 - 475 Concepto de enfermedades de trabajo.
 - 477 Incapacidades que producen -- los riesgos de trabajo.
 - 487 Prestaciones en especie y dinero en el caso de riesgos de trabajo.
 - 489 Accidente de trabajo imputable al trabajador.
 - 490 Accidentes de trabajo imputable al patron.
 - 491 Prestaciones en dinero por incapacidad temporal.
 - 492 Prestaciones en dinero por incapacidad permanente parcial.
 - 495 Prestaciones en dinero por incapacidad permanente total.
 - 496 Pago de las prestaciones en dinero.
 - 498 Reposición del empleo al trabajador que sufrió un riesgo.
 - 499 Reposición del empleo por incapacidad permanente parcial.
 - 500 Prestaciones a beneficiarios - por muerte en caso de riesgo de trabajo.
 - 501 Beneficiarios con derecho a -- indemnización.
 - 502 Cuantía de la prestación a beneficiarios.
 - 513 Tabla de enfermedades de trabajo.
 - 514 Tabla de evaluación de incapacidades.
- Constitución Política de los E.U.- M. 123-XIV (Apartado A). Responsa

toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo de trabajo cualquiera que sea el lugar y el tiempo que se presente.

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio, al lugar del trabajo, o de este a aquél

Artículo 50. 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. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 51. Cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva, podrá ocurrir ante el consejo técnico del propio Instituto, o ante la autoridad laboral, competente, para impugnar la resolución.

En el supuesto a que se refiere el párrafo anterior, entre tanto se tramita el recurso o juicio respectivo, el Instituto le otorgará al trabajador asegurado o a sus beneficiarios legales las prestaciones a que tuviere derecho en los ra-

bilidad de los patrones en el caso del riesgo de trabajo.

Ley Federal del Trabajo.

474 Concepto de accidentes de trabajo.

487 Prestaciones en dinero y en especie en el caso de riesgo de trabajo

489 Accidente de trabajo imputable al trabajador.

490 Accidente de trabajo imputable al patrón.

514 Tabla de evaluación de incapacidades.

Constitución Política de los E.U.M. 123-XIV (Apartado A) . Responsabilidad de los patrones en el caso de riesgo de trabajo.

Ley Federal del Trabajo.

475 Concepto de enfermedad de trabajo.

476 Consideraciones sobre las enfermedades de trabajo.

487 Prestaciones en especie y en el caso de riesgos de trabajo.

513 Tabla de enfermedades de trabajo.

Ley Federal del Trabajo

591 Funciones de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

600 Facultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación.

616 Facultades y obligaciones de las Juntas especiales.

mos de enfermedades y maternidad o invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, siempre y cuando se satisfagan los requisitos señalados por esta ley.

Artículo 52. La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Artículo 53. No se considerarán para los efectos de esta ley, riesgos de trabajo, los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiere exhibido y hecho saber al patrón lo anterior.

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;

IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y

V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere-

Ley Federal del Trabajo.

481 Causas por las que no disminuye el grado de la incapacidad temporal o permanente.

Ley Federal del Trabajo.

135 Prohibiciones a los trabajadores.

488 Casos que no se consideran riesgos de trabajo.

489 Accidente de trabajo imputable al trabajador.

responsable el trabajador-asegurado.

Artículo 54. En los casos señalados en el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

I. El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el ramo de enfermedades y maternidad, o bien a la pensión de invalidez señalada en esta ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas, y

II Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales en éste tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga el presente capítulo.

Artículo 55. Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente les establece, y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

Artículo 56. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo, por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumen-

Ley Federal del Trabajo.

- 489 Accidente de trabajo imputable al trabajador.
- 500 Prestaciones a beneficiarios por muerte del trabajador a causa de un accidente de trabajo.
- 501 Beneficiarios con derecho a indemnización.
- 502 Cuantía de las prestaciones a beneficiarios.

Ley Federal del Trabajo.

- 490 Accidente de trabajo imputable al patrón.

Ley Federal del Trabajo.

- 490 Accidente de trabajo imputable al patrón.
- 591 Funciones de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- 600 Facultades y obligaciones de las Juntas de Conciliación.

tarán en el porcentaje que la propia Junta determine en laudó que quede firme.- El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo, - sobre el incremento correspondiente.

Artículo 57 El asegurado - que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, - para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando exista causa justificada.

Artículo 58. El patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

Los beneficiarios del trabajador incapacitado o -- muerto, o las personas encargadas de representarlos podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de - trabajo que haya sufrido.

El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

Artículo 59. El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo, se hará acreedor a las sanciones que determine el reglamento.

Artículo 60. El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra -

Ley Federal del Trabajo

506 Obligaciones de los médicos designados por los patrones.

507 Someterse a exámenes médicos para comprobar su incapacidad.

Ley Federal del Trabajo.

504-V Obligación del patrón de avisar a la Junta de conciliación y Arbitraje de los accidentes de trabajo.

Constitución Política de los E.U M. 123-XIV (Apartado A). Responsabilidad de los patrones en el caso de riesgos de trabajo.

Ley Federal del Trabajo.

504-V Obligación del patrón de avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje de los accidentes de trabajo.

Constitución Política de los E.- U.M. 123-XIV (Apartado A) Responsabilidad de los patrones en-

riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos -- que señala esta ley, del -- cumplimiento de los obligaciones que sobre responsabilidad por ésta clase de riesgos establece la Ley - Federal de Trabajo.

Artículo 61. Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el grupo de salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubran, con base a éste, la pensión o el subsidio. En estos casos el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a la diferencia que resulten.

Artículo 62. Los riesgos de trabajo pueden producir

- I. Incapacidad temporal:
- II. Incapacidad permanente parcial:
- III. Incapacidad permanente total, y
- IV. Muerte.

Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial o incapacidad permanente total, lo que al respecto dispone los artículos relativos -- a la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 63. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie.

I. Asistencia médica quirúrgica

caso de riesgos de trabajo.

Ley Federal del Trabajo

- 106 Suspensión del pago del salario.
- 484 Salario diario, base para determinar la indemnización -- por riesgo de trabajo.
- 487 Prestaciones en especie y en dinero en el caso de riesgos de trabajo.

Constitución Política de los E.U M. 123-XIV (Apartado A). Responsabilidad de los patrones en el caso de riesgos de trabajo.

Código Fiscal de la Federación.

- 1 Legalidad de derecho
- 2 Concepto de Impuesto

Ley Federal del Trabajo

- 484 Salario diario, base para determinar la indemnización -- por riesgos de trabajo.
- 487 Prestaciones en especie y en dinero en el caso de riesgos de trabajo.

Ley Federal del Trabajo.

- 477 Incapacidad que producen los riesgos de trabajo.
- 478 Concepto de incapacidad temporal.
- 479 Concepto de incapacidad permanente parcial.
- 480 Concepto de incapacidad permanente o total.
- 500 Prestaciones a beneficiarios por muerte del trabajador en accidente de trabajo.
- 501 Beneficiarios con derecho a indemnización.

Ley Federal del Trabajo.

- 487 Prestaciones en especie y en dinero en el caso de riesgos de trabajo.

- gica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV. Rehabilitación.

Artículo 64. Las prestaciones a que se refiere el artículo anterior se concederán de conformidad con las disposiciones previstas en esta ley y sus reglamentos.

Artículo 65. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

I. Si lo incapacita para trabajar recibirá, mientras dure la inhabilitación, en ciento por ciento de su salario, sin que pueda exceder del máximo de grupo en el que estuviese inscrito. Los asegurados del grupo "W" recibirán un subsidio igual al salario en que coticen.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declara que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, en los términos del reglamento respectivo;

II. Al ser declarada la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual de acuerdo con la siguiente tabla del subsidio de cotización en que se encuentra.

Los trabajadores inscritos en el grupo "W" tendrán derecho a recibir una pensión mensual equivalente al setenta por ciento del salario en que estuvieren cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo se tomará el promedio de las cincuenta y dos últimas semanas de cotización, o las que tuviere, si su asegurado fuese por un tiempo menor.

Ley Federal del Trabajo.

487 Prestaciones en especie y en dinero en el caso de riesgos de trabajo.

Ley Federal de Trabajo.

478 Concepto de incapacidad temporal.

479 Concepto de incapacidad permanente parcial.

480 Concepto de incapacidad permanente total.

484 Salario diario, base para determinar la indemnización por riesgos de trabajo.

487 Prestaciones en especie y en dinero en el caso de riesgos de trabajo.

491 Prestaciones en dinero por incapacidad temporal.

492 Prestaciones en dinero por incapacidad permanente parcial

495 Prestaciones en dinero por incapacidad permanente total.

496 Pago de las prestaciones en dinero.

498 Reposición del empleo al trabajador que sufrió un riesgo.

499 Reposición del empleo por incapacidad permanente parcial.

500 Prestaciones a beneficiarios por muerte del trabajador en el caso de accidente de trabajo.

501 Beneficiarios con derecho a indemnización.

502 Cuantía de la prestación.

Los trabajadores incorporados al sistema de porcentaje sobre el salario conforme al artículo 47- de esta ley, percibirán pensión-equivalente en los siguientes -- términos:

El ochenta por ciento del salario cuando éste sea hasta de -- \$80.00 diarios, en setenta y cinco por ciento cuando alcance hasta \$170.00 diarios y el setenta-por ciento para salarios superiores a esta última cantidad;

III Si la incapacidad declarada es permanente parcial , el asegurado recibirá una pensión calculada, conforme a la evaluación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla;--teniendo en cuenta la edad del--trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio. Si la evaluación definitiva de la incapacidad fuese hasta el 15%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido;

IV. El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total o parcial con un--mínimo del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días de importe de la pensión que perciban.

a beneficiarios.

513 Tabla de enfermedades--de trabajo.

514 Tabla de evaluación de de incapacidades.

Artículo 66. La pensión que se otorgue en el caso de incapacidad permanente total, será siempre superior a la que correspondería al asegurado por invalidez suponiendo cumplido el período de espera correspondiente-comprendidas las asignaciones familiares y la ayuda-asistencial.

Artículo 67. Los Certificados de incapacidad temporal que expida el Instituto se sujetarán a lo que establezca el reglamento-relativo.

El pago de los subsidios y se hará por períodos vencidos no mayores de siete días.

Artículo 68. Al declararse la incapacidad permanente-parcial o total, se concederá al trabajador asegurado la pensión que le corresponda, con carácter-provisional, por un período de adaptación de dos años.

Durante ese período, en cualquier momento, el Instituto podrá ordenar, y, por su parte, el trabajador asegurado tendrá derecho a solicitar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión.

Transcurrido el tiempo de adaptación, la pensión se considerará como definitiva y la revisión sólo podrá hacerse una vez al año, salvo que existieren pruebas de un cambio sustancial en las condiciones de la incapacidad

Artículo 69. Si el asegurado que sufrió un riesgo de trabajo fué dado de al

Ley Federal del Trabajo.

- 480 Concepto de incapacidad permanente total.
- 487 Prestaciones en especie y en dinero en el caso de riesgos de trabajo.
- 495 Prestaciones en dinero por incapacidad permanente total

Ley Federal del Trabajo.

- 134-V Ausentismo por causas justificadas.
- 135-II Ausentismo sin causa justificada.
- 487 Prestaciones en especie y en dinero en el caso de riesgos de trabajo.
- 497 Prestaciones en dinero por incapacidad temporal.

