

2ej
105



Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
" A R A G Ó N "

LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

P R E S E N T A:

Humberto Oseguera Barajas



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 está 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.

LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

S U M A R I O

Introducción	Pág. 1.
--------------	------------

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO	4
I. INTERNACIONALES	5
A) En Europa	5
B) En América	16
II. NACIONALES	19
A) Las Leyes de Indias	19
B) Las Constituciones de 1824 y 1857	21
C) Leyes del Imperio de Maximiliano	23
D) La primera proclama	23
E) Las huelgas de Cananea y Río Blanco	25
F) El Artículo 123 Constitucional	26
G) Leyes Locales del Trabajo	44
H) La Ley Federal del Trabajo de 1931	47

CAPITULO SEGUNDO

PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO	49
I. GENERALIDADES	49
A) Definición de riesgo de trabajo	52
B) Definición de accidente de trabajo	53
C) Definición de enfermedad profesional	54
II. CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO	56
III. MEDIDAS PREVENTIVAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO	67

CAPITULO TERCERO

LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE	72
--	----

I. SITUACION JURIDICA ACTUAL	72
A) Integración	73
B) Registro	76
C) Organización	77
D) Funcionamiento	77
II. NOCION DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	80
A) La seguridad en el trabajo	81
B) La higiene en el trabajo	82

CAPITULO CUARTO

LAS DISPOSICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE	85
I. EN FIGURAS JURIDICAS COMO:	85
A) El contrato colectivo de trabajo	85
B) El Contrato Ley	88
C) El reglamento interior de trabajo	89
D) La fracción XII del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo	91
E) Las fracciones VII y VIII del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo	-- 92
II. OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE	92
A) De los patrones	92
B) De los trabajadores	99
III. LAS COMISIONES NACIONALES Y ESTATALES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	- 100
IV. COMPETENCIA EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE	103
V. SANCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE	-- 104

CAPITULO QUINTO

INSTITUCIONES QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES PREVENTIVAS	110
I. DEL SECTOR PUBLICO.	110
A) Secretaría del Trabajo y Previsión Social	110
B) Dirección General de medicina, seguridad e higiene del trabajo	110
C) Inspección del Trabajo	112
D) Instituto Mexicano del Seguro Social	115
E) Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	117
F) Secretaría de Salud	118
II. DEL SECTOR PRIVADO	119
A) Médicos de las empresas	119
B) Asociación Mexicana de Seguridad e Higiene, A.C.	122
CONCLUSIONES	123
BIBLIOGRAFIA.	126

I N T R O D U C C I O N

En los últimos años, el problema de la salud obrera se encuentra a la orden del día en el movimiento obrero, ello responde sobre todo, al desarrollo económico por el que atraviesa el país, el cual trae consigo la -- realización de múltiples riesgos en la vida de los trabajadores; desde una simple lesión hasta la muerte, riesgos que tienen su origen fundamentalmente en el trabajo, por variadas causas. De ahí que nos haya interesado conocer la situación actual, en términos de las disposiciones legales existentes, de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, organismos preventivos de riesgos de trabajo que debieran de contribuir al logro de mejores condiciones en la integridad física de los trabajadores.

¿Hasta donde han coadyuvado realmente estos organismos preventivos en la lucha por la reivindicación de derechos sobre la salud y seguridad obrera?. ¿Son otros factores los que influyen para que hoy en día esta demanda tome vigencia?. Esta es la interrogante fundamental que tratamos de resolver en este trabajo.

Encontrando que como organismos de una composición paritaria, las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo sólo han servido como instancia de conciliación de clases, las cuales más que ser un instrumento de lucha para la mejoría de las condiciones de trabajo y de vida, sirven para que se mantenga el colaboracionismo existente entre gobierno, patrón y obreros.

Las grandes limitaciones de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo las encontramos en su composición paritaria y en el caso de las Comisiones Consultivas Nacionales y Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su composición tripartita, así como la de ser sólo organismos sin carácter ejecutivo, únicamente recomendativo en la -- adopción de medidas preventivas de los riesgos de trabajo.

La composición de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y las Comisiones Consultivas Nacionales y Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, obedece a la política que históricamente ha empleado el Estado de crear una alianza ficticia, no real, entre éste y los trabajadores, a través de los "líderes" de éstos últimos, el llamado corporativismo o colaboracionismo de clases.

Las facultades restrictivas de sólo hacer recomendaciones para la -- adopción de medidas preventivas que abatan los riesgos de trabajo que le impone la ley a estos organismos preventivos, sin lugar a dudas que es -- con el objeto paternalista del Estado de menospreciar a la clase obrera, negarle capacidad de dirigirse por sí misma, y de posibilitar la conviven -- cía pacífica, pero injusta en la que el Gobierno es el que en última ins- -- tancia decide si se concede o no un derecho. Estas comisiones deben de te -- ner facultades ejecutoras, constituirse como organismos autónomos, en -- cuanto a estructura e ideología del Estado se refiere, para poder cumplir cabalmente con la consigna "la emancipación de la clase obrera debe ser -- obra de la clase obrera misma".

En la investigación que deben realizar las Comisiones Mixtas de Segu- -- ridad e Higiene en el Trabajo, como un medio para encontrar las causas, -- las consecuencias y las alternativas de los accidentes y enfermedades de -- trabajo, resulta importante dotarse de un equipo multidisciplinario en -- el que concurren obreros, médicos, ingenieros, sicólogos, sociólogos, etc., -- más aún en las condiciones en que se encuentran las Comisiones de Seguri- -- dad e Higiene como quedó indicado con antelación, servicio de investiga- -- ción que deberá costear la empresa a petición de los trabajadores.

El presente estudio contiene un panorama cronológico de los diversos -- ordenamientos legales que hacen referencia a la prevención de los riesgos -- de trabajo en México, desde las Leyes de Indias, como figuras jurídicas -- filantrópicas y altruistas, hasta el actual Reglamento General de Seguri- -- dad e Higiene en el Trabajo y algunas disposiciones legales de países ex- -- tranjeros sobre este aspecto.

Las luchas que se han dado por la demanda de la salud y la seguridad -- obrera, han sido al margen del "movimiento obrero organizado", es decir, -- el corporativizado, lo cual demuestra que el obrero poco a poco va adqui- -- riendo conciencia de su clase y que es capaz de construir su propio futu- -- to, sin el paternalismo del Gobierno..

La nula o poca existencia de derechos sobre la prevención de riesgos- -- y la salud obrera en los contratos de trabajo, trae consigo la completa -- violación de las normas legales sobre este tenor, pues los patrones incum -- plen a sus anchas dichas normas aún las sanciones que la ley estipula pa- -- ra estos casos como son: multas pecuniarias, clausuras totales o parcia--

les, penas corporales, éstas sanciones son insuficientes, sólo el movimiento obrero en su conjunto a través del uso de los medios legales de lucha como la huelga pueden contrarrestar esta situación.

Se plantean también las obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene y previsión de los riesgos de trabajo: mantener el ambiente, el proceso de producción y en general las condiciones de trabajo en correspondencia con lo preceptuado en las estipulaciones legales respectivas, y como proposición el que deban ser inscritas como cláusulas éstas en los contratos de trabajo para que exista la posibilidad de que se cumplan bajo la presión colectiva de la asociación profesional sindical.

Se trata someramente las facultades y competencia que algunas dependencias y organismos del gobierno tienen en esta materia.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Al hablar de los antecedentes de las medidas preventivas de los riesgos de trabajo, nos referiremos a las elaboraciones legislativas que en relación a éstas se han realizado a nivel internacional y nacional.

Primeramente diremos que los riesgos de trabajo, como lo señalan algunos autores, son tan antiguos como el trabajo mismo, que éstos a lo largo de la historia se han visto incrementados con el crecimiento industrial de la sociedad, y que en todo ese tiempo se han venido produciendo medios preventivos a través de disposiciones jurídicas para evitar con ello consecuencias importantes en detrimento de la vida de la clase obrera.

Enrique Marc nos indica que "...En todos los tiempos el hombre ha sido proclive a ser víctima de ciertos riesgos originados o vinculados con el desempeño de su actividad laboral, que han incidido directa o indirectamente en su capacidad de trabajo, disminuyéndola o anulándola, transitoria o permanentemente...La repercusión de esos riesgos en el ámbito económico y jurídico ha variado a través de los tiempos...En la antigüedad pagana, estando las tareas manuales a cargo principalmente de esclavos, la incapacidad implicaba solamente un daño patrimonial, que debía ser soportado por el propietario o dueño del esclavo, situación similar a lo que ocurre, ahora, con la suerte de un animal, o en el desgaste de una máquina...Posteriormente, durante la vigencia del sistema corporativo, existía una obligación de carácter preponderantemente moral, más que jurídica, entre el maestro y sus cooperadores, rigiendo un sistema de asistencia social, ya a cargo directamente del maestro, incluso con intervención del estado y de instituciones públicas, pudiendo señalarse como éstas obligaciones fueron transformándose en obligaciones de neto corte jurídico, y entonces la responsabilidad empezó a recaer, únicamente, en los patrones, en los propietarios de los talleres."(1)

Pero fué el desarrollo económico el que trajo aparejados innumerables riesgos de trabajo. "Los cambios operados en los sistemas de producción -

(1).-Marc, Jorge Enrique, Los riesgos de trabajo, ediciones de Plama, Argentina, 1978, p. 1

de algunos países durante el siglo XVIII, hicieron llevar a los operarios de pequeños talleres artesanales, a convertirse en trabajadores de fábricas, con burdos procesos de maquinado, que los exponían a frecuentes y casi obligados accidentes de trabajo o enfermedades de trabajo..."(2). Es entonces como nos lo dice Miguel Bermudez Cisneros "...El problema de la reparación solo surgió después de la revolución industrial por tenerse repetido y multiplicado con el desenvolvimiento de la industria mecánica..."(3)

Los infortunios humanos, industriales y sociales causados por el maquinismo, dió lugar a que surgiera un fuerte movimiento por la prevención de los riesgos de trabajo, ello independientemente de que esto en alguna medida se impulsara en las legislaciones en relación a los daños desde épocas lejanas. Con respecto a esto mismo nos apunta la Organización Internacional del Trabajo que el número de máquinas, su potencia y su velocidad aumentaban sin cesar, creando con ello mayores peligros en las fábricas, de la magnitud que señalaba Engels, al describir la situación existente en 1844, en la que decía que había tantos lesionados en Manchester, que parecían los obreros un ejército que regresaba de la guerra, es así como se inscriben medidas de seguridad en la Ley de fábricas de 1844 en Inglaterra, a partir de la presión ejercida por el movimiento obrero de ese país.

I. INTERNACIONALES

A).- En Europa Roma.-

Una de las primeras leyes que vendrían a prevenir los riesgos de trabajo fue la LEX AQUILIA, que data del año 286 a.c., la cual se dividía en tres capítulos, pero de ellos solo el primero y el tercero se referían a los daños. En aquél se sancionaba la muerte injusta del esclavo ajeno y de los animales cuadrúpedos gregarios, y en el tercero, los daños a toda-

- 2.- Bermudez Cisneros Miguel, Las obligaciones en el Derecho del trabajo, ed. Cárdenas editor y distribuidor, México, 1979, p. 170.
- 3.- Bermudez Cisneros Miguel, Curso de Derecho del Trabajo, ed. Cárdenas editor y distribuidor, México, 1979, p. 390

clase de cosas causadas por incendio, fractura, o cualquier clase de deterioro, tal sanción era medida diversamente en cada uno de los capítulos, en caso de muerte de esclavo o de res, el autor había de pagar el mayor valor que el objeto hubiera alcanzado dentro del último año anterior al delito." (4). Asimismo la protección de daños se regulaba en las fuentes justinianas en donde se concedía una ACTIO UTILIS por lesiones a personas libres.

Los mismos esclavos crearon sus sociedades de ayuda profesional al decir de Rostuvtzeff "los esclavos y los jornaleros libres ocupados en ramas industriales por las que el estado no se interesaba, podían unirse en los llamados COLLEGIA TENEVIORUM, que no perseguían fines económicos, y entre cuyas varias finalidades se encontraba también la de asistir en caso de enfermedad o de accidente a sus componentes que de ellos estuviesen necesitados." (5)

Sobre esta situación -Hernández indica- "...el sistema reparativo romano tuvo, aunque incipiente, una doble manifestación; de ayuda o asistencia profesional y de posible responsabilidad culposa. Aunque el concepto netamente jurídico de enfermedad profesional es más moderno aún que el de accidente, se conoció nitidamente su existencia en Roma, sin que hubiese normas en cuanto a su reparación...Antonio de la Grana cita la referencia de Galeno al cólico saturnino y las enfermedades propias de los mineros, curtidores, botoneros, cargadores, etc. Plinio es el primero que propone la careta como medio preventivo contra los polvos metálicos; se trataba de una especie de caretas o máscaras formadas por vejigas transparentes que usaban los obreros que manipulaban bermellón." (6).

En 1528 en las ORDINATIONES RIPARIAE, se disponía que: "si algún marinero muriese sirviendo alguna nave o leño desde que el buque salga de la grada o del fondeadero, o de algún puerto, tendrá derecho a todo su salario, conforme a lo que estuviese escrito en el libro de asientos de la misma embarcación. Y si algún marinero enfermase o estropease en sus miembros -

4.- Hernández Márquez, Miguel, Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1945 p. 21

5.- Idem.

6.- Ibidem, p. 24.

desde el punto de haberse botado al agua la nave o leño, el patrón abonará a dicho marinero su comida precisamente para todo el viaje si tal fuese en el susodicho viaje, y el marinero habrá toda su soldada. Pero si dicho marinero no quisiere ir al referido viaje, no cobrará soldada alguna. Más si el marinero hubiese recibido tal estropeamiento haciendo el servicio de dicha nave o leño, que no pueda ir al viaje, al juicio de los prohombres de la rivera, cobrará tan solo media soldada. Y si el patrón hubiese pagado el salario entero al susodicho marinero, no tendrá obligación de poner otro marinero en lugar del que se quedó en tierra; más si solo hubiese pagado la mitad del salario, deberá poner otro marinero en lugar del que se quedó, y dar la restante mitad del susodicho salario, -- que no pagó, al nuevo marinero, y sus mercaderes estarán obligados, a rehacer a éste, puesto en lugar del otro, la otra mitad." (7)

Estas disposiciones legales, sin lugar a dudas son los primeros pasos para regular la prevención de los riesgos de trabajo, incluso puede decirse que algunas figuras jurídicas de éstas tienen hoy actualidad.

España.-

Los libros del mar, publicados en Barcelona en el siglo XVIII contienen preceptos sobre accidentes de trabajo en los que señalaban entre otros casos el de que "...está también obligado el patrón que si caé enfermo un marinero y muere en la nave, debe pagársele por entero su salario, y si se hallase algún pariente del difunto allí, se le deben dar sus cosas ... Si el marinero ajustado ya por el viaje, por voluntad de Dios muere antes de que la nave haya dado a la vela, debe haber la cuarta parte del salario, y antes de que la nave llegue a donde ha de tomar puerto, la mitad del salario debe ser del difunto y darse a sus herederos. Y si hubiese recibido ya todo el salario antes de morir, todo debe ser suyo y dado a sus herederos; y el patrono nada puede sobre éstos disputar ni pedir...El marinero debe de ir al paraje donde le envfe el patrón. Y si queda hecho prisionero, el patrón debe rescatarle, y si recibe algún daño resarcírsele; pero si no le envía a más de media milla lejos de la nave y -

no está en país sospechoso. Y si le prenden con violencia corsarios, debe percibir su salario como si hubiese cumplido su viaje." (8)

Es bien trascendente el valor histórico que estas disposiciones jurídicas estatuyeron en relación a los riesgos de trabajo. Formalmente están perfectas, desconocemos hasta que punto se aplicaron, considero que su -- contenido hoy nuestra legislación del trabajo lo recoge de una forma o de otra.