Ley Federal del Trabajo.

- 497 Pensión con carácter provisional.

Ley Federal del Trabajo.

- 487 Prestaciones en especie y -

ta y posteriormente sufre - una recaída con motivo del mismo accidente o enfermedad de trabajo, tendrá derecho a gozar del subsidio a que se refiere la fracción I del artículo 65 de esta Ley, en tanto esté vigente su condición de asegurado .

Artículo 70. Las prestaciones en dinero que establece este capítulo se pagarán directamente al asegurado, salvo el caso de incapacidad mental comprobada ante el Instituto, en que se podrán pagar a la persona o personas a cuyo cuidado quede el incapacitado.

Artículo 71. Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

I. El pago de una cantidad igual a dos meses del salario promedio del grupo de cotización correspondiente al asegurado en la fecha de su fallecimiento.

Este pago se hará a la persona, preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral. En ningún caso esta prestación será inferior a \$1,500.00 ni excederá -- de la cantidad de : -- \$ 12,000.00;

II. A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquél tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado hubiere depen-

en dinero en el caso de riesgos de trabajo.

498 Reposición del empleo al trabajador que sufrió un -- riesgo de trabajo.

Ley Federal Del Trabajo.

483 Forma de pago de las prestaciones.

496 Pago de las prestaciones de dinero.

Ley Federal del Trabajo.

162-V Prima de antigüedad, prestación a beneficiarios de trabajador fallecido.

484 Salario diario, base para determinar la indemnización por riesgo de trabajo.

489 Accidente de trabajo imputable al trabajador.

500 Prestaciones a beneficiarios por muerte del trabajador en el caso de accidente de trabajo.

501 Beneficiarios con derecho a indemnización.

502 Cuantía de la prestación a beneficiarios.

siendo económicamente de -
la asegurada;

III. A cada uno de los huér-
fanos que lo sean de padre
o madre, que se encuentren
totalmente incapacitados, -
se les otorgará una pen --
sión equivalente al veinte
por ciento de la que hubie
se correspondido al asegu-
rado tratándose de incapa-
cidad permanente total. -
Esta pensión se extinguirá
cuando el huérfano recupe-
re su capacidad para el --
trabajo:

IV. A cada uno de los huer-
fanos que lo sean de padre
o madre, menores de diecis-
séis años, se les otorgará
una pensión equivalente al
veinte por ciento de la -
que hubiera correspondido
al asegurado tratándose de
incapacidad permanente to-
tal. Esta pensión se extin-
guirá cuando el huérfano -
cumpla dieciséis años.
Deberá otorgarse o extender
se el goce de esta pensión
en los términos del regla-
mento respectivo, a los -
huérfanos mayores de diecis-
sés años, hasta una edad -
máxima de veinticinco años
cuando se encuentren estu-
diando en planteles del sis-
tema nacional, tomando en -
consideración las condicio-
nes económicas, familiares
y personales del beneficia-
rio y siempre que no sea -
sujeto de régimen del segu-
ro obligatorio:

V. En el caso de las dos -
fracciones anteriores, si -
posteriormente falleciera
el otro progenitor, la pen-
sión de orfandad se aumen-
tará del veinte al treinta
por ciento, a partir de la
fecha del fallecimiento del
segundo progenitor, y se -
extinguirá en los términos
establecidos en las mismas
fracciones.

VI. A cada uno de los huérfanos cuando lo sean de padre, y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando - en los planteles del sistema-educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente - incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiere correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

El Derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismos términos expresados en las - fracciones III y IV de este precepto.

Al término de las pensiones de orfandad establecidos en éste artículo, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas - en las fracciones II a VI de este artículo, así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 73, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

Artículo 72. Sólo a falta de esposa tendrá derecho - a recibir la pensión señalada en la fracción II del artículo anterior, la mujer con quien el asegurado vivió, como si fuera su marido durante los cinco años que porcedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos; -- siempre que ambos hubieran permanecido libre de matrimonio durante el concu

Ley Federal del Trabajo.

- 500 Prestaciones a beneficiarios por muerte del trabajador en el caso de accidente de trabajo.
- 501 Beneficiarios con derecho -- a indemnización.
- 502 Cuantía de la prestación a - beneficiarios.

binato. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de la pensión.

Artículo 73. El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas en los artículos anteriores, en caso de fallecimiento del asegurado no excederá de la que correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirá proporcionalmente cada una de las pensiones. Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados, se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones. A falta de viuda, huérfano o concubina con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se les pensionará con una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que hubiere correspondido al asegurado, en caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato. La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada.

Artículo 74. Cuando se reúnan dos o más incapacidades parciales el Instituto no cubrirá al asegurado o a sus beneficiarios, una pensión mayor de la que hubie-

Ley Federal del Trabajo.

- 500 Prestaciones a beneficiarios por muerte del trabajador en el caso de accidente del trabajo.
- 501 Beneficiarios con derecho a indemnización.
- 502 Cuantía de la prestación a beneficiarios.

Ley Federal del Trabajo.

- 479 Concepto de incapacidad permanente parcial.

se correspondido a la incapacidad permanente total.

Artículo 75. Las pensiones por incapacidad permanente total o parcial con un mínimo del cincuenta por ciento de incapacidad, serán revisadas cada cinco años, a partir de su otorgamiento, para incrementarlas en la forma siguiente:

I. Si en la fecha de su revisión la cuantía diaria de las pensiones es igual o inferior al salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, se incrementará en un diez por ciento;

II. Si en la fecha de su revisión la cuantía diaria de las pensiones es superior al salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, se incrementará en un cinco por ciento en ningún caso el incremento absoluto de las pensiones comprendidas en esta fracción, será inferior al incremento máximo de las pensiones de la fracción anterior. Para aplicar el porcentaje en los casos de incapacidad permanente parcial, se tomará en cuenta la cuantía que le hubiere correspondido al asegurado por incapacidad permanente total.

Para calcular la cuantía diaria de las pensiones a que se refiere este artículo se dividirá la pensión mensual entre treinta.

Artículo 76. Las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes, otorgadas con motivo de la muerte del asegurado por riesgo de trabajo, también serán revisables cada cinco años, incrementándose en la proporción que les corresponda, con base en lo dispuesto en el artículo anterior y considerando, para aplicar el porcenta-

Ley Federal del Trabajo.

- 90 Salarios mínimos generales
- 479 Concepto de incapacidad permanente parcial.
- 480 Concepto de incapacidad permanente total.

Ley Federal del Trabajo

- 90 Salario mínimo generales
- 500 Prestaciones a beneficiarios por muerte del trabajador en el caso de accidente de trabajo.
- 501 Beneficiarios con derecho a indemnización.

je del incremento, la cuantía básica de la pensión - que le hubiere correspondido al asegurado por incapacidad permanente total.

Artículo 77. Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas líquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para éste efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados.

Artículo 78. Las cuotas - que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía de la cuota obrera-patronal que la propia empresa entere por el mismo periodo, en el ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, - en los términos que establezca el reglamento relativo.

Artículo 79. Para los efectos de la fijación de las cuotas del seguro de riesgos de trabajo, las empresas serán clasificadas y agrupadas en acuerdo con su actividad, en clases, cuyo grados de riesgo mínimo, medio y máximo, y las primas que correspondan se expresarán en el reglamento correspondiente, conforme a las reglas que se determinen en la presente capítulo.

Artículo 80. El grado de riesgo conforme al cual estén cubriendo sus primas - las empresas, podrá ser mo

Código Fiscal de la Federación.
3 Concepto de derecho.
11 Obligación de cumplir con el pago de cuotas.

Ley Federal del Trabajo.
473 Concepto de riesgos de trabajo.

Código Fiscal de la Federación
3 Concepto de derecho.
11 Obligación de cumplir con el pago de cuotas.
Ley Federal del Trabajo.
10 Concepto de patrón
12 Concepto de intermediario

Código Fiscal de la Federación.
3 Concepto de derecho.
11 Obligación de cumplir con el pago de cuotas.

dificado disminuyéndolo o aumentándolo. Estas modificaciones no podrán exceder los límites determinados para los grados máximos y mínimos de la clase a que corresponda la empresa.

La disminución o aumento procederá cuando el promedio del producto del índice de frecuencia por el grado de gravedad, de los riesgos realizados y terminados en la empresa en el lapso que fije el reglamento, sea inferior o superior al correspondiente al grado de riesgo en que la empresa se encuentre cotizando.

Artículo 81. Los índices de frecuencia y de gravedad mencionados en el artículo anterior se fijarán en el reglamento.

Artículo 82. La determinación de clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada.

Para los efectos, se deberá tomar como base la estadística de los riesgos de trabajo acaecidos en los referidos grupos de empresas, computados y evaluados de manera global.

No se tomará en cuenta para la fijación de la clase y grados, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Artículo 83. Cada tres años el Consejo Técnico promoverá la revisión de las cla -

ses y grados de riesgo, o -
yendo la opinión que al res-
pecto sustente el Comité --
Consultivo del Seguro de -
Riesgos de Trabajo, el cual
estará integrado de manera-
tripartita.

Los cambios de una activi-
dad empresarial, de una cla-
se a otra, se harán siempre
a través de disposiciones -
del Ejecutivo Federal, ajus-
tándose a las siguientes re-
glas:

I. Como el Producto del ín-
dice de frecuencia por el -
de gravedad de la totalidad
de las empresas comprendi-
das en una actividad exceda
durante cada uno de los --
tres últimos años, el grado
máximo de la clase en que -
se encuentre dicha activi-
dad pasará a la clase supe-
rior;

II. Cuando el producto del-
índice de frecuencia por la
gravedad de la totalidad de
las empresas comprendidas -
en una actividad sea infe-
rior durante cada uno de -
los tres últimos años, el -
grado mínimo de la clase en
la que se encuentre, dicha-
actividad pasará a la clase
inferior inmediata.

Estas reglas no operarán en
el caso de las actividades-
que se encuentren en la cla-
se más alta o en la más baja
según se trate de ascenso o-
de disminución respectiva -
mente.

Si la Asamblea General lo au-
torizare, con base en la ex-
periencia adquirida, el Con-
sejo Técnico podrá promover-
la revisión a que alude este
artículo en cualquier tiempo.

Artículo 84. El patrón que es-
tando obligado a asegurar a -
sus trabajadores contra ries-
gos de trabajo no lo hiciera-
deberá enterar al Instituto -
en caso de que ocurra el si -

Constitución Política de los
E.U.M.

123-XIV(Apartado A). Responsa-
bilidad de los patrones en
el caso de riesgos de tra-
bajo.

niestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie de conformidad con lo dispuesto en la presente ley sin perjuicio de que el Instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar.

La misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores o asegurados o sus beneficiarios tuvieren derecho, limitándose los capitales constitutivos, en este caso, a la suma necesaria para completar las prestaciones correspondientes señaladas en la ley.

Los avisos de ingreso a alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, entregados al Instituto después de ocurridos el siniestro, en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos aún cuando los hubiese presentado dentro de los cinco días a que se refiere el artículo 19 de este ordenamiento.

El instituto determinará el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos, en la forma y los términos previstos en esta ley y sus reglamentos.

Artículo 85. Los patronos que cubrieren los capitales constitutivos determinados por el Instituto en los casos previstos por el artículo anterior, quedarán liberados, en los términos de esta ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por riesgos de trabajo establece la ley Federal -

Código Fiscal de la Federación

- 1 Legalidad del derecho.
- 2 Concepto de Impuesto.
- 11 Obligación de cumplir con el pago de cuotas

Ley Federal del Trabajo.

- 477 Incapacidades que producen los riesgos de trabajo.
- 478 Concepto de incapacidad temporal.
- 479 Concepto de incapacidad permanente parcial.
- 480 Concepto de incapacidad permanente total.
- 487 Prestaciones en especie y en dinero en el caso de riesgos de trabajo.
- 491 Prestaciones en dinero por incapacidad temporal.
- 492 Prestaciones en dinero por incapacidad parcial
- 495 Prestaciones en dinero por incapacidad permanente total.
- 500 Prestaciones a beneficiarios por muerte en caso de riesgo de trabajo.
- 501 Beneficiarios en derecho a indemnización.
- 502 Cuantía de la prestación a beneficiarios.

Constitución Política de los E.U. M. 123-XIV (Apartado A). Responsabilidad de los patronos en caso de riesgos de trabajo.

Ley Federal del Trabajo

- 477 Incapacidades que producen los riesgos de trabajo.
- 478 Concepto de incapacidad temporal.
- 479 Concepto de incapacidad permanente parcial.
- 480 Concepto de incapacidad permanente total.
- 491 Prestaciones en dinero por incapacidad temporal.

del trabajo así como la de enterar las cuotas que prescribe la presente ley por el lapso anterior al siniestro, con respecto al trabajador accidentado y al ramo del seguro de riesgos de trabajo.

Artículo 86. Los capitales constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las siguientes prestaciones:

- I. Asistencia médica;
- II. Hospitalización;
- III. Medicamentos y material de curación
- IV. Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento.
- V. Intervención quirúrgicas;
- IV. Aparatos de prótesis y ortopedia;
- VII. Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso;
- VIII. Subsidios pagados;
- XI. En su caso, gastos de funeral;
- X. Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión en los términos de la fracción III del artículo 65 de esta ley, y
- XI. Valor actual de la pensión, que es la cantidad calculada a la fecha de siniestro y que, invertida a una tasa anual de interés compuesto de cinco por ciento sea suficiente, la cantidad y sus intereses

- 492 Prestaciones en dinero por incapacidad parcial.
- 493 Prestaciones en dinero por incapacidad permanente total.
- 500 Prestaciones a beneficiarios por muerte en caso de riesgos de trabajo.
- 501 Beneficiarios con derecho a indemnización.
- 502 Cuantía de la prestación a beneficiarios.

Ley Federal del Trabajo.

- 477 Incapacidad que producen los riesgos de trabajo.
- 478 Concepto de incapacidad temporal.
- 479 Concepto de incapacidad permanente parcial
- 480 Concepto de incapacidad permanente total.
- 487 Prestaciones en especie y dinero en el caso de riesgos de trabajo.
- 491 Prestaciones en dinero por incapacidad temporal
- 492 Prestaciones en dinero por incapacidad permanente parcial.
- 493 Prestaciones en dinero por incapacidad permanente o total
- 500 Prestaciones a beneficiarios por muerte en caso de riesgos de trabajo.
- 501 Beneficiarios con derecho a indemnización.
- 502 Cuantía de la prestación a beneficiarios.

para que el beneficiario disfrute la pensión durante el tiempo a que tenga derecho a ella, en la cuantía y condiciones aplicables que determina esta ley, tomando en cuenta las probabilidades de reactividad, la muerte y de reintegro al trabajo, así como la edad y sexo del pensionado.

Artículo 87. Los ingresos y egresos del seguro de riesgos de trabajo se registrarán contablemente por separado de los correspondientes a los demás ramos del seguro.

Artículo 88. El Instituto está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada.

Artículo 89. El Instituto se coordinará con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con objeto de realizar campañas de prevención contra accidentes y enfermedades de trabajo.

Artículo 90. El Instituto llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patronos las técnicas y prácticas convenientes a -

Constitución Política de los E.U.M. 123-XV (Apartado A) -
Prevención de riesgos de trabajo.

Ley Federal del Trabajo.

132-XVI-XVII. Prevención de riesgos de trabajo y enfermedades no profesionales.

512. Prevención de riesgos de trabajo.

Constitución Política de los E.U.M. 123-XV (Apartado A.)
Prevención de riesgos de Trabajo.

Ley Federal del Trabajo.

132-XVI-XVII. Prevención de riesgos de trabajo y enfermedades no profesionales.

512 Prevención de riesgos de Trabajo.

Constitución Política de los E.U.M . 123-XV (Apartado A)
Prevención de riesgos de trabajo.

Ley Federal del Trabajo.

efecto de prevenir la realización de dichos riesgos.

Artículo 91. Los patrones deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

- I. Facilitarle la realización de estudios e investigaciones
- II. Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo y
- III. Colaborar en el ámbito de sus empresas a la difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

132-XVI-XVII Prevención de riesgos de trabajo y enfermedades de profesionales
512 Prevención de riesgos de trabajo.

Constitución Política de los E.U.M.

123-XV (Apartado A) Prevención de riesgos de trabajo

Ley Federal del Trabajo

132-XVI-XVII Prevención -- de riesgos de trabajo y enfermedades no profesionales
512 Prevención de riesgos de trabajo.

FORMATO DE IDENTIFICACION DE LAS EMPRESAS
(En concordancia con el Seguro Social)

**JEFATURA DE SERVICIOS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO
SUBJEFATURA DE INVESTIGACION Y NORMAS**

CUESTIONARIO GENERAL

1 FICHA DE IDENTIFICACION DE LA EMPRESA		FECHA	
1.- NOMBRE O RAZON SOCIAL		2.- REG.PATRONAL IMSS	
3.- DOMICILIO (calle-número-colonia-licialidad-estado-teléfono)			
4.- ACTIVIDAD ECONOMICA	5.-GRUPO-FRACCION-CLASE-GRADO	6.- FECHA INICIO DE LABORES	
7.- CATEGORIA DE LA EMPRESA		8.- REGIMEN DE PROPIEDAD	
a - independiente o única		a - privado	
b - sucursal		b - paraestatal	
c - matriz		c - descentralizado	
d - otra		d - otra	
9.- ORGANIZACIONES PATRONALES A QUE PERTENECE		10.- CAPITAL INVERTIDO \$	
11.- COSTOS EN EL ULTIMO AÑO EN CUANTO A		12.- VALOR DE VENTAS ANUALES	
a - combust. y lubric. \$		d-mano de obra \$	
b - energía \$		e-otros bienes \$	
c - materias primas \$		f-cuotas IMSS \$	
		13.- PERSONA ENTREVISTADA	

1 INFORMACION DEL PERSONAL							
14.- TRABAJADORES OR DEPARTAMENTO.	SINDICALIZADOS		EVENTUALES		DE CONFIANZA		TOTAL
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	

15.- EDAD PROMEDIO		17.- DESCRIPCION DE LOS TURNOS DE TRABAJO (HRS/SEM.)	
	AÑOS	a - primero de	a hrs.
16.- ANTIGUEDAD PROMEDIO		b - segundo de	a hrs.
	AÑOS	c - tercero de	a hrs.
		d - de	a hrs.
18.- ROTACION POR TURNOS: SI NO		19.- ROTACION POR AREAS: SI NO	
a - frecuencia		a - frecuencia	
b - áreas donde existe rotación:		b - áreas donde existe rotación:	
c - causas:		c - causas:	
20.- AREAS CON MAYOR INDICE DE AUSENTISMO (%)		21.- PRINCIPALES CAUSAS DE AUSENTISMO (%)	
a -		a -	
b -		b -	
c -		c -	
d -		d -	
22.- BAJAS EN EL PERSONAL (ULTIMO AÑO)		23.- PRINCIPALES CAUSAS DE BAJAS	
a - sindicalizados		a -	
b - eventuales		b -	
c - de confianza		c -	
24.- SE TRABAJA TIEMPO EXTRA: SI NO		25.- SALARIO PROM/DIA DE SINDICALIZADOS:	
DEPARTAMENTOS Y HS. PROM/SEM:		a - sueldo fijo	SI NO
a -		b - incentivos por prod.	SI NO
b -		c - incentivos por calid.	SI NO
c -		d - otros:	SI NO
26.- PRESTACIONES AL PERSONAL			
27.- TIPO DE CAPACITACION AL PERSONAL:		HORAS DEDICADAS.	PUESTOS QUE LA RECIBEN
			OBSERVACIONES

III INFORMACION DE PRODUCCION DURANTE 1978, 1979 y 1980

28.- PRODUCTOS Y/O SERVICIOS, VOLUMEN ANUAL

29.- MATERIAS PRIMAS Y CONSUMO ANUAL

CUANTAS UNIDADES DE PRODUCCION POR UNIDAD DE TIEMPO SE LE PIDEN AL TRABAJADOR?
(ESPECIFICAR POR DEPARTAMENTO DURANTE 1978, 1979 y 1980. ANEXAR HOJA)

30.- DIAGRAMA FUNC. DE LA ORG.
DE LA EMPRESA (anexar hoja)

31.- DESCRIP. GRAL. DEL PROCESO
DE FABRICACION (anexar hoja)

32.- DIAGRAMA DE FLUJO DEL --
PROCESO DE FAB. (anexar hoja)

33.- ETAPA DEL PROCESO PRODUCTIVO Y MAQUINA-
RIA EMPLEADA

PROCEDECENCIA DE
LA MAQUINARIA**

TIEMPO DE INS-
TALADA (años)

GRADO DE MECA-
NIZACION ***

N

E

N

M

A

** PROCEDECENCIA: (n) nacional; (e) extranjera

*** MECANIZACION: (n) manual ; (m) mecánica; (a) automática

IV INFORMACION SOBRE RIESGOS DE TRABAJO.

34.- Información sobre accidentabilidad:

AÑO	I N D I C E D E		
	FRECUENCIA	GRAVEDAD	SINIESTRALIDAD

FUENTE:

35.- Información estadística de riesgos de trabajo

AÑO	No. de trabajadores prom. anual expuestos a los riesgos	No. de casos de riesgos de trabajo terminados	Total de días subsidiados - causa de incapacidad temporal.	Suma % de incapacidad permanente, parcial y totales.	Número de Defunciones
1982					
1981					
1980					
1979					
1978					
1977					

FUENTE:

36.- Información sobre enfermedades de trabajo.

AÑO	ENFERMEDADES DE TRABAJO	
	NUMERO DE CASOS	TIPO DE ENFERMEDAD
1981		
1980		
1979		
1978		

1977

FUENTE:

37.- Información de lesiones por región anatómica:

NUMERO DE LESIONES POR REGION ANATOMICA (ANUAL)							
REGION	1981	1980	1979	1978	1977	TOTAL	%
CRANEO							
CARA							
OJOS							
CUELLO							
TRONCO							
GRAZOS Y ANTEBRAZOS							
MANO							
DEDOS DE LA MANO							
MUSLO Y PIERNA							
PIE							
DEDOS DEL PIE							
TOTAL							

FUENTE:

38.- Información de accidentabilidad por departamento

DEPTO.	NUMERO DE ACCIDENTES POR AÑO						
	1977	1978	1979	1980	1981	TOTAL	
TOTAL							

FUENTE:

39.- Información de accidentabilidad por puesto.