En este país al igual que en gran parte de Europa se constituyeron - las llamadas corporaciones o también nombradas cofradías que no eran más que una reunión de artesanos con fines primordialmente religiosos, económicos y profesionales, como la obligación de socorro mutuo en donde como lo asienta Hernáinz "...el componente de esa asociación profesional que - tuviera que suspender su trabajo a causa de enfermedad recibe una asistencia y una ayuda metálica, bien de los fondos del gremio o, por una generalización de tipo mutualista, de los componentes del mismo; aportación económica que se hace también extensiva a los gastos funerarios en caso de - fallecimiento." (9).

Hernáinz escribe además que "...esta actitud mutualista y benéfica - era la usual para reparar los accidentes y las enfermedades profesionales, pero por vía de excepción y cuando se desarrollaba una obra en gran escala como por ejemplo la construcción de la Catedral de León o el Monaste--río de "El Escorial", se dan instrucciones para el cuidado de los accidentes, o se crean los hospitales como el fundado por Felipe II, para aten--der a los accidentados y enfermos, a los que se rodea de los cuidados físicos y hasta morales..."(10).

Los capítulos del Rey Don Pedro IV de Aragón en 1340 también hicieron referencia a los riesgos de trabajo, en estos términos: "...si el marinero ú otro alistado se lastima algún miembro o toma enfermedad haciendo el servicio de la nave, devengará su sueldo mientras esté a bordo como si estu--viese sano; y el patrón deberá satisfacerle los salarios y cumplirle cualquier otra cosa, según el tenor y forma de su alistamiento. Más si estaba

8.- Idem.

9.- M. Hernáinz M., ob. cit., p. 27.

10.- Ibidem, p. 26.

en viaje de ultramar, el patrón deberá en todo caso volverle con aquella nave, hasta que le deje en el lugar en donde le alistó." (11)

En este país las medidas preventivas de los riesgos de trabajo en su legislación, son emprendidas a partir de un movimiento ideológico inicialmente por la organización y luego por el mejoramiento de la clase trabajadora que se impulsó en 1531.

En 1853 la ley garantizaría a la clase obrera el derecho a la vivienda, y es hasta 1861 cuando se reconoce existencia a las sociedades mutualistas.

En 1863 se reglamentan las industrias peligrosas, luego en años subsiguientes se crean leyes en favor de los menores, accidentes de trabajo y - en 1923 se expide una Ley del Trabajo que vendría a recoger todas las disposiciones existentes en ésta materia entre ellas la de los accidentes de trabajo.

El reglamento de seguridad e higiene en este Estado de 1940, en su contenido ordena la creación de los comités de seguridad "...siempre que - la industria o trabajo lo indique por su importancia y riesgo en el trabajo, deberá el patrono designar agentes suyos encargados especialmente de ocuparse de todo cuanto se relaciones con la prevención de los accidentes." (12).

A estos comités se les fija el objetivo de velar por la integridad física y la salud del personal, en relación con el trabajo que éste realiza dentro de la empresa.

Entre algunas de las funciones que tienen encomendadas estos comités de seguridad están las de: velar por el cumplimiento del reglamento de sanidad e higiene; estudio de las condiciones de seguridad de los locales - de trabajo, las instalaciones, maquinaria, procedimientos de fabricación - o de trabajo con vistas a su mejoramiento; redactar normas e instrucciones convenientes a fin de prevenir posibles accidentes; cuidar de la higiene y salvaguarda de la salud del personal; vigilancia de la seguridad e higiene de los locales, instalaciones, maquinaria, procedimientos de fabricación o de trabajo; cuidado del debido empleo de los dispositivos de-

11.- Ibidem, p. 28.

12.- Ibidem, p. 473.

protección; investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales; llevar estadística de los riesgos de trabajo.

Los patrones están obligados a constituir éstos comités "...en los centros de trabajo de las industrias química, textil, de la madera y afines, papel, cartón, vidrio, cemento, gas, electricidad, transportes y comunicaciones, en donde se emplee 500 trabajadores o más; en los centros de trabajo de las industrias siderometalúrgica, trabajo del hierro y demás metales, construcción y reparación de máquinas, aparatos y vehículos siempre que empleen 250 o más trabajadores; en las obras de la industria de la construcción siempre que se empleen 250 o más trabajadores."(13).

De esto último se observa que en las ramas de la industria en la que es obligatoria su integración de éstos comités, son excesivamente riesgosas, pero eso no limita o es obstáculo, desde nuestro punto de vista para que en ramas menos riesgosas no se haga lo mismo. Además la limitación en cuanto a la cantidad de obreros que deben integrarlas en los centros de trabajo es absurda, puesto que con ella quedarían desamparados centros de trabajo que no contaran con ese número, aún cuando pudiera ser peligrosa su actividad. Lo que sí es de elogiarse es su constitución obligatoria en la rama de la construcción a pesar de las objeciones anotadas con anterioridad.

La composición de éstos comités es la siguiente "...un presidente, - que será el director del establecimiento u obra; un ingeniero de seguridad que será el vicepresidente; un médico del trabajo; un secretario que será un empleado de confianza de la empresa; y dos vocales, que habrán de ostentar la categoría profesional de contraamaestre u oficial de la industria o de la actividad de que se trate; un jefe de grupo de empresa de la casa sindical, que asegurará la coordinación entre las funciones asignadas al comité y su misión de éste."(14).

Por lo que hace a la importancia y composición de éstos comités - nos dice Hernández- es la de que "...constituyen uno de los medios que merecen modernamente una más asentada atención, en cuanto es bien notoria la eficacia que tienen en la labor preventiva. Su constitución es heterogénea,-

13.- Ibidem, p. 475.

14.- Ibidem, p. 477.

y aunque varía según los países y las empresas, pueden estimarse como pilares de su composición, la coexistencia en los mismos, de los elementos técnicos de la empresa (ingenieros, médicos), con los que directamente -- realizan por sí mismos los trabajos (capataces, obreros), sin olvidar tampoco los elementos administrativos, a los que de ordinario suelen adscribirse las funciones burocráticas de los mismos...constituídos en particular para cada empresa suelen realizar su objeto...como medios de prevención que cumplen su finalidad, analizando periódicamente los riesgos que acaecen en la empresa o centro de trabajo, determinando el origen de los mismos y sus causas, proponiendo los medios para evitar riesgos y velando en todo momento por la seguridad e higiene del trabajo." (15).

Aquí habría que preguntarnos ¿Hasta que punto la composición de estos comités es la más adecuada? Nos parece que la que da el autor citado anteriormente y la legislación española, incluso la mayoría de las legislaciones no es del todo correcta, consideramos que deben estar integrados única y exclusivamente por trabajadores, en virtud de que ellos son los más interesados por su seguridad y que como tienen intereses opuestos con los de la empresa, ésta última resulta un obstáculo para que salgan adelante sus peticiones de salud, situación que en la mayoría de los casos -- solo se obtiene a través de un movimiento de huelga. Ahora bien, la verdad es que el sentido de estas legislaciones al posibilitar la coparticipación obrera con su carácter paternalista y tutelador, trata con ello de frenar y desviar la lucha de clases. Más adelante abundaremos sobre ésta afirmación.

Alemania.-

Su legislación en materia de Seguridad Social se inicia desde 1884, - aporta la figura jurídica del seguro social obligatorio, en la cual se establece según datos de Hernáinz: derechos de asistencia médica, reeducación profesional, la reincorporación al trabajo, indemnizaciones en forma de pensiones, considera accidente de trabajo"... los ocurridos hacia y después del trabajo, así como aquellos que tengan lugar en talleres o cen-

15.- Ibidem; p. 428.

centros de enseñanza profesional."(16). En contraste con esa brillante legislación -afirma Trueba Urbina- que en Alemania "...se presentaron contradicciones sociales: por un lado obtiene de Bismarck la expedición de la Ley de 21 de octubre de 1876 que prohíbe las coaliciones obreras y que atentan contra uno de los derechos sociales más valiosos del Derecho del Trabajo, en perjuicio de los proletarios; y por el otro crea el seguro social...Frente a su política antisindicalista, el célebre canciller elaborará un derecho de seguridad social, para detener la lucha de la clase obrera."(17).

Al igual que en otros países, en Alemania la legislación sobre seguridad social se presenta como una concesión a la clase obrera, es decir, el Estado a sabiendas de que la demanda de salud es una necesidad obrera por la cual en cualquier momento se luchará, el gobierno previniendo esto la otorga y con ello frena o impide esa lucha. Pero este tipo de concesiones solo se dan cuando le son precedidos fuertes movimientos que abanderan el contenido de las mismas.

Egipto.-

La Ley de reparación de accidentes de este país data de 1935, misma que ha sufrido diversas modificaciones en las cuales se ha instituido el seguro obligatorio para las empresas industriales, pero quedando exentos de él los empresarios que tengan un mínimo de 100 trabajadores "...siempre que además de tomar las precauciones posibles para prevenir los accidentes depositen en un Banco una fianza en metálico, cuya cuantía es de -- 500 y 5000 libras egipcias."(18).

Luxemburgo.-

La legislación de riesgos de trabajo en este país de 1925 introduce el seguro obligatorio en el régimen agrícola.

16.- Ibidem, p. 33

17.- Trueba Urbina, Alberto ob. cit., p. 143

18.- HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel, ob. cit., p. 46

Rusia.-

Su Código de trabajo de 1922 en el capítulo XVII se refiere a los seguros sociales, entre cuyos objetivos a cubrir figuran los accidentes y las enfermedades profesionales, "...con tres tipos de medidas reparadoras: a), prestación de asistencia médica; b), pago de subsidio en el caso de pérdida temporal de la capacidad de trabajo, y c), pago de una pensión en caso de invalidez."(19).

Suecia.-

La Ley de 1901 acepta el principio de riesgo profesional, aunque se mantiene como potestativo en un tiempo, luego es elevado a la categoría de obligatorio. Se regulan los accidentes en la Ley de 1916 y las enfermedades profesionales en una Ley de 1930 misma que rige actualmente. Quedan excluidos del sistema reparador, los trabajadores a domicilio y los trabajadores temporales.

Japón.-

Rigen los accidentes y enfermedades de trabajo y el seguro social en la Ley de 1931. En 1941 apareció en este país "...una nueva legislación sobre la protección de la salud y la prevención de los accidentes en fábricas, establecimientos, entre otras medidas, la creación de comisiones o comités encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, así como el examen médico mensual de los trabajadores, y locales de trabajo en las empresas de más de 500 obreros."(20).

Asimismo se mantiene en la legislación de este país sobre riesgos de trabajo "...El principio de la responsabilidad ante los accidentes y las enfermedades profesionales, existiendo el seguro obligatorio para las empresas de trabajo y las construcciones públicas."(21).

Finlandia.-

19.- Ibidem, p. 42.

20.- Ibidem, p. 46.

21.- Idem

La Ley de 1935 sobre el seguro de accidentes es la que concretiza todo el trabajo legislativo de ese país en esa materia.

Francia.-

En 1945 se crea una Ley que reorganiza la legislación sobre accidentes en la agricultura, en la cual a los mutilados puede asignárseles una renta del 100% del salario que estuviesen cobrando antes del accidente.

Holanda.-

La Ley básica de accidentes de 1921, regula los accidentes ocurridos en la agricultura, para el caso de la asistencia médica la institución de seguro social puede otorgarla o bien hacer el pago de los gastos que la misma origine.

Italia.-

La legislación de éste país es de 1941, reconoce el seguro de accidentes en la agricultura, y el "...seguro de accidentes a los alumnos de las escuelas cuyos programas figuren prácticas o experimentos peligrosos. .."(22).

Inglaterra.-

Fue uno de los primeros países en donde se luchó por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, sobre todo porque ahí tuvo lugar la revolución industrial capitalista en forma preponderante, - las demandas que impulsó el movimiento obrero eran por "...salarios que permitieran normas decorosas de vida, así como la lucha por el establecimiento de horas de trabajo que no destruyeran la salud de los obreros."-- (23).

Su legislación sobre accidentes y enfermedades profesionales se inicia en 1870, en la que se consagra el principio de responsabilidad patronal y el aseguramiento potestativo. En 1897 la legislación de éste país -

22.- Ibidem, p.41.

23.- Centro Regional de Ayuda Técnica, Accidentes de Trabajo, NE. 1980, p. 18.

acepta la teoría del riesgo profesional.

Las asociaciones obreras como las TRADE- UNIONS ocupan un lugar importante en la lucha por mejorar las condiciones de salud de los trabajadores, incluso con la presión que llegan a concentrar en sus movimientos hacen que el parlamento en 1897 votara a su favor la Ley sobre reparación de accidentes. Otras organizaciones obreras como las FRIENDLY SOCIETIS -- igualmente sobresalieron sobre todo en aspectos de previsión de los accidentes de trabajo y cajas de socorro contra invalidez, vejez, muerte y enfermedad.

También es de mencionarse que las disposiciones sobre accidentes de trabajo, obligan al patrón a cubrir indemnizaciones por infortunios ocurridos por caso fortuito o fuerza mayor, además aquellos que se produzcan por la acción de un subordinado de aquél o aún por terceros.

Dinamarca.-

La Ley 183 es la que regula los riesgos de trabajo y es modificada en 1944, en lo medular se caracteriza por "...a) el abarcar todos los accidentes de trabajo propiamente dichos como las enfermedades profesionales; b) la amplitud de aplicación de sus normas, que llega a comprender -- incluso al servicio doméstico, y no solo al que realiza su trabajo mediante remuneración, sino inclusive al que lo presta gratuitamente, y c) el pagarse las indemnizaciones debidas por las incapacidades que se sufran -- por los accidentes en forma de suma global..."(24)

Bélgica.-

Una de las últimas legislaciones reguladoras de los accidentes es la del 18 de junio de 1941 misma que "...abarca los accidentes de trabajo debidos a causa de guerra... Mantiene el principio esencial de que la responsabilidad derivada por los hechos de guerra que hayan ocasionado un accidente de trabajo corresponde a la empresa, aunque naturalmente, sólo -- tiene ejecución cuando implique la aplicación de un contrato de trabajo o

de empleo que lleve consigo, en lo que a la víctima del accidente se refiere una agravación de los riesgos de guerra ordinarios," (25).

Hasta aquí se indican algunas particularidades de las legislaciones de países europeos en materia de riesgos de trabajo, las cuales se pueden resumir en : son otorgadas debido a la presión ejercida por movimientos sociales con lo que los gobiernos se ven precisados a ello para contenerlos. Son el resultado de la influencia o fuerza del movimiento obrero en particular con lo cual los gobiernos se ven obligados no a conceder sino a votar en su favor; la gran mayoría de los Estados se hacen cargo de la administración de la salud y riesgos de trabajo a través de sus Instituciones; sus prestaciones en ésta materia son superiores en algunos países que las que otorga nuestra legislación en aspectos como el seguro obligatorio a domésticos, agricultura y construcción; solo algunas de estas estipulaciones contemplan a las comisiones de seguridad e higiene.

B) En América.-

Ahora veremos algunos aspectos de la legislación sobre riesgos de trabajo en el continente americano.

Estados Unidos de Norte América.- No existe Ley federal sobre accidentes de trabajo, en cada Estado existe una ley especial sobre éstos. En algunas leyes locales se recoge el seguro obligatorio.

Los funcionarios públicos en la Ley de 1916 son protegidos contra accidentes .

La Ley del 6 de junio de 1920 prevé la rehabilitación y reintegro a los empleos a los víctimas de accidentes.

Argentina.-

La legislación sobre riesgos de trabajo se ha esmerado, beneficiar más a las víctimas que a los causahabientes, pero en materia de prevención poco o nada se ha hecho, como lo afirma Jorge Enrique Marc "...Con criterio orgánico y de manera sistemática el problema de la prevención de los infortunios se ha limitado a establecer disposiciones aisladas de determinados medios preventivos, creando inspectorías encargadas de vigilar

la aplicación de aquellos mecanismos."(26).

La Ley 5033 del 21 de julio de 1914 "...obliga a los empleadores de modo general a tomar medidas de resguardo y seguridad a efecto de evitar los accidentes originados por la utilización de máquinas, engranes, motores, poleas, etc., así como por deficiencias en las instalaciones en general."(27).

Dentro de las disposiciones que sobre riesgos de trabajo se han elaborado, destaca el decreto del 18 de septiembre de 1933 sobre previsión de accidentes en la agricultura.

El decreto del 21 de abril de 1972 hace mención a las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y se aplica "...a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualquiera que sea la naturaleza económica de la actividad, el medio donde se ejecute, el carácter de los puestos y centros de trabajo y la índole de las máquinas, elementos, dispositivos o procedimientos que utilicen o adopten."(28).

Asimismo ese decreto indica que la seguridad e higiene en el trabajo, comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela, o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; b) prevenir, reducir o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo; c) estimular y desarrollar una actividad positiva, respecto a la prevención de los accidentes y enfermedades que pueden derivar de la actividad laboral.

Bolivia.-

Se regula por primera vez los riesgos de trabajo en la Ley de accidentes del 19 de enero de 1924. El 18 de marzo de 1927 se disponen por decreto cuestiones sobre prevención de accidentes.

Esta legislación entiende por accidente "toda lesión orgánica que el operario sufra al ocuparse de trabajar para otro, y como consecuencia del

26.- Marc, Jorge Enrique, ob. cit., p. 6.

27.- De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo, ed. ediciones de palma, Argentina, 1977. p. 334.

28.- Marc, Jorge Enrique, ob. cit., p. 7.

trabajo."(29).

Brasil.-

Rige la Ley del 10. de junio de 1934 la cual regula los accidentes y enfermedades profesionales.

Canadá.-

Las diversas leyes dictadas en éste país de accidentes excluyen del seguro que regula a los obreros, a los trabajadores de la agricultura, domésticos, de pesca y temporeros.

Colombia.-

Existe una legislación sobre accidentes de trabajo desde 1915 la cual ha sido en diversas ocasiones modificada, pero lo singular de ésta Ley es que el seguro sobre accidentes no tiene carácter obligatorio.

Costa Rica.-

En este país está vigente actualmente el código de trabajo de 1943, el cual regula los riesgos de trabajo.

En este código se señala como un aspecto preventivo, la creación en cada empresa, con 10 o más trabajadores, de las comisiones de seguridad paritaria, para el estudio de las causas de los accidentes y su remedio.

Cuba.-

Aquí nos encontramos con que la primera disposición sobre riesgos de trabajo es de 1935 la cual exceptuaba su aplicación al trabajo doméstico.

Uruguay.-

La Ley de 1920 sobre riesgos de trabajo ha sido modificada en no pocas ocasiones, su campo de aplicación es muy extenso, pues comprende a todos los obreros en general, aprendices tengan o no retribución, a los del servicio doméstico y trabajadores agrícolas, solo que no es obligatorio para éstos últimos.

Sin lugar a dudas las distintas leyes que se han señalado con anterioridad, con elementos importantes para la prevención de los riesgos de trabajo, pues en ellas se contienen disposiciones sobre seguridad e higiene, comités de seguridad, en menor o mayor medida unas de otras, que vienen a significar una protección para la clase trabajadora.

II. NACIONALES

A).- Las Leyes de Indias

Estas son en nuestro país una de las primeras normas jurídicas sobre el trabajo que regularon en cierta medida los riesgos de trabajo. "... Pocas épocas de la vida del país ofrecen un material tan vasto y tan interesante en materia de trabajo, como la Colonia. Al lado de las ordenanzas de gremios, formuladas para reglamentar el trabajo que podríamos llamar calificado, se encuentran aquellas disposiciones de las Leyes de Indias que protegen a la población aborigen y junto a unas y otras, las instituciones del trabajo forzado, es decir, la esclavitud y la servidumbre, y las formas más o menos disfrazadas de ambas." (30)

Las ordenanzas de gremios "... en realidad y no obstante su benignidad puesta por el Virrey o el Ayuntamiento de la Ciudad de México... están hechas para asegurar a los españoles el ejercicio de ciertas profesiones, de las que expresamente excluyen a los indios, negros y mulatos." (31).

Las Leyes de Indias eran la expresión de la existencia en la época de la Colonia del indígena, así lo afirma J. Jesús Castorena al decir que éstas ... hablaban de la servidumbre a que se hayaba sometida la población conquistada... instituían medidas de previsión... y aún la encomienda y el repartimiento, formas indiscutibles de trabajo forzado..." (32).

En general las Leyes de Indias se refirieron a la regulación del contrato de trabajo, trabajo de mujeres y menores, monto y protección del salario, jornada de trabajo, prohibición de la tienda de raya, descanso semanal, casas higiénicas, atención médica obligatoria, enfermedades, en las que se impone obligaciones para los que ocupan a los indios en casos-

30.- Castorena J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Ed. Jaris, Méx. 1942, p. 84.

31.- Ibidem, p. 85.

32.- Ibidem, p. 94.

de enfermedad. Encargamos a todas nuestras justicias la buena y cuidadosa cura a los indios enfermos que adolecieren en ocupación de las labores y trabajo, ora sea de mita, o repartimiento, en forma que tengan el socorro de medicinas y regalo necesario sobre que atenderán con mucha vigilancia.. ." (33).

También se refirieron estas Leyes de Indias a las labores peligrosas y trabajos insalubres al disponer "y ordenamos a los del Paraguay que aún voluntariamente no puedan ir a Maracuyo y sacar hierba llamada del Paraguay, en los tiempos del año que fueren dañosos y contrarios a su salud, - por las muchas enfermedades, muertes y otros perjuicios que de esto se sigue...El trabajo que padecen los indios en desaguar las minas es muy grande y de su continuación resultan enfermedades; porque nuestra voluntad es que sean relevados de él en lo posible, ordenamos que no se desaguen con indios, aunque quieran hacerlo de su voluntad sino con negros o con otro género de gente..."(34).

Así también estatuyeron medidas de previsión social de las que sobresalen la prohibición de que los indios fueran objeto de uso de animal de carga de mercancías, la fundación de hospitales y escuelas.

Trueba Urbina en relación a estas Leyes de Indias nos dice que éstas tenían la finalidad de "...proteger a los aborígenes ...se inspiraron en la generosidad de los Reyes Católicos, en las ideas de bondad y caridad de la Reyna Isabel, en el cuidado del trabajo humano, en mandamiento de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica..."(35).

En esta forma las Leyes de Indias representan un documento jurídico - valioso, por cuanto por un lado expresa demandas de salud y previsión social importantes y por el otro obedece a intereses de la Corona para el dominio de los indígenas al estatuir la encomienda y el repartimiento, -- que como afirma Castorena son unas de las tantas formas de esclavitud conocidas.

33.- Ibidem, p. 97.

34.- Ibidem, p. 99.

35.- Trueba Urbina, Alberto, ob. cit., p. 139.

B) Las Constituciones de 1824, 1857

Antes de abordar este punto es necesario considerar que la situación de los trabajadores antes y después de la independencia era la de esclavo, pues aunque Hidalgo y Morelos tenían la pretensión de abolir la esclavitud, en realidad no fue así, lo que sucedió fue un cambio de opresores de españoles a mestizos, pues sin lugar a dudas estos últimos no reflejaban los intereses de los trabajadores, sino de la pequeña burguesía nacional.

Por lo que hace entonces a estas constituciones de 1824 y 1857 indica Trueba Urbina "las constituciones políticas de México a partir de la consumación de la independencia, son tradicionalistas, individualistas y liberales... Ninguno de esos estatutos constitucionales había creado derechos sociales en favor de los débiles: el obrero dentro del individualismo y del liberalismo es objeto de vejaciones y se le convierte en ente subordinado, en mercancía de la que dispone libremente el patrón, al amparo del capitalismo que el propio Estado representa, como hasta hoy. Tampoco se encuentra en especial alguna norma socialmente protectora de los débiles. Solo se enuncian las instituciones sociales como objeto de los derechos del hombre." (36).

Lo que se estableció en la constitución de 1857 fue la libertad de industria y de trabajo que en realidad no era más que la garantía al patrón de la conservación de sus ganancias y propiedades. Y según el decir de uno de los constituyentes de 1857, Vallarta, el problema del derecho del trabajo no se discutió pues "en tan delicada materia puede, sin querer herir de muerte a la propiedad, y la sociedad que atenta contra la propiedad, se suicida". (37)

Otro de los constituyentes que intervino en la elaboración de la constitución de 1857, Ignacio Ramírez señaló en la asamblea constituyente -- "los contratos entre propietarios y jornaleros no son sino un medio de -- apoyar la esclavitud, es menester si se quiere que la libertad no sea una vana abstracción que la constitución proteja los derechos de los ciudadanos... El más grave de los cargos que hago a la comisión es el de haber --

36.- Ibidem, p. 141.

37.- Ibidem, p. 110.

conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre -- que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios."(38)

Algunos autores señalan que las discusiones sobre el artículo 50. de esa constitución de 1857 dieron las bases para la creación de la legislación laboral, pues su revisión años más tarde dió origen al artículo 123- en la constitución de 1917 por lo que las primeras pueden considerarse como su antecedente.

En el período 1857-1880.

Las condiciones políticas y económicas se pueden caracterizar por: - completa inestabilidad económica; luchas entre liberales y conservadores, en donde los primeros delinean un desarrollo sin ingerencia extranjera y los segundos con la inversión extranjera; se dan las bases para la formación del estado nacional; de rucción económica del clero. La constitución de 1857 tiene esas finalidades; desarrollar el capitalismo en México, proclamando la libertad de industria, comercio, trabajo y asociación. Las Leyes de Reforma y las de desamortización de los bienes del clero, tenían la tendencia de ir conformando un poder económico y político del Estado, significaron no solo quitar tierras a la iglesia, sino también a las comunidades indígenas, provocaron asimismo la emigración del campo a la ciudad y con ello el incipiente nacimiento de la industria y del proletariado. El Código Penal de 1870 expedido por el gobierno de Juárez, también tenía esas finalidades, prohibía prácticamente la huelga y la asociación como se desprende de su artículo 1925 el cual indica que "Se impondrá de 8 días a 12 meses y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de éstas dos penas a los que fomen un tumulto, o motín, o empleen de cualquier otro medio la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

38.- STyPS, Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, México, 1975, p.8.

C) Leyes del Imperio.

Durante el período en que gobernó Maximiliano, se produjeron entre -- otras leyes que establecieron disposiciones sobre cuestiones de seguridad e higiene la de 10 de abril de 1865, que suscribió el estatuto provisio-- nal del Imperio, que prohibía los trabajos gratuitos y forzados; nadie po-- día ser obligado a prestar sus servicios sino temporalmente y ordenaba -- que los padres o tutores serían los que podrían autorizar el trabajo de -- los menores. Y la Ley del Trabajo del 10. de noviembre de 1865 que esta-- tuta que los campesinos eran libres de separarse en cualquier tiempo de - la finca a la cual prestaron sus servicios; jornadas de sol a sol con dos y media horas de reposo; descanso semanal; pago de salario en efectivo; - reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso de los comer-- ciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran más de 20 familias; inspección del trabajo, enfermedades profesionales en las que se disponía que en caso de enfermedad del jornalero, el patrón le pro-- porcionaría la asistencia y medicinas necesarias y los gastos se pagarían descontando al operario una cuarta parte de su jornal. Estas leyes nunca-- se aplicaron, pero reflejaron una expectativa más de mejorar las condicio-- nes de vida de los trabajadores.

D) La Primera Proclama.-

Se puede decir que la industrialización en México empieza propiamente cuando es derrotada la línea liberal de Juárez de alcanzar el desarrollo industrial de forma autónoma, por la de conseguir la industrialización -- con auxilio de la inversión extranjera representada por Porfirio Díaz. Se crean en la etapa porfirista vías ferroviarias, se empieza a explotar la minería, la industria textil; se da una gran penetración de capitales ex-- tranjeros, a los que el gobierno dió grandes facilidades para que se esta-- bleciera; privilegios y exenciones de impuestos, que fijarían unilateral-- mente jornadas de trabajo y demás imposiciones en los reglamentos de las-- condiciones de trabajo de los obreros.

El crecimiento industrial va liquidando a los gremios de artesanos y demás talleres manufactureros. Bajo esas condiciones es como surge un mo--

vimiento en favor de la asociación, que se refleja en la formación de las primeras sociedades mutualistas que tenia por finalidad la ayuda recíproca de sus miembros, precisamente en las zonas más industrializadas: Puebla, Estado de México, Veracruz, Hidalgo, Jalisco y Nuevo León. Este auge industrial dió lugar a movimientos de huelga por cuestiones como: Peticiones de disminución de la jornada de trabajo; suspensión de las veladas; - y en general la exigencia de mejores condiciones de trabajo. En las ramas textil y minera fue donde mayormente se manifestó la crudeza de la situación de los trabajadores, de ahí su combatividad, pues tenían excesivas jornadas de trabajo, malos tratos, falta de seguridad en el trabajo.

Es así como el programa o manifiesto a la nación mexicana también llamado primera proclama, de la Junta organizadora del Partido Liberal Mexicano dirigido por Ricardo Flores Magón, como proyecto económico, político y social refleja la necesidad de otorgar una vida digna al pueblo trabajador al plantear: "21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que éste salario no bastaría para sacar de la miseria al trabajador; 22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; 23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo; 24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años; 25.- Obligar a los dueños de las minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mayores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios; 26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de estos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios; 27.-Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo."(39).

Así pues, esta proclama viene a sintetizar las carencias de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros, campesinos y demás secto--

res pobres como se detalla en el contenido completo de este documento. -- Para el tema que nos ocupa es de gran importancia, en virtud de que constituye un antecedente del artículo 123 y sus leyes y reglamentos complementarios, en cuanto a los aspectos de higiene y seguridad, ya que como se verá más adelante, la jornada de trabajo, el destajo, el salario, la falta de higiene y seguridad constituyen causas de los riesgos de trabajo.