PUESTO DE TRABAJO	NUMERO DE ACCIDENTES POR AÑO						
	1977	1978	1979	1980	1981	TOTAL	?
TOTAL							

FUENTE:

V SERVICIOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO		
CONCEPTO	ORGANIZACIÓN, PROGRAMAS Y FUNCIONAMIENTO	RESULTADOS
40.- DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE		
41.- INVESTIGACION - DE ACCIDENTES DE TRABAJO.		
42.- ESTADISTICAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.		
43.- NORMAS DE TRABAJO		
44.- COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.	¿Hay representantes de la CSMH por turno?	SI NO
45.- SERVICIO MEDICO DE EMPRESA	-¿Se realizan exámenes médicos de admisión? -¿Se realizan exámenes de lab. y gabinete? -¿Existe(n) botiquín(es) de prim.aux.? * -¿Existe puesto de fáb y/o enfermería? -¿Hay personal que preste primeros aux.?	SI NO SI NO SI NO SI NO SI NO
VI INFORMACION SINDICAL		
46.- DENOMINACION DEL SINDICATO		
47.- CENTRAL OBRERA	48.- REPRESENTANTE SINDICAL	49.-ELECC.SINDICALES
50.- DOMICILIO DEL SINDICATO		

INTEGRACION Y TRAMITES DE LAS COMISIONES
MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

INTEGRACION DE LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE

1. ORGANIZACION

A.- Número de Representantes.

Tanto patronales como de los trabajadores deberán ser en igual número, y serán proporcionales al total de trabajadores que constituyan cada empresa. En la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 509 y el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes del Trabajo en su Artículo 29, prevén como obligación el establecimiento de una Comisión de Higiene y Seguridad en las Empresas, conforme a las siguientes bases:

Para los efectos de designación de Representantes de Trabajadores y de la Empresa, conviene que se seleccionen en relación con el número de trabajadores dentro de cada uno de los centros de Trabajo, uno por cada 75 ó 100 trabajadores u obreros, separados de preferencia por secciones o departamentos de la empresa.

Trabajarán y sesionarán independientemente en sus respectivas secciones o departamentos, formándose como Comisiones Auxiliares. Las Comisiones Auxiliares deberán enviar regularmente, copia de cada una de sus actas a la Comisión Central, y los representantes de ésta gestionarán ante la Gerencia a fin de que sean giradas las órdenes para el cumplimiento de las medidas acordadas por cada una de ellas en sus ámbitos de trabajo.

B.- Requisitos para ser representantes.

- 1.- Los nombrados por el patrón.
 - 1.- Deberán pertenecer al propio sector patronal
 - 2.- Tener la instrucción u experiencia necesaria
 - 3.- Gozarán de la estimación y el respeto de los trabajadores, y
 - 4.- Serán preferentemente jefes de familia que hayan -

manifestado voluntad absoluta para trabajar en esta comisión.

II.- Los Representantes de los Trabajadores y Empleados, deberán reunir los mismos requisitos de los enunciados para ser representante del patrón, pero deben ser elegidos directamente por los trabajadores o por el Sindicato.

C.- Duración de los representantes en su cargos.

La vigencia de los nombramientos es por tiempo indefinido, en caso de que algún representante tenga que dejarla por motivo justificado deberá ser sustituido de inmediato. Podrán conservarse aquellos que hayan demostrado capacidad y voluntad, y los impuntuales, morosos o indiferentes deberán ser sustituidos de inmediato. Se recomienda que los nombramientos tengan vigencia de un año.

2. CARACTERISTICAS.

Las características de las comisiones permanentes de Seguridad e Higiene son las que a continuación se enumeran.

- 1.- Son preventivas y no curativas.
- 2.- Carecen de funciones ejecutivas, limitándose a sugerir al patrón o a las autoridades competentes las medidas a adoptar.
- 3.- Son órganos de investigación acerca de las causas que originan los accidentes y enfermedades profesionales . En caso de ser necesario, se pueden auxiliar de asesores técnicos especializados en cada uno de los aspectos

tos de Higiene Industrial.

- 4.- Se constituirán como órganos de vigilancia en el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes del Trabajo y del Reglamento de Higiene del Trabajo, así como de las medidas preventivas internas dictadas dentro de la negociación.
- 5.- Control de las violaciones de las disposiciones vigentes, dándoles a conocer el patrón, o en su caso a las autoridades respectivas.
- 6.- Sesionarán cuando menos una vez al mes, nombrándose a una persona encargada de levantar las actas de sesión.
- 7.- Se obligará a remitir copias de las actas a la Secretaría de Seguridad y Asistencia, Departamento de Higiene Industrial y al Departamento del Distrito Federal, Dirección del Trabajo y Prevención Social, al patrón y dar a conocer su contenido a cada uno de los integrantes de la empresa.
- 8.- Practicará inspecciones periódicas por lo menos una vez al mes a los edificios e instalaciones de los distintos centros de trabajo para cuidar de la observancia de las medidas preventivas de accidentes de trabajo, dictando en su caso, las medidas necesarias para evitar incendios dentro de las áreas del peligro.
- 9.- Estudiar el Código de Colores, y en su oportunidad hacer la debida aplicación del mismo adiestrando a cada uno de los trabajadores al conocimiento y significado de cada uno de los signos utilizados.

- 10.- Recabar informes de técnicos expertos en -
la maquinaria instalada en la empresa, a -
fin de dar a conocer el funcionamiento ge-
neral y la peligrosidad de los mismos.
- 11.- Vigilar cuidadosamente el funcionamiento -
de los departamentos que por sí mismos im-
plique un mayor peligro para los trabajado-
res.
- 12.- Intervenir en el Boletín mensual publicado
por la empresa, transcribiendo artículos de
interés general para la prevención de acci-
dentes.
- 13.- Obtener y colocar en locales idóneos carte-
lones alusivos al acontecimiento y preven-
ción de los accidentes en el trabajo.
- 14.- Hacer conciencia dentro del personal de la-
empresa, por medio de los diversos órganos-
de difusión de las ventajas que trae consi-
go en someterse a las medidas preventivas -
adoptadas por la negociación.

3.- COMPETENCIA.

A. Competen a las Comisiones de Seguridad e Higiene -
las siguientes actividades:

- 1.- Investigar las causas de los accidentes y en-
fermedades profesionales.
- 2.- Proponer medidas para prevenirlas.
- 3.- Vigilar que se cumplan las disposiciones or-
denadas.
- 4.- Poner en conocimiento de la Empresa las vio-
laciones a los reglamentos y a las disposi-
ciones dictadas.
- 5.- Dar instrucciones sobre medidas preventivas-
de seguridad e higiene a los trabajadores.
- 6.- Poner en práctica todas las iniciativas de -
prevención.

B.- Clasificación de las causas de los riesgos del trabajo:

- a) Causas físicas: Son las que provienen de factores ambientales en el medio de trabajo (temperatura, humedad, iluminación, ruidos, etc.
- aa) Causas mecánicas: Son las que provienen de los riesgos de las instalaciones y de la maquinaria.
- aaa) Causas humanas: Son las que provienen directamente de los actos humanos como son la imprudencia y la ignorancia.

C. Como investigar las causas de los accidentes:
La investigación puede realizarse por medio de estas preguntas:

- 1.- ¿ Dónde ocurrió el accidente ?
- 2.- ¿ Cuándo ocurrió ?
- 3.- ¿ Cómo ocurrió ?
- 4.- ¿ Por qué ocurrió ?
- 5.- ¿ A juicio del trabajador, como hubiera podido evitarse el accidente?

El resultado de estas preguntas permitirá dictar las medidas preventivas adecuadas.

4. REUNIONES EDUCATIVAS , CONCURSOS, PELICULAS Y CARTELES.

Son recomendables y las reuniones periódicas en la empresa, con fines educativos y con temas concretos sobre puntos de interés para el trabajador, en especial, de higiene, seguridad y organización del trabajo rinden grandes beneficios y aumentan la cultura del trabajador. Es recomendable en sus asambleas que realizan semanal o mensualmente.

5. BOLETINES

Se debe tener informados periódicamente a los trabajadores sobre medidas de prevención de riesgos, reglas de higiene, simulacros de incendio, seguridad e higiene, así como sobre los acuerdos más importantes de cada reunión de la Comisión de Seguridad e Higiene.

Los carteles con motivos de seguridad, cambiados rítmicamente ayudan también a despertar el interés por la seguridad y eliminar accidentes del trabajo.

6.- REUNIONES Y ACTAS DE LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE.

A. Reuniones.

Deben reunirse cuando menos una vez al mes. No obstante pueden efectuar reuniones en el lapso más breves cuando las necesidades lo demanden.

Deben designarse desde la primera reunión a la persona que se encargará de citar oportunamente a sus miembros, indicando lugar, fecha y hora en que deberán reunirse, así como el encargado de levantar las actas y recabar las firmas de los que efectuaron la inspección y los que asistieron a la reunión.

Se deben enviar puntualmente copias de cada reunión al patrón al Sindicato, a la Secretaría de Trabajo, a la Secretaría de Salubridad y al Instituto Mexicano del Seguro Social para su información. El original de cada acta deberá quedarse en los archivos de la comisión que está obligada a mantenerlo constantemente actualizado.

B. Forma de redactar las actas.

Se recomiendan los siguientes puntos:

- I.- Escribirlas en máquina con original y cuatro copias.
- II.- En su redacción principal con los siguientes datos

- 1) Nombre de las personas que se reunieron por la parte obrera y patronal.
- 2) Lugar, fecha y hora de la reunión.
- 3) Información sobre si se han cumplido las medidas preventivas propuestas en la reunión anterior exponiendo las causas por las que no se hubieren cumplido.
- 4) Se mencionará si se han proporcionado equipos de seguridad y si los trabajadores los utilizan correctamente.
- 5) Relación de los accidentes ocurridos.
- 6) Se anotarán las medidas de prevención solicitadas nuevamente.
- 7) Se informará a los trabajadores de las reuniones de la Comisión de Seguridad e Higiene.
- 8) Se anotarán los asuntos relacionados con la práctica de los deportes y las actividades realizadas por la Comisión.

Las proposiciones que hagan las comisiones de seguridad e Higiene a su patrón, deberán ser concretas y precisas, las inspecciones serán periódicas.

- C. Puntos básicos que deberán tomar en consideración las Comisiones Permanentes de Seguridad e Higiene, de acuerdo con el tipo de Industria, al levantar las actas mensuales de las inspecciones que practiquen en los centros de trabajo.

1.00 DATOS GENERALES

1.01 Número de actas

1.02 Nombre de la empresa

1.03 Unidad

1.04 Clase y Rama Industrial

1.05 Ubicación de la fábrica

1.06 Trabajadores que laboran en la empresa, especificando el número de hombres, mujeres y menores de 16 años.

1.07 Nombre y Dirección del Sindicato

1.08 Turnos de trabajo, nombres de los representantes -

tes patronales y obreros de cada turno, - así como de auxiliares y asesores, en caso de que los haya.

- 2.00 REDACCION DEL ACTA.
- 2.01 Hora, día, mes y año , nombres de los representantes patronales y obreros de la - Comisión, auxiliar y asesores, que asistieron a la reunión.

- 3.00 RESULTADOS DE LA INSPECCION PRACTICADA POR LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE.