E) Las Huelgas de Cananea y Rfo Blanco.-

Las condiciones de superexplotación de la naciente clase trabajadora en México, posibilitó que ésta se organizara y exigiera mejores condiciones de vida y de trabajo, las Huelgas de Cananea y Rfo Blanco son ejemplos claros que muestran la forma de vida y trato a los obreros y como éstos responden con la lucha enarbolando demandas contra el estado de cosas: jornadas de trabajo de 14 y 16 horas, imposiciones de salarios bajísimos, insalubridad, etc.

Entonces, con el surgimiento de la industria en México, se puede afirmar que surge el proletariado industrial, que en un principio es la máquina - la que marca los ritmos al obrero, lo absorbe, lo desgasta, lo mutila, lo mata, sin que exista en ese momento un reconocimiento a sus derechos que protejan su vida, pues las pequeñas organizaciones obreras y la poca conciencia que tienen no puede imponerlos al capital y al Estado.

Viene a ser el magonismo la tendencia política que va a imprimir de conciencia a la clase trabajadora, impulsando organizaciones sindicales de resistencia diferentes de las sociedades mutualistas. En Rfo Blanco, - Orizaba Veracruz, bajo las ideas magonistas se crea el Círculo de Obreros Libres; en Cananea el Club Liberal Humanidad. En junio de 1906 los obreros de Cananea se lanzan a la huelga por mejores condiciones de trabajo, - sus demandas son: "1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga; 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar bajo las condiciones siguientes: I.- La destitución del mayordomo Luis (Nivel 19); II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo; III.-...; IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación..." (40)

En Rfo Blanco en enero de 1907 se da un movimiento de repudio a la imposición de un reglamento patronal que pretendía disminuir las condiciones de trabajo de los obreros. Lo que sucedió en ambos casos fue una situación sangrienta, resultado de la imperiosa necesidad del Estado de a través de la represión acabar con toda sublimación de ideas opositoras que tendieran a poner de manifiesto las verdaderas causas del sostenimiento y "progreso" del sistema capitalista: la explotación del hombre por el hombre.

F) El Artículo 123 Constitucional.

Muchas de las demandas del movimiento obrero fueron después de tantas luchas y crímenes concedidas por el gobierno constitucionalista de Venustiano Carranza, no gratuitamente, sino como resultado del impulso del mismo movimiento obrero. Pero desgraciadamente dichas concesiones solo se hicieron en el papel y no en la práctica, es por esto que el manejo del Artículo 123 de la constitución de 1917 da las bases para el establecimiento del capitalismo en México.

El gobierno llama a la constitución de 1917 pacto social el cual tiene su sustento en la "alianza política" entre los trabajadores y el gobierno. En parte es cierto que la estabilidad económica que se logró en ese tiempo y la que existe hoy día se deba a esa "alianza política" que incluso tiene sus orígenes desde épocas pasadas: En 1875 se crea el Gran Círculo de Obreros Libres, primera central obrera que por falta de conciencia solicitó la intervención del Estado para la satisfacción de algunas demandas de sus agremiados, como son el que el Estado asumiera la responsabilidad de encargarse de la fijación de la jornada de trabajo y la prohibición del trabajo nocturno y que las autoridades locales se hicieran cargo de los reglamentos internos de las fábricas, incluso algunos de sus dirigentes fueron postulados por el gobierno de Porfirio Díaz para regidores del ayuntamiento del Distrito Federal; mostró en sus relaciones con el Estado ser un conciliador de los intereses de la clase obrera, como se desprende del hecho de que solo apoyaba huelgas autorizadas por el gobierno y pedir la intervención de aquél en las relaciones obrero patronales. Sin embargo es la primera organización de masas que propuso la reivindicación de los derechos de los trabajadores, cuando se insubordinó fue clausurada y se asimiló a sus dirigentes al aparato del Estado.

En 1912 se crea la Casa del Obrero Mundial que en un principio fue -- promotora de las luchas proletarias, impulsó la primera celebración en - México del primero de mayo, a ella se infiltraron incondicionales del Gobierno de Madero, en 1915 pacta con el Gobierno de Carranza que sus obre-- ros miembros a través de los batallones rojos lo apoyaban y por consi- - guiente lucharían contra las fuerzas de Villa y Zapata, a cambio de una - legislación que beneficiaría a los trabajadores. El Gobierno reconoció a esta central obrera como una fuerza política que según el decir de éste, - hay que controlar y con la que hay que contar, es por ello que las prime-- ras leyes del trabajo se dieron en lugares de control político por los Ge-- nerales Carrancistas. Esta "alianza política" entre el Estado y la clase- obrera es lo que se conoce como colaboracionismo de clase y que se ha ve-- nido perfeccionando a través del tiempo, pero más con el Gobierno de Cár-- denas que incluso a los obreros los incorporó como un sector del partido- en el poder.

Pero volvamos al análisis del artículo 123. La asamblea constituyente que lo aprobó no estuvo integrada por representantes obreros, ya que no - existía por ese entonces una participación parlamentaria de ésta clase, - solo se dice que de los 200 diputados que la integraron tres eran obre-- ros y estos eran colaboracionistas es decir, no representaron los verdade-- ros intereses de la clase obrera.

En este artículo se plasman las necesidades del movimiento obrero de esos tiempos, las demandas que se venían levantando: Jornada de ocho ho-- ras, prohibición del trabajo nocturno, protección a mujeres y menores, la huelga, la asociación profesional, salario mínimo, el contrato colectivo- de trabajo y todo un capítulo de previsión social que es el que nos inte-- resaba, el cual establece en relación a los riesgos de trabajo que los em-- presarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfer-- medades profesionales, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten y al ocurrir pagar indemnización. Por lo que hace- a la prevención de los accidentes se señala la obligación al patrón de -- adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo. En relación a la seguridad e higie-- ne dispone que el patrón está obligado, por una parte, a observar los pre-- ceptos legales sobre higiene y seguridad en los talleres y negociaciones-

y, por otra, a organizar de tal manera el trabajo, que resulte para la sa lud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

Algunos autores señalan que los legisladores de 1917 fueron influenciados por el magonismo, que era la ideología que reflejaba el sentir de la época; las bajas condiciones de vida del pueblo. Otros dicen que el artículo 123 tuvo como base el viejo artículo 50. de la constitución de 1857, el programa del partido liberal mexicano y las legislaciones laborales que se expidieron con anterioridad. Nestor de Buen dijo que " el artículo 123 nace en una fórmula de bellísima transacción, lleva un lenguaje marxista y una solución burguesa, de corte nacionalista"(41). Adolfo Gily apunta que "la constitución de 1917 no era socialista, ni rebasaba en ninguna parte los marcos de propiedad burgueses: pero prácticamente declaró inconstitucionales a los latifundistas, es decir, desamparaba una de las bases de funcionamiento del capitalismo hasta entonces en México; sancionaba derechos obreros y campesinos, no simplemente los derechos del hombre en general, y era nacionalista, favorecía y estimulaba las reformas nacionalizadoras en las ramas fundamentales de la economía"(42).

Considero que la constitución de 1917 tiene la pretensión de consolidar al Estado mexicano económica y políticamente, pues por una parte va a regular la explotación de la clase trabajadora en su artículo 123, es decir, declarar legal la explotación del hombre por el hombre, y por otra, el artículo 27 va a sentar las bases de la propiedad privada y el control campesino, aún cuando se estipularon en ella expectativas de reformas sociales que mejorarían las condiciones de vida del pueblo, ellas no se cumplieron ni se cumplen actualmente y cuando se trataba y se trata de hacerlas cumplir por obreros y campesinos las concesiones otorgadas por la constitución, el gobierno siempre ha recurrido a la inconstitucionalidad, es decir, no respeta sus propias leyes.

41.- De Buen, Nestor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1980, p. 124.

42.- Gily, Adolfo, La Revolución Interrumpida, Ed. El Caballito, México, 1978, p. 228.

El original artículo 123 Constitucional de 1917 establecía

"Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislativas de los Estados-deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el-trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y-de una manera general todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, -tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos-descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el -que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, -para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerando como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener -en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación-

o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros educativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten: por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que ha ya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal-

o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. - Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad; y - - adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las - máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de - tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo - - las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos - será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas - únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aque-llos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Go-bierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobier-no de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta-fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de produc-ción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitra-je.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, - se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, for-mada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aun que se expresen en el contrato.

(a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

(b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

(c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

(d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

(e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

(f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

(g) Las que constituyan renuncia hecha, por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

(h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consignado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se consideran de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social: las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Actualmente el artículo 123 Constitucional establece:

"Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos:

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozará n forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una comisión nacional que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará -- los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público -- las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, - no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la - moneda.

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las - horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente en 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo ex- - traordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consec- - tivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra -- clase de trabajo, estará obligada, según lo determinan las leyes reglamen- - tarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiéni- - cas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empre- - sas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósi- - tos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamien- - to que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que ad- - quieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de unaley para la crea- - ción de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, - de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del -- fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedi- - mientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propie- - dad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta frac- - ción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer es- - cuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mer- - cados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios muni- - cipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de ex- - pendientes de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que se su actividad estarán obligadas-

a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traido como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellas permanezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno -- del gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje - o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el - contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el im- porte de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resul- te del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de - las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere - de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por- haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La - ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obli- gación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. -- Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el impor- te de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de -- probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no po- drá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos pro- vengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o to- lerancia de él.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia - sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus pa- tronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsa- ble el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá - exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aun que se expresen en el contrato.

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirsele de la obra.

h) Todas las demás obligaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio familiar, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes.

menes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales;

- 1.- Textil
- 2.- Eléctrica
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas eléctricas.
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productores de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sea n empacados, enlatados o envasados o que se destinen a -- ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sen envasadas o enlatadas o que se des-- tinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la -- fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vi-- drío plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas:

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentraliza-- da por el Gobierno Federal.

2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal-- y las industrias que les sean conexas; y

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuen-- tren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las com-- prendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la -- aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a con-- flictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colecti-- vos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa: obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y -- respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y - adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en -- los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán-- con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades - de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspon-- diente.

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

1. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho

y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de sueldo íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año.

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República.

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública.

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia.

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen

de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas;

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad, y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

c) Las mujeres durante el trabajo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se adminis

trará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos, colectivos, individuales o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, - - Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIII bis. Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."

G) Leyes Locales del Trabajo.

La constitución de 1917 en su artículo 73 fracción X autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo y a los Estados en sus respectivas jurisdicciones, incluso antes de la creación del artículo 123 constitucional de 1917 los Estados tenían facultades para legislar en materia del trabajo, pero esto se interrumpió hasta 1929 en que se reformó el citado artículo 73 constitucional que hizo ésta facultad exclusiva para el Poder Legislativo Federal.

De acuerdo a lo anterior el 30 de abril de 1904 se expide en el Estado de México por José Vicente Villada la Ley sobre accidentes de trabajo, la cual consignó la teoría del riesgo profesional "cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados que disfruten de sueldo a que se hace referencia en los artículos de la propia Ley sufran -

éstos algún accidente que les cause la muerte o una lesión o enfermedad - que les impida trabajar, la empresa o negociación que recibe sus servicios estará obligada a pagar indemnización por tal motivo, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo...se presume -- que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagra, mientras no se pruebe lo contrario"(43). Esa indemnización consistiría en pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. Además los patrones quedaban obligados a prestar la atención médica requerida.

El 9 de noviembre de 1904, en el Estado de Nuevo León, se crea una Ley de accidentes de trabajo por el gobernador Bernardo Reyes, en ella como forma de reparar los accidentes se fijaron indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total, además en sus disposiciones establecía "Artículo 1.- El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en esta Ley, será responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus empleados, y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de éste. No dan origen a responsabilidad civil del empresario los accidentes que se deban a alguna de estas causas: I. Fuerza mayor extraña a la industria de que se trate; - II. Negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima y III. Intención del empleado u operarios de causarse el daño. Artículo 2.- Todo accidente se estimará comprendido en la primera parte del artículo anterior, mientras no se pruebe alguna de las circunstancias mencionadas en la parte final del mismo artículo"(44). En el primer artículo se da una definición del accidente de trabajo y en el segundo una presunción legal a favor del trabajador de la existencia del infortunio en tanto no se pruebe lo contrario

La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de 1914, expedida en Veracruz, reglamentó figuras jurídicas como el contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social entre ellos la jornada máxima, salario mínimo, protección a los menores de edad, riesgos profesionales, etc. Por lo que respecta a esto último, el artículo 15 de la ley en cita consigna la obligación de los patrones de pagar los salarios de los obreros víctimas de algún accidente o enfermedad ocasionada

43.- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, -- S.A., México, 1978, p. 95.

44.- Ibidem, p. 96.

por el trabajo, entre otras cosas.

En la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar promulgada en el Estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914 se estipularon disposiciones sobre jor
nada de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, aspectos de previsión-
social en los que se imponía a los patrones la obligación de proporcionar
los a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad proviniera de conducta
viciosa de los trabajadores y a los que resultasen víctima de algún acci-
dente de trabajo, asistencia médica, alimentos y el salario que tuviesen
asignado por todo el tiempo que durare la incapacidad..."(45). De igual -
manera el artículo 9 previno a los dueños de establecimientos industria-
les o de negocios agrícolas, mantuvieran por su cuenta y para el servicio
y asistencia de los obreros, hospitales, enfermerías, etc. dotados de mé-
dicos, enfermeras y del artesanal quirúrgico, drogas y medicinas neces-
rios."(46).

Por otro lado el artículo 10 autorizaba al gobierno del Estado para -
nombrar el número de inspectores del trabajo que fueran indispensables pa-
ra la vigilancia del exacto cumplimiento de la Ley.

En 1915 en Yucatán el General Salvador Alvarado, creó una Ley del --
Trabajo en la que se contenían disposiciones sobre: asociaciones, contra-
tos colectivos, huelgas, consejos de conciliación y tribunales de arbitra-
je, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo, defensa de las re-
tribuciones., trabajo de mujeres y menores, reglas sobre higiene y seguri-
dad en las fábricas y prevenciones sobre riesgos de trabajo, de los cua-
les da la siguiente definición en el Artículo "104. Para los efectos de -
la presente Ley, entiéndese por accidente toda lesión corporal que el ope-
rario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuen
ta ajena. Artículo 105: El patrono es responsable de los accidentes ocurri-
dos con motivo y en el ejercicio de la profesión o trabajo que realicen,-
a menos que el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajador-
en que se produzca el accidente."(47)

En otra parte también se refirió al seguro social al señalar en el -
"Artículo 115: El Estado creará una sociedad mutualista en beneficio de to

45.- Ibidem, p. 101

46.- Ibidem, p. 112

47.- Ibidem, p. 114.

dos los trabajadores y en virtud de la cual puedan los obreros, depositando una pequeña cantidad, algunos centavos, asegurarse contra los riesgos - de vejez y muerte"(48)

Ley del Trabajo en Veracruz del 14 de enero de 1918, que fue modelo - de todas las leyes del trabajo posteriores y sirvió de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo, junto con las leyes del Estado de Yucatán del 2 de octubre de 1918 y del 16 de septiembre de 1920 de Carrillo Puerto y de Alvaro Torres Díaz respectivamente. Estas leyes vinieron a desarrollar la teoría del riesgo profesional, sobre todo la legislación de Veracruz que incluso expidió una Ley de riesgos profesionales el 18 de junio de 1924.

Sin lugar a dudas que lo preceptuado por estas leyes tiene una importancia trascendental en cuanto antecedentes sobre la prevención de riesgos y las medidas para prevenirlos, pues contiene aspectos que inciden sobre las causas y consecuencias de los infortunios laborales como la jornada - máxima, salario mínimo, descanso semanal, reglas sobre higiene y seguridad, asistencia médica, seguro social, incapacidades, etc.

H) La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como ya se manifestó con anterioridad, los Estados tenían facultades legislativas en materia del trabajo, situación que se interrumpe por la reforma de 1919 al artículo 72 fracción X y 123 constitucionales que la - declaran exclusiva del Congreso de la Unión, desde éste año se trató de - elaborar la Ley Federal del Trabajo a través del anteproyecto de Código - de Trabajo de Portes Gil, además dicho proyecto fue duramente cuestionado - por la oposición e incluso por organismos obreros colaboracionistas como la Confederación Regional Obrera Mexicana y la Federación de Sindicatos - Obreros del Distrito Federal.

La situación existente en esta época en que se elabora dicha Ley era - de un recrudecimiento de los conflictos entre capital y trabajo, sobre to - do los conflictos se suscitaron en centros mineros, fábricas textiles, - ferrocarrileros y tranviarios, ya que repercutió también la crisis mun - dial en México que atravesaba el mundo por ese tiempo, el desempleo llegó hasta 89, 640 en toda la República (49) de un total aproximadamente de -

48.- Idem.

49.- STyPS, Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, México, 1975, p. 30

16 millones de habitantes.

En este periodo el conflicto ferrocarrilero es de tal magnitud que se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, quien falla en su contra.

Entonces como el artículo 123 constitucional de 1917 nunca se cumplió en sus términos, se dieron fuertes movimientos que salían del control estatal, es así como surge la Ley Federal del Trabajo de 1931 para tratar de regularizar el mando del Estado sobre el movimiento obrero.

Dicha Ley en su exposición de motivos hace mención a la teoría del riesgo profesional al decir que ésta " ... se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas; la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la de riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente riesgo de empresa. De acuerdo con esta doctrina, la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previstos en las leyes, y además, está obligada a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador." (50)

50.- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, -- S.A., México, 1978, p. 118.

CAPITULO SEGUNDO

PREVENCION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

I. GENERALIDADES

Aquí expondremos las diferentes teorías que sobre los riesgos de trabajo existen, tratando de identificar cual de éstas sostiene nuestra legislación laboral, para ello procede iniciar el análisis con la teoría de la culpa.

Teoría de la culpa. Está basada en la teoría civilista de la culpa - por virtud de la cual existía la obligación o pago de las consecuencias - a quien por dolo o negligencia hubiese causado daños a otros.

Considero que muchos de los principios del trabajo tienen su base en el Derecho Civil, pues éste último, es más antiguo, surgió desde la etapa esclavista, mientras que el segundo, en el sistema capitalista en forma más acabada. Cada uno de esos tipos de derecho tiene características pecu-
liars; la igualdad procesal de las partes; tutelador, proteccionista, -- respectivamente, en un primer momento la relación de trabajo se rige por - el derecho civil, luego surge una legislación especial del trabajo. Hay, - por ejemplo el dolo y la negligencia son solo dos de las muy variadas causas de los riesgos de trabajo.

Teoría de la culpa contractual.- Sostenía la idea de la responsabilidad en una ficción jurídica, que requería como fundamento que se considerara al contrato de trabajo como un contrato de arrendamiento y de allí que las mismas obligaciones que tiene el arrendatario de regresar la cosa en el buen estado en que la recibió, la debía tener el empresario para restituir a los trabajadores sanos y salvos a la salida de su trabajo.

Esta teoría es de la época en que no existía una legislación laboral, las relaciones de trabajo se regían por el código civil entre otros ordenamientos.

Teoría del caso fortuito.- Trata de sostener la responsabilidad patronal ante los riesgos de trabajo, sentando principios jurídicos tradicionalistas, tales como el que quien obtiene una utilidad de una persona o una cosa, justo es también que asuma los riesgos originados por el empleo de tal persona o cosa, donde está el peligro, allí también el lucro,

donde está la utilidad debe estar la carga. Carga para el patrón y por -- consiguiente un derecho o prestación para el trabajador.

Teoría de la responsabilidad objetiva.- Sostenida por Saleilles, mantiene que la responsabilidad patronal no tuvo su origen en una falta imputable a tal o cual persona; sino en un hecho material y objetivo, como sería el daño causado por una cosa inanimada y declara responsable a su propietario de pleno derecho, por el hecho de su cosa. El patrono responde del accidente, no porque haya incurrido en culpa, sino porque su cosa, su máquina ha creado el riesgo. En ésta teoría se exonera de culpa al patrón cuando haya habido culpa del trabajador. Un ejemplo de ésta teoría lo es en los casos de fuerza mayor por una fuerza extraña, exterior e -- irresistible como un rayo, una inundación, un temblor de tierra, etc.

Teoría del riesgo profesional.- Sostiene que todo accidente que sufra el obrero en el desempeño de su trabajo es consecuencia directa del trabajo desempeñado y que si fue la empresa la que creó el riesgo específico, debe ser el empleador quien responsa de los riesgos profesionales.

Lo anterior también significa una protección al trabajador.

Teoría del riesgo de autoridad.- Sostiene que el accidente de trabajo es el que se produce en el lugar y durante las horas de trabajo, si durante la permanencia del trabajador en ese lugar y por ese espacio de tiempo lo hace bajo el ejercicio de un poder de autoridad que él patrón ejerce sobre él, lógico es que esa autoridad sea también fuente de responsabilidad. Rovast.

Teoría del riesgo de empresa.- Se fundamenta en que la apreciación de los riesgos de trabajo, ante los avances integradores y colectivizantes del Derecho del Trabajo, debe recaer ya también sobre la comunidad de trabajo representada por la empresa.

Teoría del riesgo social.- Sostenida por García Oviedo de nacionalidad española; quien indica que las consecuencias de los infortunios de -- trabajo deben pesar sobre todo el mundo industrial y hasta social y no so lo sobre determinada empresa.

Trueba Urbina apunta que la teoría del riesgo profesional es la que se sostuvo en nuestra legislación del trabajo entre otras en "...las leyes del 30 de abril de 1904 de José Vicente Villada, en el Estado de Méjico, y en la del 9 de noviembre de 1906 de Bernardo Reyes en el Estado de

Nuevo León; ambas leyes adoptaron la teoría del riesgo profesional mediante el pago de responsabilidad civil del empresario a los trabajadores, -- salvo los casos de fuerza mayor extraña a la industria, negligencia o culpa grave de la víctima e intención del operario de causarse el daño; pero fue hasta que se promulgó la constitución de 1917, cuando se creó con carácter social la obligación de los patrones de responder por los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores, en la fracción XIV del artículo 123, y en la fracción XV la obligación de los mismos de observar en sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptarlas medidas adecuadas para prevenir los accidentes..."(51)

Entonces podemos concluir que nuestra legislación adoptó la teoría del riesgo profesional en algunas leyes del trabajo de los Estados y la del riesgo social hoy se aplica, pues el patrón es responsable de los riesgos de trabajo sufridos por los obreros, si éste no asegura en una institución social como el Instituto Mexicano del Seguro Social a sus empleados en términos legales, pero si asegura a su personal a dicha institución social. esta subroga la responsabilidad al patrón, incluso el Estado últimamente se ha hecho cargo de gran parte de las obligaciones que les fija la Ley laboral a los patrones como las de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, habitación, etc.

También estimamos, retomando parte de las teorías expuestas con anterioridad y nuestra legislación actual, que la responsabilidad de los patrones por riesgos sufridos por los trabajadores únicamente se excluye por los casos siguientes: 1) si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez; 2) si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo el efecto de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico; 3) si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si solo o de acuerdo con otra persona; 4) si la incapacidad es el resultado de alguna riña. Pero para que la responsabilidad patronal se traduzca en pensiones o jubilaciones en dinero, los accidentes y enfermedades están limitados a la calificación de "profesional" o "no

profesional" y para el caso de enfermedad que no esté numerada en la tabla de enfermedades profesionales que contiene la Ley Federal del Trabajo, siempre tiene el trabajador que demostrar que el padecimiento que tiene fue adquirido con motivo del trabajo. Consideramos que el solo hecho de existir una relación de trabajo, y por lo tanto la entrega de energía, desgaste físico, la vida misma es más que suficiente para que se garantice una salud y una vejez decorosa y no como en la actualidad sucede lo contrario, la gran mayoría de pensionados y jubilados reciben mijagas, -- que ante la situación económica presente resulta una burla la cantidad -- que se les da, en peor situación se encuentran los obreros que son declarados inválidos para el trabajo por "enfermedad no profesional, general o natural".

A) Definición del riesgo de trabajo.

Para Martín Catharino el riesgo profesional "... es aquel que causa accidente o enfermedad directa o indirectamente relacionada con la prestación del trabajo subordinado y que tenga por efecto la imposibilidad o la incapacidad total o parcial, temporal o permanente de la víctima para el trabajo." (52)

Jorge Enrique Marc nos dice que riesgo de trabajo "es toda contingencia o proximidad de daño o peligro en que pueden caer los trabajadores, - algunos de los cuales son comunes a todo ser humano, por su condición de tal, pero que adquieren mayor relevancia económica, jurídica y social, - cuando el sujeto es precisamente un trabajador." (53).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definió a los riesgos profesionales indicando que "son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas."

Nuestra Ley del Trabajo actual define al riesgo de trabajo diciendo - que "son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

Las semejanzas de las definiciones anteriores serían: la mayoría coincide en señalar que los riesgos de trabajo producen enfermedades o accidentes; que esos accidentes o enfermedades son por causa del trabajo. Ha-

52.- Bermudez Cisneros, Miguel, Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas editor y distribuidor, México, 1979, p. 170.

53.- Marc, Jorge Enrique, ob. cit., p. 20.

bría una diferencia en cuanto a los términos usados por la Ley del Trabajo de 1931 y la de 1970, la primera utiliza el término riesgos profesionales y la segunda, riesgos de trabajo. Este último término sin lugar a dudas es menos limitativo y en este sentido consideramos que el obrero tendrá más oportunidad de ejercitar las acciones sobre riesgos de trabajo.

B) Definición de accidente de trabajo

Alonso Olea indica que accidente de trabajo es toda lesión corporal - que el trabajador sufre en ocasión o por consecuencia del trabajo." (54).

Juan D. Fozzo define al accidente de trabajo diciendo que es aquel - que ocurre a un empleado durante la prestación de su trabajo causándole un daño en el cuerpo, capaz de producirle una disminución o anulación de su capacidad física. (55)

Juan José Etala señala que accidente de trabajo "es el ocurrido a los empleados y obreros durante el tiempo de la prestación de sus servicios, - ya sea por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor" (56).

Sachet entiende por accidente al acontecimiento anormal, en general - instantáneo, o al menos de una duración muy limitada, que produce un daño a la integridad o salud del cuerpo humano.

Alejandro Usain lo define como todo hecho que, producido como consecuencia del trabajo, causa un daño al empleado.

Nuestra legislación del trabajo en su artículo 474 señala que accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente. Quedando incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Entonces tenemos que los elementos de los accidentes de trabajo son:

1) Que el trabajador sufra una lesión; 2) Que esa lesión le origine en - forma directa una perturbación temporal o permanente o la muerte; 3) Que-

54.- *Ibidem*, p. 38.

55.- *Idem*.

56.- *Idem*.

dicha lesión o muerte se ocasione durante, o en ejercicio o con motivo -- del trabajo; 4) Que el accidente se produzca al trasladarse el trabaja-- dor directamente de su domicilio al lugar de trabajo, y de éste a aquél.

También es necesario aclarar que la última clase de accidentes que se indicaron con anterioridad se les denomina accidentes intineri y sobre es tos existe la presunción legal de que se trata de accidentes de trabajo - al presentarse, a menos que se pruebe lo contrario.

Nos parece correctas las definiciones que de nuestra legislación so-- bre riesgo de trabajo y accidente de trabajo, pues tratan de desarrollar-- de manera más completa, los elementos que los componen.

C) Definición de enfermedad profesional.

Bretón, parlamentario francés manifiesta en relación a éstas que "se-- llama enfermedades profesionales, a las diferentes intoxicaciones lentas, que atacan a ciertas categorías de obreros, llamadas por el ejercicio de-- su profesión, a manipular, a utilizar productos tóxicos de los cuales - - ellos absorben diariamente dosis más o menos importantes. A la larga, es-- tos venenos industriales obran de una manera perniciosa sobre el organis-- mo del obrero, determinando las afecciones más graves, ocasionándoles le-- siones momentáneas o incurables, incapacidades de trabajo, parciales o -- completas y a veces la muerte de la víctima"(57)

Lefort admite "es profesional la enfermedad que puede ser prevista a causa de la profesión ejercida; lejos de ser un hecho excepcional, ella - no es sino la consecuencia normal del trabajo cumplido, y aún podría de-- cirse que es la consecuencia casi fatal del ejercicio continuo de la pro-- fesión"(58)

La Organización Internacional del trabajo considera que es enfermedad profesional "un daño en la salud que tiene una evolución lenta, estando - sus momentos genéticos ligados a la naturaleza especial de la industria" (59)

Eugenio Pérez Botija estima que enfermedad profesional "es aquella - producida por consecuencia del trabajo, con evolución lenta y progresiva,

57.- Juan D. Pozzo, Manual de Derecho del Trabajo, p. 383.

58.- J. D. Pozzo, ob. cit., p. 384.

59.- J. Enrique Marc. ob. cit. p. 97.

ocasionando al productor una incapacidad para el ejercicio normal de su profesión, o su muerte" (60)

León Lattes menciona que debe entenderse por enfermedad de trabajo - "aquella adquirida progresiva y paulatinamente por las condiciones antihigiénicas o malsanas en que se desarrolla el trabajo, las cuales sin embargo no logran ser consideradas como enfermedades profesionales, específicamente amparadas por la ley" (61)

Hernández nos da la diferencia entre enfermedad profesional y enfermedad de trabajo al decir que "las enfermedades profesionales solamente atacan, en concreto, a los que actúan en determinadas profesiones peligrosas capaces de producirlas, mientras las del trabajo, son genéricas a todas - clases de trabajadores por el hecho amplio de estar entregados a esta clase de funciones"

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 475 dispone que 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 el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

En lo medular las definiciones anteriores conceptúan de manera semejante la enfermedad de trabajo, pero se da un paso adelante al preceptuarla como de trabajo y no como profesional, pues el concepto de enfermedad profesional es más limitativo, solo se refería a enfermedades que podían padecer trabajadores que desempeñaran determinados oficios o profesiones, lo que la enfermedad de trabajo anula y hace por lo tanto más amplio el concepto, integrando en éste las dos causas de los riesgos de trabajo fundamentales; el origen o motivo en el trabajo y el medio ambiente en que se presta el servicio.

Aún a pesar de todo, la ley establece una tabla de enfermedades de -- trabajo precisamente para determinados trabajos e industrias, como presunciones legales, lo cual si bien es limitativo, las enfermedades de trabajo que no están expresamente reconocidas en esa tabla, su reconocimiento se puede ganar en juicio demostrando la relación causal con el trabajo.