- 3.01 Accidentes ocurridos en el mes, remisión de formas de cada uno de esos accidentes.
- 3.02 Medidas preventivas de seguridad implantadas y que surgieron en actas anteriores, especificando , número y fecha de las mismas.
- 3.03 Medidas preventivas de seguridad, que se sugirieron y plazo en que deberán implantarse.
- 3.04 Iniciativa de prevención que se propone.
- 3.05 Especificación y estado de los artefactos protectores personales con que cuentan - los obreros.
- 3.06 Número de carteles (avisos preventivos) de seguridad que tiene la fábrica, para - evitar accidentes en los lugares peligrosos.
- 3.07 Medidas preventivas de higiene que se sugieren y plazo en que deberán implantarse
- 3.08 Medidas de higiene implantadas y que se - sugirieron en actas anteriores, especificando número y fecha de las mismas.
- 3.09 Especificar las condiciones higiénicas y sanitarias existentes en almacenes o depó

sitos de materias primas, substancias tóxicas o cáusticas que se manejen. Estados del servicio de suministración de agua y bebedores higiénicos, iluminación y aseo de los locales, número de baños y mingitorios, en servicio y estado actual.

- 3.10 Condiciones del botiquín de emergencia.
- 3.11 Nombre del médico o médicos que atienden a los trabajadores, su dirección y número de registro del título.
- 3.12 Número de exámenes médicos de admisión.
- 3.13 Número de exámenes médicos periódicos.
- 3.14 Remisión de una copia de la conferencia mensual de higiene que sustentó el médico.
- 3.15 Conferencias de seguridad.
- 3.16 Indicar si existe reglamento interior de seguridad.
- 3.17 Control del desarrollo físico deportivo.
- 3.18 Envío de reportes de investigaciones higiénicas de cada trabajador.
- 3.19 Debajo de cada firma se pondrá el nombre de cada representante consignado si es patronal u obrero.
- 3.20 Las inspecciones mensuales y actas respectivas practicadas y levantadas, por la Comisión de Seguridad e Higiene, de preferencia se efectuarán los últimos días de cada mes debiendo enviarse a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal.

7. RELACIONES HUMANAS.

Es indispensable conservar las mejores relaciones entre obreros y patrones, convencidos de que el único fin que se persigue en la conservación de la salud y la protección de la vida de los trabajadores.

8. INICIATIVA E INCENTIVOS.

Es recomendable que se procure que todo el personal de la empresa se interese en el programa de seguridad para que, mediante concursos, se obtengan las sugerencias y recomendaciones surgidas de la experiencia de cada trabajador -- en beneficio del programa de seguridad.

Es oportuno establecer algunos incentivos para aquellos trabajadores que se hayan distinguido por sus recomendaciones o por ser fieles cumplidores y ejemplares en acatar las normas de seguridad e higiene.

Los concursos de carteles son medios activos para despertar la iniciativa del trabajador y motivo de otorgar incentivos,--

9.01 Selección Técnica de colores.- En la solución técnica de colores, se tomaron como base las tres características siguientes:

- 1) Visibilidad
- 2) Contraste, y
- 3) Efecto Psicológico

9.2 SIGNIFICADO DE LOS COLORES
(Lenguaje universal de los colores)

ROJO: El color rojo se utiliza para marcar los equipos y aparatos contra incendio y para señalar el sitio en donde se encuentran ubicados. Se aplica en forma de un círculo lleno y sobre él se pinta todo el equipo o solamente una figura de extinguidor.

VERDE: El color verde se emplea para marcar los equipos de seguridad y de primeros auxilios, así como para señalar el lugar donde estén colocados. Se marca en forma de círculo lleno con una cruz --

blanca en el centro.

AZUL: El color azul indica riesgo eléctrico, contacto, llave de paso o arranque de equipo.
Se aplica en forma de un círculo lleno en azul.

BLANCO CON BARRAS NEGRAS El color blanco se empleará para pintar los depósitos de basura y marcar su localización; así -- como los pasillos de tránsito. El blanco con barras negras indica obstáculos en el tránsito que deben respetarse.

AMARRILLO CON BARRAS NEGRAS: El color amarillo se usa de fondo para contras-tar las barras negras que se marcan encima; indi-can diferencia de niveles en el piso o partes sa-lientes en el tránsito.

NARANJA: El color naranja se emplea para pintar los anteriores de las tapas de las cajas que contienen - partes en movimiento de conexiones, que deben es-tar cerradas (cubiertas), para que de esta mane-ra sean lo más notorio a la vista del trabajador cuando estén abiertas y de inmediato las cierre.

MAGENTA: El color magenta se usa para indicar el peligro-
(Combinación entre violeta y amarillo) de riesgos radiaciones ionizantes. Se marcará - con un círculo central pequeño, y tres aspas - - en color magenta- sobre fondo amarillo.

Acta Constitutiva de la Comisión Permanente de Seguridad e -
Higiene, del negocio denominado _____

y que se encuentra establecido en _____

Siendo las _____ hrs. del día _____
del mes de _____ de mil novecientos _____

_____ reunidos la mayoría de los trabajadores --
en el local que ocupa la empresa, así como los representantes
patronales, se constituyen en Asamblea y se procede a nombrar
la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene, dando así cum-
plimiento a lo dispuesto por los Arts. 29, 32, y 34 del Regla-
mento de Medidas Preventivas de Trabajo habiendo sido designa-
dos por los Trabajadores los Sres. _____

y por la empresa los Sres.: _____

Una vez que las personas nombradas quedaron debidamente in --
teriorizadas de las obligaciones que les impone el Art. 35 --
del mismo Reglamento y de que se comprometieron a cumplirlas-
fielmente, se levanta la sesión a las _____ hrs. del mismo
día, firmando de conformidad esta acta. Da fé.-

Los Representantes

Por la Empresa

Por los Trabajadores

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

SOLICITUD DE REGISTRO

EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 193 DEL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

I - DATOS DE LA EMPRESA

Número de Registro

1.- Registro Federal de Causantes <input style="width: 200px; height: 20px;" type="text"/>	Registro del IMSS <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
2.- Nombre de la Empresa _____	
3.- Número de Establecimientos, Pientas, Unidades o Sucursales _____	
4.- Rama Industrial _____	

II - DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

1.- Nombre de la Unidad _____
2.- Domicilio _____
3.- Número Total de Trabajadores en la Unidad (Sindicatizados, de Confianza, Etc.) _____
4.- Número de Turnos de Trabajo _____
5.- Actividad Principal del Centro de Trabajo _____
6.- Nombre del Sindicato Titular _____
7.- Domicilio _____

III - DATOS DE LA COMISION

<p>1.- Fecha de Constitución de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene _____</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">DIA MES AÑO</p> <p>2.- Representantes, Proprietarios y Suplentes de la Comisión (Nombres y Apellidos)</p> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">TRABAJADORES</p>	FIRMAS
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold; font-size: small;">PROPIETARIOS</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold; font-size: small;">SUPLENTE</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p style="text-align: center; font-weight: bold; font-size: small;">PATRONALES</p>	
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold; font-size: small;">PROPIETARIOS</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold; font-size: small;">SUPLENTE</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

ORIGINAL

(VER INSTRUCCIONES AL REVERSO)

COMISION PERMANENTE DE
SEGURIDAD E HIGIENE

Los suscritos, miembros de la Comisión Permanente de -
Seguridad e Higiene de la empresa _____

_____ propiedad de _____

clase y rama ind. _____

unicada en _____

total de trabajadores _____ hombres _____ mujeres _____ men
de 16 años _____

nombre y dirección del sindicato _____

_____ médico que atiende a los trabajadores _____

dirección _____ teléfono _____

No. de reg. Tit. S.A.A. _____ No. de Ced. -
profr. _____.

Se permiten transcribir a continuación el acta de la última -
sesión celebrada en cumplimiento de las disposiciones del Art
37 del Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Tra
bajo.

En _____ siendo las _____ hrs. _____

del día _____ del mes de _____ de mil novecien-

tos _____ se procedió a celebrar en el local --

que ocupa la empresa, la sesión mensual ordinaria de la Comi-

sión .

Permanente de Seguridad e Higiene, con asistencia de los re -
presentantes obreros _____

y patronales _____

Abierta la sesión se leyó el acta anterior y se declaro por los integrantes de este cuerpo de seguridad e higiene, lo siguiente: Que de acuerdo con las disposiciones del art. 35 del reglamento respectivo, que establece que son obligaciones de la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene:

- a).- Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- b).- Poner medidas para prevenirlos.
- c).- Vigilar que se cumplan las disposiciones de los reglamentos de seguridad e higiene.
- d).- Vigilar que se cumplan las medidas preventivas dictadas por las comisiones de seguridad.
- e).- Poner en conocimiento del patrón y los inspectores de -- trabajo, las violaciones de las disposiciones dictadas, a fin de prevenir los accidentes y enfermedades profesionales.
- f).- Dar instrucción sobre medidas preventivas a los trabajadores.
- g).- Poner en práctica todas las iniciativas de previsión.

Se han venido inspeccionando regularmente los locales de la empresa y los lugares de trabajo, a fin de dar cumplimiento a

las anteriores disposiciones.

El informe de los sucesos salientes durante el mes que termina es como sigue:

1.- Accidentes ocurridos en el mes _____ remisión de forma y prev. 1 _____

2.- Medidas preventivas de seguridad que se sugieren y plazo en que se deben implantar _____

3.- Medidas preventivas de seguridad implantadas y que se sugirieron en actas anteriores, especificando número y fecha de las mismas _____

4.- Especificación y estado de los artefactos protectores personales con que cuentan los obreros _____

5.- Número de carteles (avisos preventivos) de seguridad que tiene la fábrica para evitar accidentes en los lugares de peligro. _____

6.- Medidas preventivas de higiene que se sugieren y plazo en que deban implantarse _____

7.- Medidas de higiene implantadas y que se sugirieron en actas anteriores, especificando número y fecha de las mismas _____

8.- Condiciones higienicas y sanitarias en almacenes o depósitos de materias primas _____

9.- Substancias tóxicas que se manejan _____

10.- Estado del servicio de suministración de agua y bebedores higiénicos _____

11.- Eluminación y aseo de los locales _____

12.- Número de baños _____ de mingitorios _____
estado actual _____

13.- Condiciones del botiquín de emergencia _____

14.- Número de exámenes médicos periódicos _____

15.- Número de exámenes de admisión _____

16.- Conferencia mensual de higiene _____

17.- Conferencia mensual de seguridad _____

18.- Reglamento interior de seguridad _____

19.- Investigación higiénica en cada trabajador _____

Con lo anterior se dió por terminada la sesión, citándose .

celebrar la siguiente treinta días después de la fecha.

a _____ de _____ de 19. _____

LA COMISION

REP. PATRONAL

REP. OBRERA

NOTA: De cada sesión debe levantarse una acta en el libro -
respectivo y copia de ésta deberá remitirse a la auto
ridad correspondiente.

Registro No. _____

Acta No. _____

DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL.
OFICINA DE HIGIENE Y MEDICINA DEL TRABAJO.

En _____ de la Empresa _____

ubicada en _____

siendo aproximadamente las _____ horas del día _____ de _____

de 19____, se reunieron _____ y

en representación de los trabajadores y _____

_____ y _____

en representación de la Empresa, con objeto de llevar a cabo la junta de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, correspondiente al mes - de _____ presidiendo la misma _____

Debidamente integrada la Comisión se procedió a dar lectura a los puntos acordados en el acta anterior, llegándose a los siguientes:

ACUERDOS :

POR LA EMPRESA:

POR LOS TRABAJADORES:

GUIA PARA EL RECORRIDO DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

1º.- ¿En la estructura, muros, techos y plafones del edificio existen coartaduras, desprendimientos ó algunos otros riesgos que puedan causar algún accidente a los empleados?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

2º.- ¿Las escaleras, pasamanos y barandales se encuentran libres de objetos que obstaculicen el paso ó sean riesgosos?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

3º.- ¿Es la iluminación suficiente en todas las áreas de trabajo?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

4º.- ¿En cada área de trabajo los enchufes y conexiones eléctricas se encuentran en buenas condiciones?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

5º.- ¿Se evita el uso de cordones de extensión eléctrica sobre los pisos, pasillos o/a alturas inconvenientes para el tránsito del personal?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

6º.- ¿Se mantienen todas las áreas de trabajo y de circulación libres de acumulación de basura, de desperdicios y de materiales que no se usan durante el horario de trabajo?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

7º.- ¿Cuentan con recipientes suficientes para basura y desperdicios?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

8º.- ¿La recolección de basura se hace diariamente?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

9º.- ¿Las mercancías están acomodadas y en tonos de altura adecuadas, y de modo que no haya riesgos ó interferencia en el trabajo?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

10º.- ¿Se almacenan las mercancías altamente - combustibles, en sitios separados?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

11º.- ¿Los servicios sanitarios se encuentran funcionando adecuadamente?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

12º.- ¿Se lleva a cabo la limpieza de los sanitarios diariamente?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

13º.- ¿Se proporciona el equipo de limpieza adecuado a la persona que realiza el aseo?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

14º.- ¿Se cuenta con suficiente equipo contra incendio?.

SI () NO ()

Se recomienda _____

15º.- ¿Los extintores han sido recargados últimamente?.

SI () NO ()

Cuando _____

Se recomienda _____

16º.- ¿Hay acceso rápido y fácil a todo el equipo
contra incendio?

SI () NO ()

Se recomienda _____

17º.- ¿Todo el personal conoce el funcionamiento -
del equipo contra incendio?

SI () NO ()

Se recomienda _____

18º.- ¿Existen avisos preventivos para evitar in-
cendios en todas las áreas?

SI () NO ()

Se recomienda _____

19º.- ¿En los vehículos de transporte con que cuen-
ta la dependencia, los cristales, cerraduras
y puertas se encuentran en buen estado?

SI () NO ()

Se recomienda _____

20º.- ¿Las llantas de los vehículos se encuentran
en buen estado, así como la llanta de refacción?

SI () NO ()

Se recomienda _____

21º.- ¿Funcionan correctamente los limpiadores de parabrisas y el sistema de luces?

SI () NO ().

Se recomienda _____

22º.- ¿El sistema de frenos funciona correctamente?

SI () NO ()

Se recomienda _____

23º.- ¿Cada vehículo cuenta con la herramienta completa, extinguidor de incendio y botiquín?

SI () NO ().

Se recomienda _____

Fecha del recorrido

Nombre de la Dependencia.

GRAFICAS Y REGISTROS DE
ACCIDENTES

C. Factores del Riesgo de Trabajo

1) El agente causante más directamente relacionado con el accidente o lesión es

Si

No

¿Fue un factor el tiempo meteorológico?

descripción

clave

2) El riesgo físico fue causado por

descripción

clave

3) El tipo de accidente fue ocasionados por

descripción

clave

4) El acto inseguro fue por

5) La parte del cuerpo lesionada fue

clave

D. Indicadores Económicos

Costo aproximado de los daños

Directos

Indirectos

Total

Estimación días de incapacidad para el trabajador (incluye días festivos)

E. Prevención de los Accidentes

¿Qué acción se ha tomado para corregir las prácticas y condiciones inseguras y evitar la recurrencia?

Modificación del procedimiento

Modificación Maquinaria

Divulgación

Ambiente adecuado

Adiestramiento

Equipo de protección

Factores personales (estímulos)

C

nombre y firma de quien levantó el reporte

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
CABEZA																										
OJOS																										
CARA																										
HOMBROS																										
BRAZOS																										
TRONCOS																										
MANOS																										
DEDOS																										
PIERNAS																										
PIES																										
DEDOS (PIES)																										
GENERAL																										

CABEZA
OJOS
CARA
HOMBROS
BRAZOS
TRONCOS
MANOS
DEDOS
PIERNAS
PIES
DEDOS (PIES)
GENERAL

PARTES AFECTADAS DEL CUERPO

INDICE DE SINIESTRALIDAD

Para realizar el índice de frecuencia y gravedad se han estado utilizando las siguientes formulas:

$$IF = \frac{\text{Número de casos con incapacidad mayor del día} \times 10^6}{H - H}$$

El índice de frecuencia es un número que indica cuantos casos de accidentes o enfermedades de trabajo se presentan o pueden presentarse en un millón de horas/hombre de exposición.

$$IG = \frac{\text{Número de días perdidos} \times 1000}{H - H}$$

$$IG = \frac{(S + I + D) \times 1000}{H - H}$$

S = Días subsidiados por incapacidades

I = Días imputados por incapacidades

D = Días cargados por defunciones

A partir del día 29 de Junio de 1981, salio en el diario oficial el nuevo índice de siniestralidad que sustituye a los índices de frecuencia y gravedad.

Este índice es la conjugación (o multiplicación) de los dos índices anteriores. Con una renovación en los días de exposición y los días productivos promedio de un trabajador dentro de cualquier organización.

Los índices de frecuencia y gravedad han sufrido unas modificaciones, quedando de la siguiente manera:

$$If = \frac{n}{N \times 300 \text{ días de exposición}}$$

$$Ig = \frac{S \frac{300}{365} + \frac{1}{100} \times 25 \times 300 + D \frac{25}{100} \times 300}{n}$$

n= Número de casos terminados

N= Número de trabajadores promedio

S= Número de días subsidiados o días perdidos por incapacidad.

I = Suma de incapacidades permanentes (parciales y totales)

D = Número de defunciones

Las formulas anteriores se formaron tomando en cuenta:

25 años de vida productiva de un trabajador (25)

300= número estimable de días laborables por año.

A partir de las modificaciones de estas formulas se integraron dando como resultado el indice de Siniestralidad.

$$IS = \frac{S/365 + 25 I + 25 D \times 10^6}{J N}$$

La formula salio de la siguiente manera:

$$If = \frac{n}{N \times 300} \quad (\text{ Se dividio los días de exposición entre 12 que son los meses del año, para calcular un mes) y dió como resultado.)$$

$$If = \frac{n}{N \times 25} \quad (\text{ días de exposición })$$

Este resultado se multiplico por el indice de gravedad de la siguiente manera:

$$IF = \frac{(\cancel{n})}{N \times \cancel{25}} \left(\frac{300 + \frac{1 \cancel{25} \times 300}{100} + D \cancel{2/5} \times 300}{\cancel{n}} \right) =$$

$$= S \frac{12/365 - \frac{1 \cancel{1} \times 300}{100} + D \cancel{1} \times 300}{\cancel{12}} \quad (\text{ está entre 12 })$$

$$S \frac{1/2/365 + 1 \cancel{300} + D \cancel{300}}{\cancel{12}} =$$

$$= \frac{S/365 + 1.25 + D.25}{N}$$

Cabe aclarar que para el cálculo de este índice de Siniestralidad, la fórmula del índice de gravedad no se divide entre 12 meses, se queda igual.

El índice de Siniestralidad, debe reportarse a las autoridades correspondientes cada año, de acuerdo a la clase que pertenesca c/ empresa, correspondera su tipo de clase.

Las empresas que mantengan su índice de siniestralidad en cierto grado, pagarán la cuota correspondiente a su grado durante todo el año, y podrá renovarse esta cuota, aumentando o disminuyendo, según cambie de grado de riesgo.

La clase no cambia aunque se baje o suba de nivel de la clase, y sólo en casos, en que todas las empresas que coticen en esa clase se salgan del riesgo, hacia arriba o hacia abajo, podrá hacerse una renovación de clase.

Para el cálculo del índice de siniestralidad se puede ser de dos maneras:

- 1o. 1 S Anual
- 2o. 1 S Acumulativo

El índice de Siniestralidad anual ya fué explicado; para el índice Acumulativo se va a realizar con las siguientes fórmulas:

$$IS \ 1 \text{ mes} = \frac{S \ 12/365 + 1 \ 3 + D \ 300}{N} \times 10^6 \quad (\text{x mes sin acumular})$$

$$IS \ 2 \text{ meses} = \frac{S \ 6/365 + 1 \ 1.5 + D \ 150}{N} \times 10^6$$

$$IS \ 3 \text{ meses} = \frac{S \ 4/365 + 1 + D \ 100}{N} \times 10^6$$

$$IS \ 4 \text{ meses} = \frac{S \ 3/365 + 1 \ 0.75 + D \ 75}{N} \times 10^6$$

$$IS \ 5 \text{ meses} = \frac{S \ 2.4/365 + 1 \ 0.60 + D \ 60}{N} \times 10^6$$

$$IS \ 6 \text{ meses} = \frac{S \ 2/365 + 1 \ 0.50 + D \ 50}{N} \times 10^6$$

$$1S \ 7 \text{ meses} = \frac{S \ 1.7/365 + 1 \ 0.43 + D \ 43}{N} \times 10^6$$

$$1S \ 8 \text{ meses} = \frac{S \ 1.5/365 + 1 \ D.375 + D \ 37.5}{N} \times 10^6$$

$$1S \ 9 \text{ meses} = \frac{S \ 1.3/365 + 1 \ 0.33}{N} \times 10^6$$

$$1S \ 10 \text{ meses} = \frac{S \ 1.2/365 + 1 \ 0.30 + D \ 30}{N} \times 10^6$$

$$1S \ 11 \text{ meses} = \frac{S \ 1.1/365 + 1 \ 0.27 + D27}{N} \times 10^6$$



UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO,
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

03. 6611

SECRETARIA DEL TRABAJO
Y
PREVISION SOCIAL

Ciudad de México, a 20 de diciembre de 1982.
"Año del General Vicente Guerrero".



C. MIRNA NIETO BOURET.
Gral. José Morán # 143-29
Col. Tacubaya
11870 México, D.F.

En relación a la solicitud presentada a esta Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para obtener su autorización y registro como Instructor Externo Independiente, tengo el agrado de comunicarle que, una vez efectuado el análisis de la documentación presentada, se han considerado satisfechos, tanto los requisitos previstos en el Artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo, como los Criterios establecidos por el C. Secretario del Pamo y publicados en el Diario Oficial de la Federación del 19 de febrero de 1982.

En tal virtud, queda usted autorizado como INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE, para impartir Capacitación y Adiestramiento a los Trabajadores, otorgándosele el Número de Registro: **NIBM-5806165**. El ejercicio de la presente autorización, deberá circunscribirse a los Grupos Ocupacionales Básicos y a las Actividades Económicas señaladas en el reverso del presente oficio.

Asimismo, deberá informar durante los primeros sesenta días de cada año, sobre qué Empresas han contratado sus servicios.