La tabla de enfermedades de trabajo que aparece en la Ley Federal del

60.- Ibidem, p. 98

61.- Ibidem, p. 107.

Trabajo, no ha sido modificada, en cuanto al reconocimiento de más enfermedades; se ha rezagado, por lo que un tanto la ley pierde cualidades pro teccionistas, en virtud de que, demostrar una enfermedad del trabajo es - costosísimo y en la mayoría de los casos por esta razón, los trabajadores no reclaman derechos sobre riesgos de trabajo. Los organismos que debie-- ran proponer la incorporación de nuevas enfermedades en dichas tablas, no funcionan.

II.- CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

Según la doctrina son causas de los accidentes de trabajo;

"1.- La culpa del empresario.- Carencia de medios preventivos u órdenes imprudentes.

2.- La culpa del trabajador.- Principalmente descuidos motivados por el hábito al peligro que crea la repetición del trabajo.

3.- Los casos fortuitos o de fuerza mayor.- Debidos generalmente a - causas desconocidas, entre ellas las de carácter técnico, como defectos - en construcción en máquinas y locales.

4.- Los actos de terceros.- Particularmente compañeros de la víctima, cuya frecuencia es mínima en comparación con las tres primeras causas." - (62)

En los accidentes de trabajo intervienen varios factores; entre - ellos las llamadas causas inmediatas, que pueden clasificarse en dos grupos:

"a) Condiciones inseguras: Son las causas que se derivan del medio en que los trabajadores realizan sus labores (ambiente de trabajo), y se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, la maquinaria, los equipos y los puntos de operación.

b) Actos inseguros: Son las causas que dependen de las acciones del - propio trabajador y que pueden dar como resultado un accidente.

Las condiciones inseguras más frecuentes son:

1.- Estructuras o instalaciones de los edificios y locales impropia-- mente diseñadas, construidas, instalaciones deterioradas.

2.- Falta de medidas de prevención y protección contra incendios.

3.- Instalaciones en la maquinaria o equipo impropia-- mente diseñadas,-

construidas, armadas o en mal estado de mantenimiento.

4.- Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones eléctricas.

5.- Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles defectuosas o inadecuadas.

6.- Equipo de protección personal defectuoso o inadecuado o faltante.

7.- Falta de orden y limpieza.

8.- Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes o faltantes.

Los actos inseguros más frecuentes que los trabajadores realizan en el desempeño de sus labores son:

1.- Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento.

2.- Operar equipos sin autorización.

3.- Ejecutar el trabajo a velocidad inadecuada.

4.- Bloquear o quitar dispositivos de seguridad

5.- Limpiar, engrasar o reparar la maquinaria cuando se encuentre en movimiento.

6.- Trabajar en maquinaria parada sin que haya aviso de que se encuentra energizada.

7.- Trabajar en líneas o equipo eléctrico energizado.

8.- Viajar sin autorización en vehículos o mecanismos.

9.- Transitar por áreas peligrosas.

10.- Sobrecargar plataformas, carros, etc.

11.- Usar herramientas inadecuadas.

12.- Trabajar sin protección en lugares peligrosos.

13.- No usar el equipo de protección indicado.

Los factores principales que pueden dar lugar al acto inseguro son:

1.- La falta de capacitación y adiestramiento para el puesto de trabajo, el desconocimiento de las medidas preventivas de accidentes laborales y la carencia de hábitos de seguridad en el trabajo.

2.- Características personales: la confianza excesiva, la actitud de incumplimiento a normas y procedimientos de trabajo establecidos como seguros, los atavismos y creencias erróneas acerca de los accidentes, la irresponsabilidad, la fatiga y la disminución, por cualquier motivo de la habilidad para el trabajo.

Factores que intervienen en las enfermedades de trabajo:

a) Los que corresponden a agentes contaminantes que resultan del proceso de trabajo.

b) Los que se relacionan con las condiciones en las que el trabajador realiza sus labores.

c) Los que derivan del ambiente en que se encuentra el trabajador.

Los agentes contaminantes que pueden producir enfermedades de trabajo son:

a) Agentes físicos: Por ejemplo ruido excesivo que cause sordera profesional.

b) Agentes químicos: por ejemplo gases, humo, etc. que pueden causar intoxicaciones.

c) Agentes biológicos: Por ejemplo gérmenes que producen infecciones en los ojos.

Algunos factores que se relacionan son las condiciones ambientales en las que el trabajador realiza sus labores y que pueden ocasionar enfermedades de trabajo son:

a) El tiempo, frecuencia y antigüedad de la exposición del trabajador al agente físico, químico o biológico.

b) Las características de la exposición.

c) La resistencia o propensión que tenga el propio trabajador a contraer la enfermedad.

d) El uso adecuado o inadecuado que haga el trabajador del equipo de protección personal.

Entre algunas situaciones del ambiente que favorecen las enfermedades de trabajo se encuentran:

a) La iluminación inadecuada

b) La ventilación inadecuada

c) El ruido excesivo.

d) Las temperaturas extremas.

e) El desaseo y desorden."(63)

Existen otras clasificaciones de las causas de los riesgos de trabajo, entre ellas la de Henri François, el cual separa su producción en rela--

ción con la hora, día, categoría de los obreros, duración del aprendizaje, luz y fatiga.

Otra que separa las causas de orden técnico y las de orden psicológico. Las primeras serían no solo los peligros propios de la explotación, -- sino también todas aquellas que puedan atribuirse a un acto humano, que no derivan de la imperfección del accidentado; ni de los actos de sus compañeros. Las segundas causas se dan por ignorancia o falta de atención, -- por la existencia de cualidades individuales que predispongan al accidente.

Una más de las clasificaciones de las causas es la de Lipmann que distingue causas generales y particulares. Entre las primeras está la constitución física y psíquica del trabajador, la predisposición natural de los accidentes, la orientación profesional, inadaptación, insuficiencia profesional, edad, sexo, nutrición, alcoholismo. Y entre las particulares están: Los elementos múltiples que influyen sobre la fatiga y la capacidad de atención, la naturaleza del trabajo, herramientas, estado de éstas, -- ritmo de trabajo, horario, vacaciones estacionales, temperatura, alumbrado, vigilancia y medidas de seguridad.

Encontramos también otra clasificación que nos habla sobre los factores del accidente con los cuales se puede corregir y localizar las causas de los accidentes y son: "1) El agente (es decir, el objeto sustancial de efectuoso que se encuentra más estrechamente relacionado con la lesión; 2) La parte del agente; 3) La condición mecánica o material de inseguridad; 4) La clase de accidente; 5) El acto inseguro; 6) El factor personal de inseguridad.

El primero pueden ser: máquinas generadoras de movimiento, bombas, -- elevadores, aparatos de izar, transportes, calderas y recipientes sujetos a presión, vehículos, animales, aparatos de transmisión de fuerza mecánica, aparatos electrónicos, herramientas manuales, sustancias químicas, sustancias muy inflamables y calientes, polvos, radiaciones y sustancias radiactivas, superficies de trabajo, etc. Entonces tenemos que éste agente es -- el objeto o sustancia más estrechamente relacionada con la lesión, y que, en general, podía haber sido protegido o corregido satisfactoriamente.

El segundo caso es la parte del agente y es aquella que se encuentra más estrechamente relacionada con la lesión, y que en general, podía ha--

ber sido debidamente protegida o evitada. Un ejemplo es la máquina tan -- simple como el taladro, se considera como parte del agente: el mandril, - la broca, el banco, el árbol, la polea, los engranes, etc.

Por lo que hace al tercer factor, es decir, la condición mecánica ffísica insegura es aquella que figura en el agente de que se trate y que -- bien pudo haber sido protegida o evitada y entre algunas entra: agentes - protegidos en forma deficiente, agentes defectuosos, arreglos o procedi-- mientos defectuosos en el agente específico sobre el o a su alrededor, -- iluminación inadecuada, ventilación inadecuada, ropa o vestimenta insegura, etc.

En lo que se refiere al tipo de accidente es la forma como se estable ce contacto entre la persona lesionada, que da por resultado la lesión. - Así los tipos de accidentes se clasifican en: colisión, contusión, prensa do, dentro de, sobre o entre uno o varios objetos, caída en mismo nivel, caída de un nivel a otro, resbalar, exponerse a temperaturas extremas, - inhalación, absorción, ingestión, contacto con la corriente eléctrica, etc.

El acto inseguro o riesgo es la violación de un procedimiento comun-- mente aceptado como seguro, lo que provoca determinado tipo de accidente- y entre algunos de es tos actos inseguros están: realizar una operación - sin estar autorizado para ello, realizar una operación o trabajo a veloci dades inseguras, haciendo que no funcionen los dispositivos de seguridad, empleo de equipo inseguro, adoptar una posición o una postura insegura, - trabajos sobre equipos en movimiento o sobre equipo peligroso, distraer, - molestar, insultar, sorprender, etc.

El factor personal de inseguridad es la característica mental o ffísica que permite o da ocasión a determinado acto riesgoso. Ejemplos: actitu des impropias, falta de conocimiento o habilidad, defectos ffísicos, etc." (64)

Todas las clasificaciones de las causas de los riesgos de trabajo men cionadas con anterioridad nos dan un panorama de la diversidad de las cau sas que dan origen a los infortunios y nos muestran que son realmente inu merables pero que su categorización sin embargo es importante tenerla pre

64.- Guillermo Torres Torija, Conf. "Investigación de las causas" 1er. - curso de orientación para trabajadores sociales, STPS

sente para evitar y prevenir accidentes.

Nosotros podríamos agregar como causas de riesgos de trabajo, los aspectos socio-económicos, como la falta de habitaciones higiénicas, las jornadas excesivas de trabajo, la falta de descansos en la jornada de trabajo y los bajos salarios que no son realmente remuneradores. Y demás prestaciones como las vacaciones, aguinaldo etc. que pueden incidir indudablemente en la producción de infortunios laborales.

Existen otras clasificaciones, pero para no redundar sólo se indican las que a nuestro modo de ver son las más trascendentes.

Las consecuencias de los riesgos de trabajo, entonces, como ya dijimos se dan cuando se presentan una o varias causas de las ya señaladas, combinadas o entrelazadas, incidiendo en la fuerza de trabajo, la empresa y la sociedad.

Nuestra Ley del Trabajo dispone que cuando los riesgos se realizan pueden producir: incapacidad temporal; incapacidad permanente parcial; incapacidad permanente total y la muerte.

La incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

La incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

La incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, también se llama a ésta última incapacidad, invalidez.

Lo anterior se refiere únicamente a un sector que es afectado por los riesgos de trabajo, al trabajador, expuesto a daños desde una lesión hasta la muerte, pero existen otras consecuencias que van siempre unidas a las anteriores como son: morales, estéticas, económicas y sociales (frustraciones, odio a la vida, disminución del patrimonio e ingresos familiares, mutilaciones, rechazo social).

Las empresas se ven afectadas igualmente: disminuirá la producción, disminución de la moral del resto de los trabajadores que origina pérdidas de tiempo, ausentismo, cotizaciones y multas a la institución de seguros, daños en el equipo, daño en el prestigio por lo frecuente de la ocu-

rrencia de los accidentes , etc.

Socialmente, las instituciones de seguros tendrán que mantener a la gente inválida y pensionados, disminuye el desarrollo de la economía al verse mermada la fuerza de trabajo, etc.

Aquí entra lo medular de éste trabajo, la tarea de encontrar a través de la investigación que realicen las comisiones mixtas de seguridad e higiene las causas de los riesgos de trabajo y proponer las alternativas más viables para evitarlos, o por lo menos disminuirlos, teniendo presente que las consecuencias que producen son desastrosas y por ello la urgencia de prevenirlos.

Cuáles serían entonces los parámetros que debieran de tomarse como -- punto de partida para la investigación: "1).- Debe hacerse inmediatamente al ocurrir, evitando en esa forma que los hechos y testimonios sean desvirtuados posteriormente, como sucede frecuentemente; 2).- La investigación que se realice del accidente o siniestro, nunca debe formularse para encontrar responsables, pues es función policiaca o del Ministerio Público, y más aún, lo importante es conocer la forma o manera exacta como ocurrió y así descubrir las causas o factores que intervinieron en su realización y dictar medidas adecuadas y convenientes para evitar su repetición"(65).

El Ingeniero Torres Torija indica que se debe seguir el método de:

"1).- trasladarse al lugar de los hechos.

2).- Impartir los primeros auxilios, si éstos no se han impartido.

3).- Dar aviso de inmediato al médico de la empresa.-cruces o facultativo particular.

4).- En caso de incendio y explosión dar aviso inmediato al encargado del servicio contra incendio de la empresa si es que hay, si no a los dueños o propietarios, gerentes de las mismas, así como al cuerpo de bomberos de la localidad.

5).- Ver, escuchar comentarios u opiniones y hacer preguntas a los ac cidentados y testigos presenciales de los hechos.

6).- Hacer anotaciones escritas de lo observado y escuchado en el lugar de los hechos.

65.- Idem.

7).- Posteriormente recabar toda la información o "elementos de juicio", indispensables para la formulación del informe correspondiente".(66).

Los elementos de juicio dice el citado profesionista, "son datos correspondientes a la empresa, trabajador o trabajadores accidentados, circunstancias relativas al accidente ocurrido, declaración de las víctimas, de los testigos presenciales, información gráfica de los accidentes, certificación de autopsia en caso de accidentes mortales, información de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, informe o punto de vista de la empresa, sindicato y de la inspección oficial, estimación aproximada del costo del accidente, reglamentación aplicable al accidente ocurrido, medidas que la empresa establecerá, las ordenadas por las autoridades oficiales, y además las observaciones que se consideren necesarias.

Otros elementos no menos importantes en la investigación de los riesgos de trabajo son: nombre y cargo de las personas, los elementos que se tomarán en consideración, así como la documentación probatoria que se anexará en el informe, asimismo, fecha, hora, sitio o lugar donde sucedió, quien o quienes resultaron accidentados, o lesionados, señalando el tipo de lesiones, descripción general del tipo de accidente (caída, derrumbe, rotura de equipo, incendio, explosión de calderas, etc.), descripción detallada de como surgió el accidente y hacer una breve consideración de por qué sucedió el accidente, formulando conclusiones concretas, que determinen claramente las causas o factores que intervinieron en la realización del accidente, clasificándolas, según corresponda al "factor-equipa" o al "factor humano".

Una vez hecho lo anterior - continúa diciendo el referido profesionista- deberán dictarse recomendaciones, para evitar la repetición del accidente, que contengan:

a) Todas aquellas medidas de seguridad industrial, que se aplicarán inmediatamente, para evitar la repetición del accidente ocurrido.

b) Todas aquellas medidas de seguridad que por razones especiales y en relación con la prevención del accidente, no pueden aplicarse de inmediato, señalando en cada una de ellas, el plazo que se considera conveniente para su total cumplimiento.