Cualquier modificación a los Grupos Ocupacionales y/o Actividades Económicas en las que se ha otorgado el presente registro, deberá ser previamente autorizada por esta Dirección.

Atentamente.
SUPRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
EL DIRECTOR.


LIC. JORGE E. BEYER SPARZA.

c.c.p. Subdirección de Registro y Verificación.- Edificio.
c.c.p. Subdirector de Informática.- Edificio.

118 36. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
119 36. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
611 36. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
853 36. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

118 JEFES DE DEPARTAMENTO Y ACTIVIDADES RELACIONADAS.
119 SUPERVISORES Y CAPATACES.
611 SERVICIOS DE PROTECCION.
853 FABRICACION, MONTAJE Y REPARACION DE PRODUCTOS ELECTRICOS, ELECTRONICOS y
RELACIONADO

36 CONSTRUCCION DE MAQUINARIA, APARATOS, ACCESORIOS Y ARTICULOS ELECTRICOS
Y ELECTRONICOS.

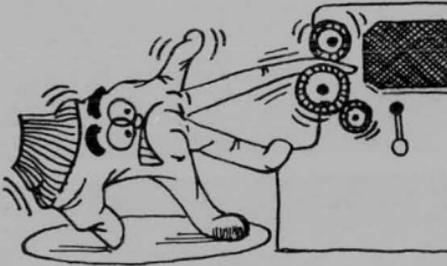
Staub



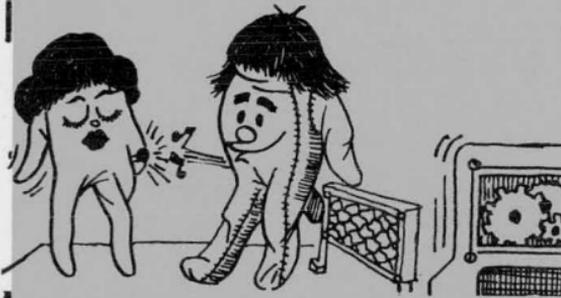
Las causas principales de estos accidentes son cuando algo hacemos mal o hay algo mal que las rodea.
Por ejemplo las cosas que hacemos en forma insegura:



No usar guantes donde se necesitan.



Usar guantes en maquinaria en movimiento.

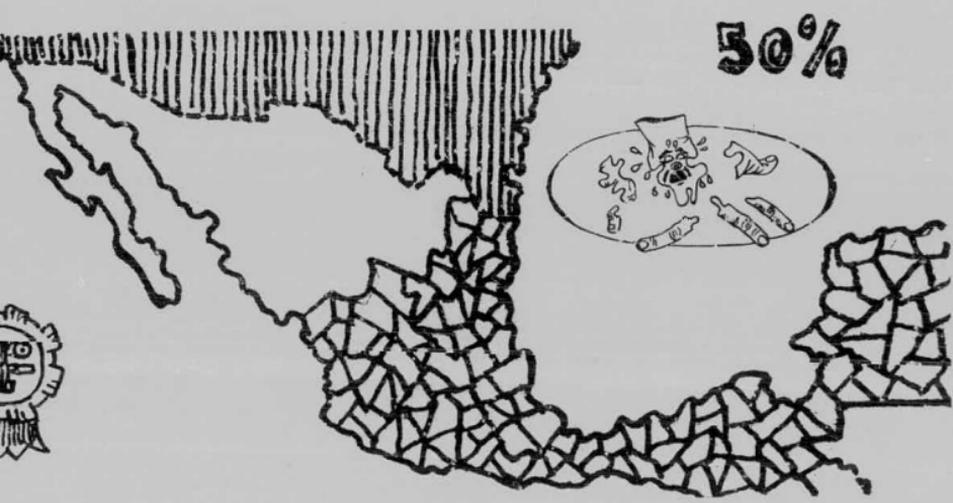


No mantener los resguardos en posición correcta en las máquinas.



Uso inadecuado de la herramienta.

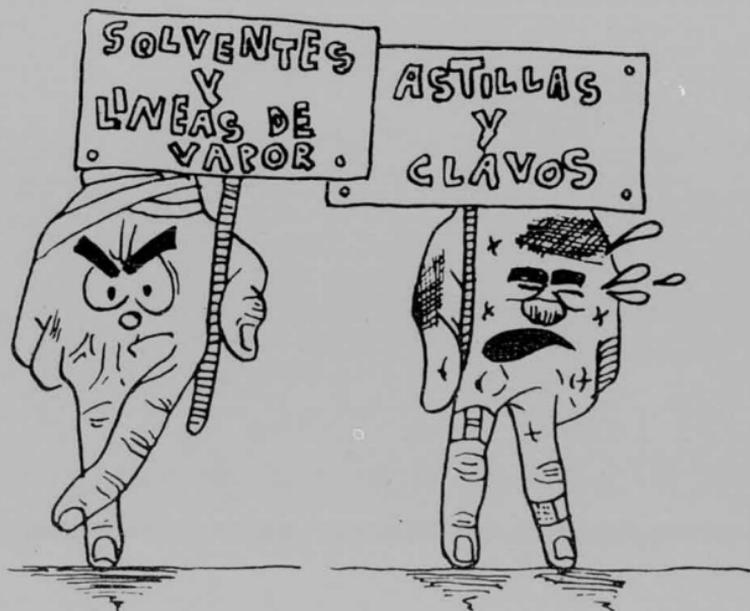
Como todos sabemos los accidentes en las manos y los dedos son cuantiosos, ocupan el 1er. lugar en partes afectadas del cuerpo por accidentes, en México, tenemos del 45^o/o al 50^c/o de estas lesiones.



Pero ¿Por qué ocurren tantos accidentes en las manos?
VEAMOSLO



Estas otras causas se unen a los riesgos físicos que las lesionan:

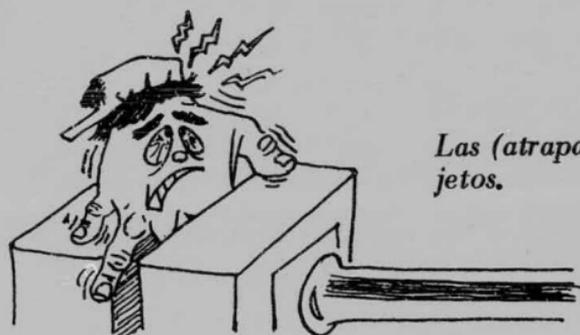


De 400,000 accidentes de trabajo 200,000 son causados en las manos y dedos con:



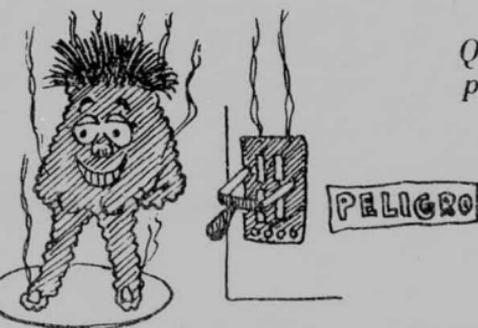
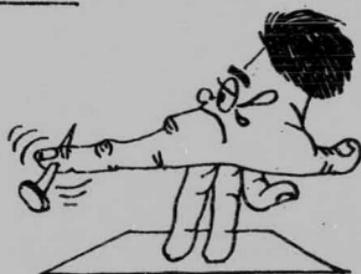
Los accidentes en las manos ocurren cuando:

Se (golpean) con algo o algo las golpea.



Las (atrapan) o quedan entre objetos.

Machucan, raspan, o cuando les clavan un objeto.

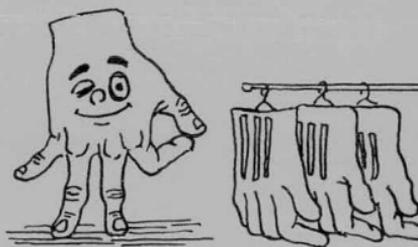


Queman con líquidos corrosivos, por fuego o por electricidad.

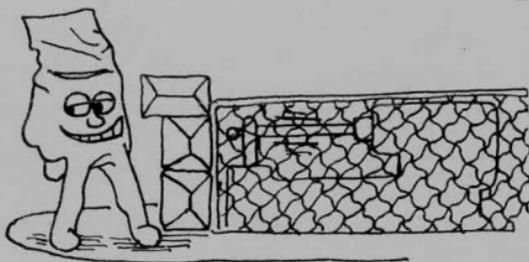


Obedezca los reglamentos de seguridad.

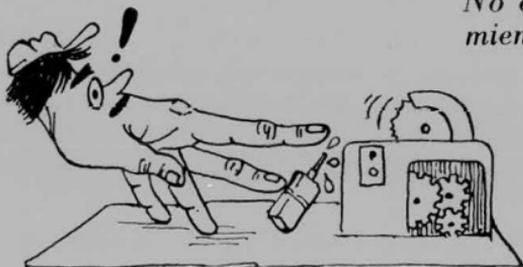
Use el equipo de protección a las manos.



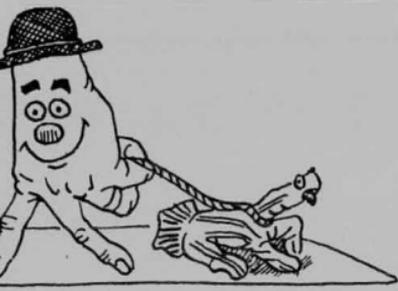
Cuide y respete los resguardos de la máquina.



No engrase la máquina en movimiento.

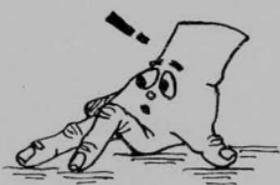
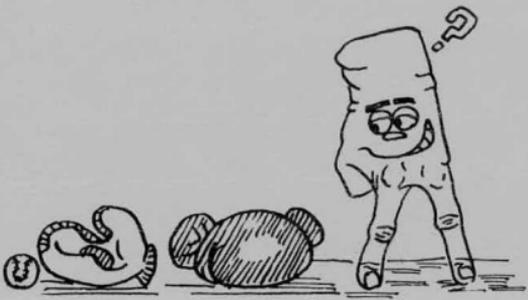


Recuerda tus manos son las herramientas más valiosas con que cuentas.



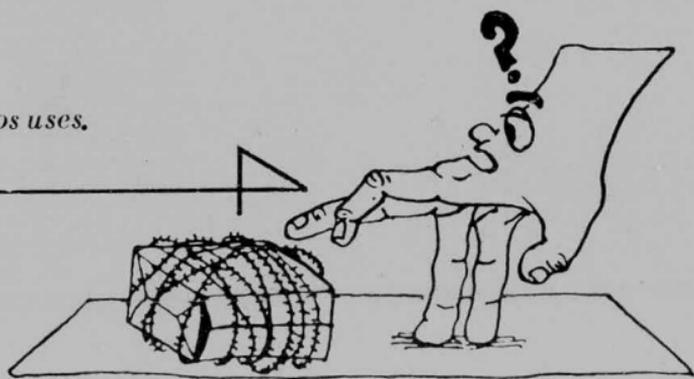
También los guantes te protegerán, siempre que.

los adecuados para tu trabajo conoce los riesgos y evitalos.



Esten en buenas condiciones.

Y cuando los uses.

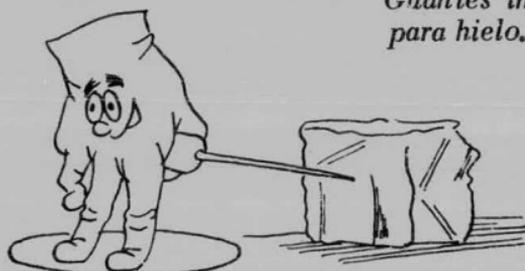


DE LAS MANOS
Proteje tus manos escoge el guante adecuado para cada operación



Guantes de cuero para manejar maderas, cristales, filos cortados, alambres empaque con fleje

Guantes de asbesto para

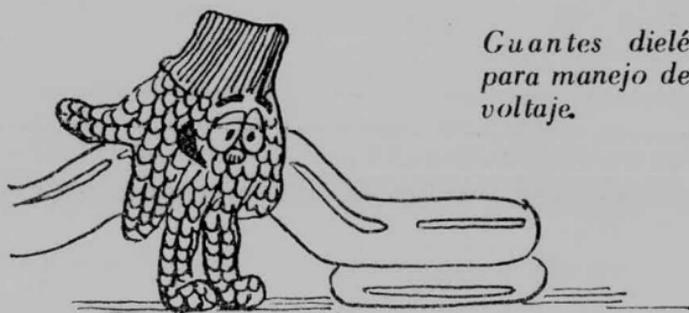


Guantes impermeables con forro para hielo.

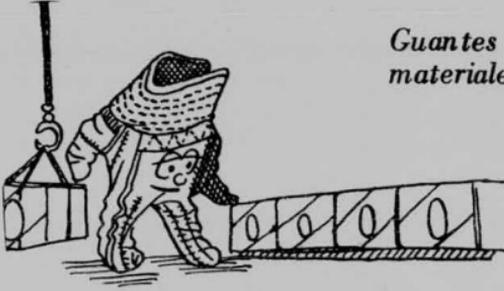
Guantes de hule o plastico contra corrosivos ácidos y cáusticos.



Guantes dieléctricos probados para manejo de corriente de alto voltaje.

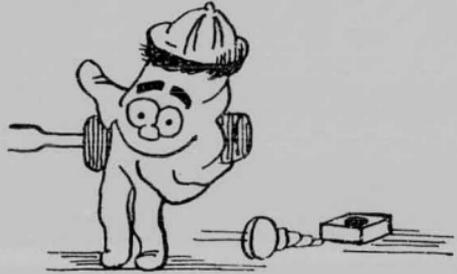


Usa el guante adecuado para cada operación.



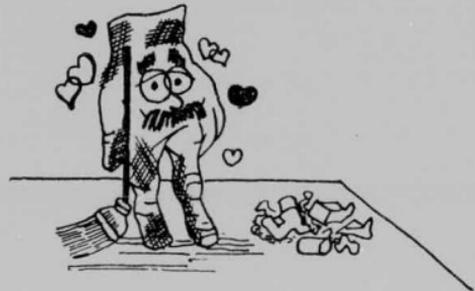
Guantes de lona para manejo de materiales y calor ligero.

Guantes de malla metálica para trabajos pesados.



Guantes de carnaza para el calor y las chispas de soldadura.

Guantes de tela para evitar lesiones y mugre.



LA HIGIENE

Lávalas con agua y jabón antes y después de cada comida y después de ir al baño.



Mantengalas siempre con las uñas cortas y limpias.

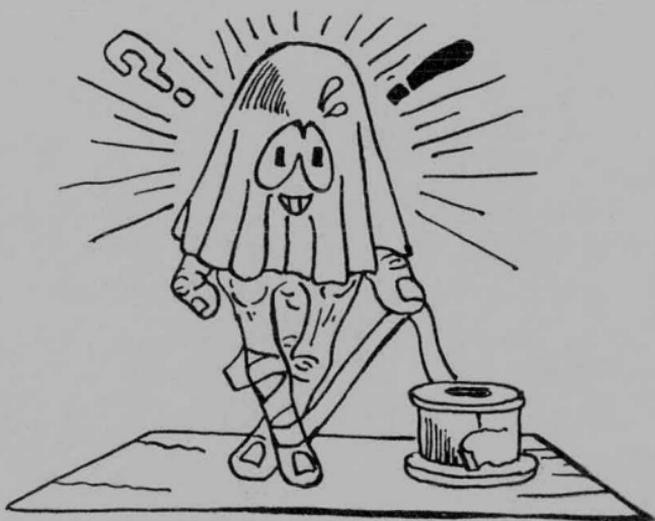


HERIDAS LEVES



- 1.- *Lave la mano con agua y jabón.*
- 2.- *Cubra la herida con una gasa.*
- 3.- *Vaya con un médico.*

HEMORRAGIAS



- 1.- *Presione la herida con una gasa.*
- 2.- *Cubrala con un trapo limpio*
- 3.- *Vaya con un médico.*

PRIMEROS AUXILIOS EN:

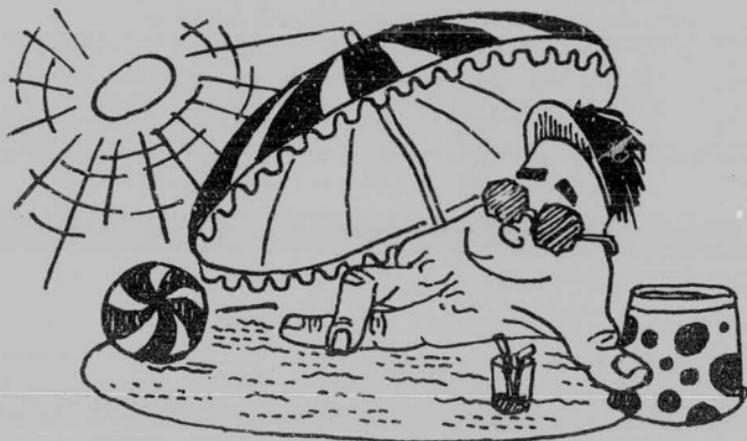
QUEMADURAS POR QUIMICOS

- 1.- *Aplique agua abundante por lo menos quince minutos.*
- 2.- *Vaya a la enfermería.*



QUEMADURAS POR CALOR

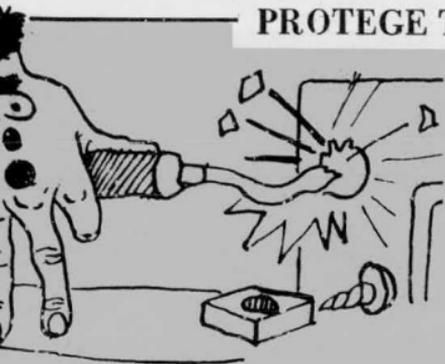
- 1.- *Aplique de inmediato agua fría hasta calmar el ardor.*
- 2.- *Vaya a la enfermería.*
- 3.- *Curela y reportela por leve que sea.*



FRACTURAS

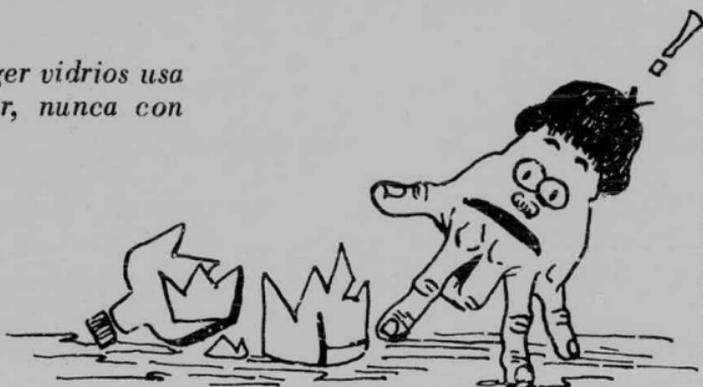
- 1.- *Inmovilicela.*
- 2.- *Vaya a la enfermería.*

PROTEGE TUS MANOS



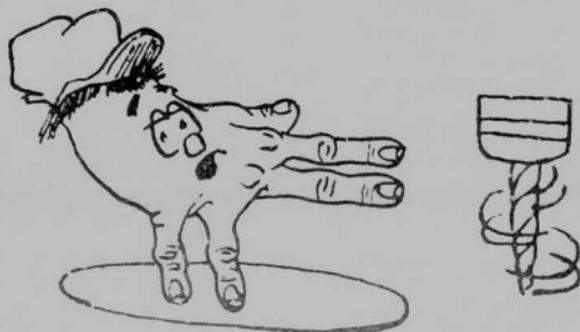
Usa herramienta que esté en buen estado.

Si tienes que recoger vidrios usa escoba y recogedor, nunca con las manos.



No pongas tus dedos cerca de máquinas rotativas.

Detener la velocidad de la máquina o herramienta antes de usar las manos.





Manten tus manos a tu
palda y trata de hacer
cosas normales esto te
dará idea de lo inca
paz que eres sin ma
nos, protegelas de
los accidentes son
algo insustituible.



SEGURIDAD

CN SU
DEPARTAMENTO

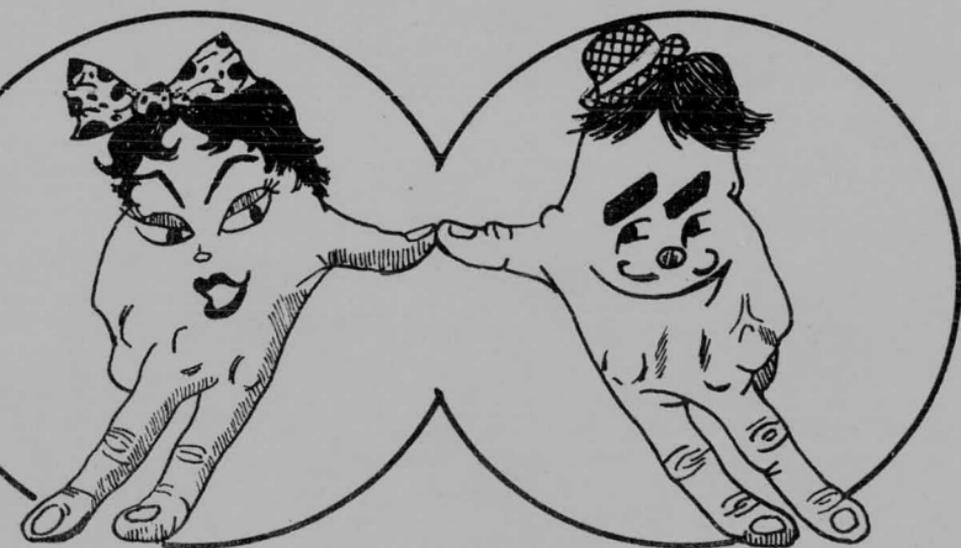
Estas respuestas corresponden
al cuestionario titulado

Qué apareció en la pág. 14 del número de Diciemb

	SI	NO
1.-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si su contestación fué NO a alguna de las preg
anteriores, tarde o temprano tendrá que lame
accidentes o correrá el riesgo de que una lesi
se agrave a menos que inmediatamente tome
das correctivas al respecto.

¿Conoces una herramienta capaz de coger objetos y tener la fuerza para levantar 25 Kg. no romper un cascara de huevo al tomarlo, ser flexible como para coger una hoja de papel en una superficie plana. Poder levantar los objetos de 15 cm. de anchura y además otros como de 3 mm. de longitud? .



¡Claro son las manos! herramientas que no pueden conseguirse en el mercado a ningún precio.