Además de lo antes señalado, existen otras técnicas -opina Torres Torija-, a saber:

- 1) Sustitución del producto por otro menos tóxico, accesoriamente; - sustitución de proceso.
- 2) Encerrar el proceso perjudicial (por operaciones automáticas).
- 3) Aislar el proceso peligroso del resto de la fábrica, protegiendo; - de manera especial a los obreros que tienen que trabajar en él.
- 4) Ventilación del local, captación en su lugar de origen de polvos, - humos, neblina, gases u otras impurezas.
- 5) Ventilación general en todos los locales de trabajo.
- 6) El empleo de métodos húmedos, para evitar la dispersión de polvos.
- 7) Reducir el período diario de exposición al riesgo, por medio de im-
plantación de períodos de trabajo más cortos"(67)

Es importante destacar aquí, que el objeto de la investigación es encontrar las causas de los riesgos de trabajo ya realizados y prevenir las causas de posibles infortunios, en este sentido, si la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que tiene ésta función, pone en conocimiento ésta situación al patrón, es decir, las causas de los accidentes y las medidas -conducentes para evitar los riesgos de trabajo y el patrón no adopta las-medidas conducentes, incurre en falta inexcusable y por lo tanto la indemnización por riesgo de trabajo se aumentará, tal y como lo dispone la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 490, que a la letra dice: "En los casos de falta inexcusable del patrón la indemnización podrá aumentarse hasta un 25%, - a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del pa-
trón: I.- Si no cumple las disposiciones reglamentarias legales para la pre-
vención de los riesgos de trabajo; II.- Si habiéndose realizado accidentes an-
teriores, no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones -
creadas por los trabajadores y patrones, o por las Autoridades de Trabajo; IV.-
Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adop-
ta las medidas adecuadas para evitarlo; V.- Si concurren circunstancias análo-
gas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores".

En relación a esto último, se ha dicho que los inquilinos de Tlatelol[

co y los trabajadores del Centro Médico, hicieron saber los primeros a los arrendadores y los segundos a la institución que sus edificios no estaban en condiciones de funcionamiento desde fecha anterior a los sismos del 19 y 20 de septiembre de 1985, por lo que deberían de reacomodárseles en otro lugar, no se hizo caso a esas peticiones, por lo que legalmente se surte la causal de falta inexcusable. ¿Pero el hecho de aumentarse la indemnización por esa falta inexcusable es una medida realmente adecuada? Pensamos que no, se debe de obligar al patrón a desalojar e instalar sus edificios en un lugar seguro de acuerdo a las medidas de seguridad e higiene establecidas legalmente, bajo apercibimiento en caso de incumplimiento, de multa pecuniaria y hasta la clausura de la fábrica.

Una buena investigación de las causas de los riesgos de trabajo, sin lugar a dudas debe de contener estadísticas y costos de los accidentes y enfermedades, para que tengan más claridad sobre la labor preventiva tanto los trabajadores como el gobierno y los patrones.

Los costos de los riesgos de trabajo, es decir, los gastos que originan, se pueden calcular en base a diversos elementos entre otros: La interferencia en la producción, daños a la maquinaria o el equipo, desperdicio de materiales o productos, tiempo perdido (costo indirecto) que "... por lo general, se ocultan dentro del costo general de operación y se descubren solo cuando se llevan a cabo estudios cuidadosos sobre la materia."⁽⁶⁸⁾

Otros costos son las indemnizaciones, servicios médicos (costos directos).

Otros autores señalan que algunos de los elementos que deben incluirse en cualquier estudio de costos de los riesgos de trabajo son: "Indemnizaciones, gastos médicos, tiempo perdido por el trabajador lesionado, tiempo perdido por otros trabajadores que suspenden su labor para ayudar al trabajador lesionado, tiempo del capataz, de los funcionarios ejecutivos o de otros miembros del personal, ayuda al trabajador lesionado, investigación de las causas del accidente, arreglos para que continúe desempeñándose la labor del trabajador lesionado, selección y adiestramiento del nuevo trabajador, elaboración del informe sobre el accidente, asisten

68.- Centro Regional de Ayuda Técnica, Accidentes en el Trabajo, NE, - - 1980, p.1

cia a tribunales, pérdida de la producción a causa de la impresión producida por el accidente en los trabajadores o por haberse desatendido de sus ocupaciones, pérdida de la producción al detenerse la maquinaria o el proceso del que estaba encargado el trabajador lesionado, averías en la maquinaria, el equipo o el material, producto o materiales hechados a perder debido al trastorno emocional sufrido por los compañeros de trabajo, menor eficiencia de parte del trabajador lesionado durante cierto tiempo, después de haber regresado a su empleo, pérdidas financieras o en la confianza del público por no haber cumplido con el pedido oportunamente, gastos legales."(69)

Observamos que la división de costos directos e indirectos que las dos clasificaciones citadas ofrecen, nos vienen a dar la suma de ellas, - el costo total de los riesgos de trabajo.

Cabe hacer mención que existen otras clasificaciones de los costos de los riesgos de trabajo, pero en general, las expuestas, contienen la mayoría de elementos de análisis que aquellas, por ello no se mencionan sino solo éstas.

Las estadísticas de los riesgos de trabajo y sus causas es parte integrante de toda investigación que sobre ésta materia se realice y nos deben de servir para saber en forma gráfica: Como sucedió, a qué hora, por qué ocurrió, quién o qué lo ocasionó, y quien la víctima, que cosa lo originó, donde y cuando ocurrió, con qué ocurrió el accidente y así estar en posibilidades de dictar medidas preventivas y evitar los infortunios de trabajo con el fin de que no se vuelvan a presentar.

En razón de las estadísticas conocemos cuantos accidentes suceden y existen, de que tipo, gravedad, que clase de los trabajadores son los afectados, que máquinas y equipo provocan los accidentes, en que horas y lugares ocurren con más frecuencia, por medio de las estadísticas nos damos cuenta en general de la situación de los riesgos de trabajo.

En la sociedad capitalista en que vivimos, en donde existe un problema de distribución del ingreso inequitativo, la clase trabajadora, considero que muestra un rechazo al trabajo por esa situación, en tal virtud no es posible de manera absoluta evitar los riesgos de trabajo, aquella -

es una causa fundamental. El trabajo aspiración primera del hombre en la vida pierde vigencia en este sistema político actual, entonces las posibles alternativas que se implementen para reducir los infortunios, serán realmente insuficientes, solo un sistema político diferente en donde haya una planificación económica integral, y haya desaparecido la explotación del hombre por el hombre, se podrán abatir por completo los riesgos de -- trabajo.

III. MEDIDAS PREVENTIVAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

La previsión significa: "acción y efecto de prever, también acción de disponer lo conveniente para atender necesidades previsibles. Prever quiere decir, preparar, ver con anticipación, conocer, conjeturar, por algunas señales o indicios lo que ha de suceder. Por último prevención significa, acción y efecto de prevenir, preparar y disposición que se hace anticipadamente para evitar el riesgo o ejecutar una cosa"(70)

"Por regla general, la previsión no es posible en las cosas individuales, pero sí cuando se consideran conjuntos o conglomerados de personas, - empresas. Por definición entonces, la previsión es posible en los fenómenos de masa o de conjunto. Tratándose de grupos humanos, encontramos el -- conjunto de la Previsión Social, consistente éste, en un anticipar las -- causas destructoras de la salud, la integración física, y la vida misma, - con objeto de evitar su acción, puesto que el hecho de trabajar impone al individuo riesgos a los que de otra manera no se enfrenta, la previsión - social contempla primordialmente al trabajador y extiende su campo de acción para incluir también los propósitos de elevar el nivel moral, intelectual y social de dicho trabajador"(71)

Ya quedó asentado con anterioridad que es el desarrollo de la industria la que trae consigo innumerables riesgos de trabajo los cuales tienen su causa fundamentalmente en el trabajo y que ésta puede conocerse -- exactamente con una buena investigación en virtud de la cual se desprenden claramente sus consecuencias y proponer alternativas de previsión. - También se manifestó la necesidad de erradicar los riesgos de trabajo - -

70.- Diccionario enciclopédico Quillet, t. VII, p. 256.

71.- Revista Mexicana del trabajo, Núm. 344, ed. STYPS, México, 1976, p. 21.

principalmente por los destrozos que producen en la fuerza de trabajo, la producción y la sociedad, en este sentido la instrumentación de las medidas preventivas juegan un papel importante toda vez que tienen la pretensión de disminuir la producción de riesgos de trabajo.

P.B. Junke.- Nos dice que la finalidad de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo es "de que el trabajador viva para gozar el resplando de su brazo; que su esposa no llegue prematuramente a viuda; que -- sus hijos tengan padre; lisiados e inválidos que antes fueron hombres -- fuertes, no representan en lo sucesivo, un subproducto de la inudstria".- (72)

Krotoschin, en su obra Instituciones del Derecho del Trabajo, afirmó- "la obligación de previsión comprende la protección de la vida, de la salud y de la moral del trabajador y consiste en tomar medidas apropiadas - tendientes a disminuir los peligros inherentes al trabajo, de las instalaciones y máquinas, seguridad en la misma organización del trabajo."(73).

Francisco de Ferrari manifiesta que "el problema de la insalubridad - en general ya sea por la forma en que se debe de prestar el servicio o -- por las materias primas o productos que se manipulen, ciertas industrias- o ciertas tareas son perniciosas o nocivas para la salud del hombre. Frente a este hecho, a veces inevitable, suelen tomarse dos clases de medidas: unas destinadas a reparar al trabajador los quebrantos que los ambientes- tóxicos e insanos provocan en la salud y otras encaminadas a evitar la - insalubridad o reducir su coeficiente"(73). Mario de la Cueva indica asimismo que estas medidas reguladas en la Ley y en los contratos reducen el - número de daños.

Algunos aspectos sobre las medidas preventivas de los riesgos de trabajo en Brasil son: la higiene industrial; clínicas de trabajo; órganos - de prevención; instituciones de difusión social; comités de seguridad industrial. La acción preventiva a través de medidas de higiene industrial- está dirigida hacia el lado material de la vida fabril y toma en cuenta - los aspectos físicos y psicológicos de la actividad del trabajador. Las - clínicas de trabajo educan al obrero y restauran su organismo por la re--

72.- Guillermo Torres Torija, Conf. mencionada anteriormente,

73.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., -- México, 1980. p.129.

educación y readaptación. Además la función preventiva consiste en estudiar los medios de prevención y apuntar los peligros a que están expuestos los obreros, enseñándoles a defenderse y tomar cuateladas.

Los métodos clasificados por la Organización Internacional del Trabajo para promover la seguridad industrial y evitar la producción de accidentes son:

1).- La reglamentación, es decir, el establecimiento de normas coercitivas sobre las condiciones de trabajo en general, el diseño, construcción, conservación, inspección, verificación y funcionamiento del equipo industrial, las obligaciones de los empleados y de los trabajadores, la formación profesional, la inspección médica, los primeros auxilios, los exámenes médicos.

2).- La normalización, o sea, el establecimiento de normas oficiales o semioficiales u oficiosas que rigen para construir sin peligro ciertos tipos de equipo industrial, prácticas de seguridad e higiene, dispositivos de protección personal, etc.

3).- La inspección para asegurar el cumplimiento de los reglamentos coercitivos.

4).- Las investigaciones técnicas, por ejemplo, la investigación de las propiedades y características de materiales nocivos, el estudio de dispositivos protectores para máquinas, la verificación de máscaras respiratorias, la investigación de métodos para prevenir las explosiones de gas y polvos, la búsqueda de los materiales y diseños más adecuados para las cuerdas y demás partes para los aparatos para izar, etc.

5).- Las investigaciones médicas, como la investigación de los efectos fisiológicos y patológicos de factores ambientales y tecnológicos, las características físicas que constituyen una propensión a los accidentes, etc.

6).- La investigación psicológica, de los efectos que provocan los accidentes.

7).- La investigación de estadísticas para determinar que tipos de accidentes ocurren, en que número y a que clase de personas, en que operaciones, por qué causas, etc.

8).- La educación, que entraña la enseñanza de la seguridad como materia en las facultades de ingeniería, colegios de artes y oficios, cursos-

de aprendizaje, etc.

9).- La formación profesional, a saber, la instrucción práctica de -- trabajadores y sobre todo de los nuevos trabajadores, en los métodos de - seguridad.

10.- La persuasión, o sea, el empleo de diversos métodos de propagan- da para despertar la atención y formar una "conciencia de seguridad".

11).- El seguro, o sea, la aplicación de estímulos financieros para - promover la prevención de accidentes en forma de reducciones en las póliz- zas para las fábricas que adopten medidas de seguridad muy estrictas.

12).- La organización de la prevención de los accidentes dentro de - cada empresa."(74).

En México las medidas preventivas se encuentran contenidas dentro de- diversos reglamentos y leyes ordinarias que complementan a la Constitu- - ción en ésta materia, como son: el reglamento de policía minera y seguri- dad en los trabajos en las minas; el reglamento de seguridad en los traba- jos de las minas; reglamento de medidas preventivas de los accidentes de- trabajo; reglamento del artículo 137 de la Ley de vías generales de comu- nicación; reglamento para la inspección de generadores de vapor y reci- - pientes sujetos a presión; reglamento de labores peligrosas e insalubres- para mujeres y menores; reglamento de higiene del trabajo; reglamento ge- neral de higiene y seguridad; Ley Federal del Trabajo; Ley del Seguro So- cial; Ley del ISSSTE; Código Sanitario.

Los aspectos que comprende el reglamento general de higiene y seguri- dad en el trabajo, que es en donde actualmente está concretizada toda la- labor preventiva son: Condiciones de seguridad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo (pisos, paredes, techos, patios, ram- pas, escaleras, pasadizos, vías y plataformas elevadas); prevención y pro- tección en contra de incendios (equipos para combatir incendios, simulac- ros, brigadas, cuerpos de bomberos y cuadrillas contra incendio); opera- - ción, modificación y mantenimiento del equipo industrial (autorización pa- ra la maquinaria, protección de la maquinaria, equipo e instalaciones - - eléctricas); herramientas (manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles); manejo transporte y almacenamiento de materiales (equipo de izar, ascenso

res para carga, montacargas, carretillas y tractores, transportes, sistemas de tuberías, estiba; manejo, transporte y almacenamiento de sustancias inflamables, combustibles, explosivos, corrosivos, irritantes y tóxicas; condiciones del ambiente de trabajo (ruido y vibraciones, radiaciones ionizantes, radiaciones electromagnéticas no ionizantes, contaminantes sólidos, líquidos y gaseosos, presiones ambientales anormales, condiciones térmicas del ambiente de trabajo, iluminación); equipo de protección personal (protección de la cabeza y el oído, protección de la cara y ojos, protección respiratoria, protección del cuerpo, y de los miembros); condiciones generales de higiene (servicios para el personal, asientos en el trabajo, limpieza); comisiones mixtas de seguridad e higiene (organización y funcionamiento); servicios preventivos de medicina del trabajo; avisos de seguridad e higiene en el trabajo; informes y estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo.

En términos generales, me parecen correctas las medidas que se indican en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y por lo que hace a los demás ordenamientos legales, de los mismos se hablará más adelante.

CAPITULO TERCERO.

LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

I. SITUACION JURIDICA ACTUAL.

Estos organismos preventivos se concibieron en nuestro país, primeramente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y luego en el Reglamento de - Medidas Preventivas de los Accidentes de Trabajo de 1934, esta última dis- posición legal se reformó en 1978 y cambió el nombre de Reglamento Gene- - ral de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El concepto de las comisiones mixtas de seguridad e higiene nos lo da el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo vigente, así como el ins- - tructivo 19 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, - diciendo respectivamente:

"Artículo 509.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las - comisiones mixtas de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, com- - puestas por igual número de representantes de trabajadores y del patrón, - para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer me- - didas para prevenirlos y vigilar que se cumplan."

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene conforme al instructivo- 19 del Reglamento sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo "son las orga- - nismos que establece la Ley Federal del Trabajo en los artículos 509 y -- 510, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades en los - centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se -- cumplan".

Las diferencias en esos dos conceptos es de que el de la Ley Federal- del Trabajo es más amplio ya que agrega como debe de ser la composición - de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y señala que se deben de - organizar el número de esas comisiones que se juzgue necesarias en los -- centros de trabajo, estos aspectos más adelante se expondrán con mayor de- tenimiento. Siendo de hacer notar que los dos conceptos coinciden en seña- - lar que las comisiones mixtas de seguridad e higiene son organismos que - constituidos en los centros de trabajo tienen la finalidad de investigar las causas de los riesgos de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan esas medidas.

A) Integración.-

A este respecto tenemos que los patrones y los trabajadores, según la Ley, deben integrar las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo. Reiteramos que no compartimos esta posición en cuanto a la composición que plantea la Ley, porque consideramos que los trabajadores y los patrones tienen intereses antagónicos, existe entre ellos una relación explotador-explotado, claro está que la postura de la Ley tiene como finalidad conciliar a las clases, pero entendemos que eso es imposible, porque el patrón tiene por interés el esfuerzo por mantener y extender sus oportunidades de explotación económica y el de los trabajadores es el de librarse de esa explotación, por lo que proponemos que sean únicamente los trabajadores quienes integren esas comisiones de seguridad e higiene.

Esas comisiones deben integrarse en un plazo no menor de 30 días a partir de la fecha en que se inicien las actividades en los centros de trabajo y de inmediato en donde no existan. Es importante lo anteriormente señalado en virtud de que desde un principio se estará en la oportunidad de conocer una a una las causas de los riesgos de trabajo, se irá asimilando experiencia en la investigación y en la prevención.

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene deberán ser promovidas para su integración por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Departamento del Distrito Federal, las Autoridades de los Estados, los patrones, los trabajadores o sus representantes conforme lo establece el artículo 93 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Es evidente que a quien más debe interesar esta cuestión lo es a los trabajadores, puesto que son los directamente afectados, no creemos que las autoridades y demás sujetos señalados con antelación los hayan promovido en la práctica, ya que en este país las autoridades, patrones y representantes sindicales mantienen oprimido al pueblo trabajador desde hace ya muchos años.

La composición de estas comisiones como ya se indicó es la de estar integradas por igual número de representantes de patrones y de representantes obreros; también con anterioridad se dijo que los obreros tienen intereses totalmente contrarios con los de la empresa, por lo que no es posible su funcionamiento cabal si participan patrones, quienes siempre obstaculizarán las iniciativas obreras. El carácter de la Ley en este sen

tido es el resultado del colaboracionismo de clase que el Estado ha manejado políticamente a lo largo de la historia, en donde a los trabajadores se les incorpora a organismos progubernistas como la Confederación de Trabajadores de México, Confederación Regional Obrera Mexicana, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, entre otros, en donde sólo participan "líderes" obreros que se alinean con la política del Estado, que en vez de desarrollar la lucha por reivindicaciones obreras, la retrasan y controlan. Por estas consideraciones, estimamos que las comisiones debieran de estar integradas sólo por trabajadores quienes por medio de figuras jurídicas - como el contrato colectivo y la huelga, pueden lograr prestaciones de previsión social como lo son las de seguridad e higiene y las medidas de prevención de los riesgos de trabajo.

El número de comisiones de seguridad e higiene que debieran existir - en cada empresa dependerá según lo indica el artículo 195 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo de las siguientes consideraciones:

- 1.- El número de trabajadores
- 2.- El peligro de las labores
- 3.- La ubicación del centro de trabajo
- 4.- Las divisiones, plantas o unidades de que se componga la empresa.
- 5.- Las formas o procesos de trabajo
- 6.- El Número de turnos.

La proporción de representantes que constituyan esas comisiones depende del número de trabajadores que laboren en cada división, planta o unidad de la siguiente forma: menos de 20, 1 representante obrero y 1 representante patronal; de 20 hasta 100, dos representantes obreros y dos representantes patronales; más de 100, cinco representantes obreros y cinco representantes patronales y por cada propietario un suplente en todos los casos. Aquí habría que decir que estamos de acuerdo con el número de representantes obreros de esas comisiones, no así de la integración de representantes patronales en el número que sea, por las afirmaciones y propuestas hechas por nosotros anteriormente; aunque si bien este número de-

representantes en las comisiones de seguridad e higiene es una recomendación que se hace en los instructivos del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pensamos que este punto debiera mejor ser de terminado por una asamblea obrera.

Para el caso de existir varias comisiones de seguridad e higiene, se recomienda por la Ley, que sea nombrada una comisión mixta de seguridad e higiene central, dando autonomía a las auxiliares y reportando actividades a la central, la cual canalizará la información a la Autoridad. Este aspecto es correcto en parte, porque permitirá la coordinación de las diversas comisiones que existan en los centros de trabajo, pero considero que no sólo esta comisión central debe canalizar la información a las Autoridades por canalizarla, para que ésta la tome en cuenta o no, es decir la retome para alguna iniciativa de Ley, sino de que esto debe de estar seguido de fuertes movilizaciones que tengan por objeto exactamente que ésta se retome. Mayor coordinación en este sentido lo ofrecen la comisión nacional y estatales de seguridad e higiene en el trabajo como más adelante se verá.

La elección de los representantes de los trabajadores se hace por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, o por la mayoría de los trabajadores cuando no hay sindicato, en asamblea general.

La elección de los representantes patronales se hace por designación del patrón o de sus representantes.

Para el caso de que no se designen representantes obreros o patronales a la comisión mixta de seguridad e higiene, la Autoridad lo hará en su re beldía (Artículo 198 Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo). No se conocen casos en que esto se haya dado.

Los requisitos para ser miembro de las comisiones mixtas de seguridad e higiene de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 199 . Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo son:

- a) Ser trabajador de la empresa
- b) Poseer la instrucción y experiencia necesarias
- c) De preferencia, no ser trabajador a destajo, a menos que todos los trabajadores presten sus servicios en tal condición.
- d) Ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad.

e) Ser, de preferencia, el sostén de su familia.

La duración de los miembros debe ser permanente, siempre y cuando cumplan con sus funciones o removidos o sustituidos cuando esto no suceda, - situación que se pondrá en conocimiento de las Autoridades del trabajo.

Una vez nombrados los miembros de la comisión mixta de seguridad e higiene, deberán reunirse para levantar el acta constitutiva, así como definir la manera de dar cumplimiento a sus funciones establecidas en el - -- artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

El desempeño de las funciones de los integrantes de las comisiones mixtas de seguridad e higiene será gratuito, dentro de las horas de trabajo, pero la patronal tiene la obligación de dar las facilidades necesarias a los representantes de las partes de éstas.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo les impone a los patrones la obligación de proporcionar información a las comisiones de seguridad e higiene, de expertos técnicos en materia de trabajo y ma--quinaria que desconozcan los integrantes de éstas, de lo contrario, serán responsables de cualquier orden, negligencia o imprudencia que pueda poner en peligro a los trabajadores que desempeñen sus labores en la maquinaria nueva que se instale. Además expedirán toda clase de comunicaciones y boletines que las comisiones crean convenientes, para el cumplimiento - de las obligaciones que les impone su representación, siendo necesario -- también que el médico de la empresa los asesore. Consideramos que estas obligaciones son incumplidas por los patrones, a lo cual según la Ley se hacen acreedoras a sanciones pecuniarias y en algunos casos a sanciones - penales, y que ello es realmente intrascendente para los trabajadores, estimamos que la manera más válida de que esas obligaciones se cumplieran - es a través de que se incorporen como cláusulas en el contrato colectivo - de trabajo, así para el caso de incumplimiento, los trabajadores podrán - hacerlas cumplir con la presión de la huelga, una suspensión del trabajo por este motivo, acarrea reducción de las ganancias al patrón en millones, mientras que las sanciones pecuniarias son realmente bajísimas, y de aquí la conveniencia.

B).- Registro.

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los -

e) Ser, de preferencia, el sostén de su familia.

La duración de los miembros debe ser permanente, siempre y cuando cumplan con sus funciones o removidos o sustituidos cuando esto no suceda, - situación que se pondrá en conocimiento de las Autoridades del trabajo.

Una vez nombrados los miembros de la comisión mixta de seguridad e higiene, deberán reunirse para levantar el acta constitutiva, así como definir la manera de dar cumplimiento a sus funciones establecidas en el -- artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

El desempeño de las funciones de los integrantes de las comisiones mixtas de seguridad e higiene será gratuito, dentro de las horas de trabajo, pero la patronal tiene la obligación de dar las facilidades necesarias a los representantes de las partes de éstas.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo les impone a los patrones la obligación de proporcionar información a las comisiones de seguridad e higiene, de expertos técnicos en materia de trabajo y maquinaria que desconozcan los integrantes de éstas, de lo contrario, serán responsables de cualquier orden, negligencia o imprudencia que pueda poner en peligro a los trabajadores que desempeñen sus labores en la maquinaria nueva que se instale. Además expedirán toda clase de comunicaciones y boletines que las comisiones crean convenientes, para el cumplimiento - de las obligaciones que les impone su representación, siendo necesario -- también que el médico de la empresa los asesore. Consideramos que estas obligaciones son incumplidas por los patrones, a lo cual según la Ley se hacen acreedoras a sanciones pecuniarias y en algunos casos a sanciones - penales, y que ello es realmente intrascendente para los trabajadores, estimamos que la manera más válida de que esas obligaciones se cumplieran - es a través de que se incorporen como cláusulas en el contrato colectivo de trabajo, así para el caso de incumplimiento, los trabajadores podrán - hacerlas cumplir con la presión de la huelga, una suspensión del trabajo por este motivo, acarrea reducción de las ganancias al patrón en millones, mientras que las sanciones pecuniarias son realmente bajísimas, y de aquí la conveniencia.

B).- Registro.

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los -

centros de trabajo ubicados en el Distrito Federal en la Dirección de Medicina y Seguridad en el Trabajo.

Los centros de trabajo ubicados en Entidades Federativas en la Delegación Federal del Trabajo o en la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Autoridades del Trabajo locales podrán recibir para registrar a las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el Trabajo de su jurisdicción, que previa revisión remitirán a la Delegación Federal del Trabajo de la Entidad.

C).- Organización.

La división del trabajo de las comisiones mixtas de seguridad e higiene es la base para la organización interna de sus miembros en cuanto a la actividad específica que cada uno realiza como pudieran ser: en la elaboración del plan de trabajo mensual o anual en el que se establecerán las condiciones de labores a revisar, redactar las actas mensuales ordinarias y extraordinarias; trámite de permisos ante el patrón; un secretario que anote las observaciones hechas en forma conjunta; responsables de archivo; enviar actas a las autoridades; otros que presenten actas de los recorridos al patrón o a sus representantes; dar orientación y capacitación a los demás trabajadores sobre medidas de seguridad e higiene, etc.

D).- Funcionamiento.

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene harán recorridos por toda la fábrica, o empresa, por lo menos cada mes, levantando un acta que contenga las observaciones sobre las condiciones de seguridad e higiene y las medidas que proponga para mejorar las posibles causas de riesgo. El acta deberá ser enviada a la autoridad del trabajo que le corresponda, mensualmente.

Los accidentes que ocurran deben ser investigados en sus causas, de los cuales necesariamente tendrá que elaborarse un informe. Dichos informes de accidentes deben ser enviados cuando se trate de centros de trabajo ubicados en el Distrito Federal al Centro Nacional de Información Estadística del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los recorridos de la comisión mixta de seguridad e higiene pueden tener tres objetivos: observación general; observación objetiva parcial; observación objetiva especial.

La primera puede realizarse haciendo una observación del proceso de-

producción en los lugares siguientes: los locales de servicio, los departamentos de producción, los talleres de mantenimiento.

La segunda es la observación que se realiza sobre áreas que se conocen o señalan como peligrosas, para que se propongan medidas concretas -- que puedan ser aplicadas para prevenir los riesgos.

El tercero puede hacerse: a petición de los trabajadores; a petición de la empresa, cuando noten alguna condición insegura en una área de trabajo.

Para poder realizar sus funciones una vez integrada la comisión mixta de seguridad e higiene deberá fijar, desde luego, el programa calendario-anual de recorridos mensuales.

En los recorridos podrá fijarse un programa general de aspectos por revisar permanentemente, en base a las características del centro de trabajo como son en puntos sobre:

- 1.- Aseo
- 2.- Orden
- 3.- Distribución de las instalaciones
- 4.- Maquinaria
- 5.- El equipo y los trabajadores en el centro de trabajo
- 6.- Métodos de trabajo en relación a las operaciones que realizan los trabajadores.
- 7.- Espacios de trabajo y de los pasillos
- 8.- Protección en los mecanismos de transmisión
- 9.- Protección en el punto de operación
- 10.- Estado de mantenimiento preventivo y correctivo
- 11.- Estado y uso de herramientas manuales
- 12.- Escaleras, andamios, carros de mano, carretillas, montacargas
- 13.- Pisos y plataformas
- 14.- Grúas, cubrestantes y en general aparatos para izar
- 15.- Alumbrado, ventilación, áreas con temperaturas extremas artificiales
- 16.- Equipo eléctrico, extensiones, conexiones y otros
- 17.- Equipos de protección personal
- 18.- Agentes dañinos: ruido, vibraciones, polvo, gases y otros
- 19.- Recipientes a presión: calderas y otros

- 20.- Peligros de explosión por gases, polvos y otros
- 21.- Manejo de sustancias químicas
- 22.- Métodos que se siguen para aceitar
- 23.- Cadenas, cables, cuerdas, aparejos
- 24.- Accesos a equipos elevados
- 25.- Salidas normales y de emergencia
- 26.- Patios, paredes, techos y caminos
- 27.- Sistemas de prevención de incendios

Resumiendo, se puede señalar que las funciones de las comisiones mixtas de seguridad e higiene son: Investigar las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo; proponer medidas para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo y vigilar que se cumplan; efectuar, como mínimo una visita mensual a los edificios e instalaciones de los centros de trabajo, a fin de verificar las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en los mismos; promover la instrucción y orientación para los trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo; promover y vigilar la adecuada distribución entre los trabajadores de las publicaciones (Reglamentos, instructivos, circulares, avisos, etc.) relativas a la seguridad e higiene; informar periódicamente a los trabajadores de los riesgos ocurridos, de sus causas y de las medidas preventivas adoptadas; vigilar que los botiquines de primeros auxilios contengan los elementos que señalan los instructivos; vigilar, en forma especial, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene relativas al trabajo de mujeres y menores; colaborar, cuando existan en las empresas con los servicios médicos y con los de seguridad e higiene y solicitar su asesoría en esas materias; colaborar en las campañas de educación higiénicas que lleven a la práctica las autoridades laborales federales o locales correspondientes; colaborar en las campañas para la prevención y control de la contaminación del ambiente de trabajo que se lleven a cabo; sesionar cuando menos una vez al mes, levantando una acta en la que se asentará la información relativa al mes inmediato anterior que comprenderá: a) conclusiones de las visitas realizadas; b) resultados de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos ocurridos; de las probables causas que los originaron; de las medidas señaladas para prevenirlos y de su cumplimiento; c) actividades educativas en materia de seguridad e higiene llevadas a ca

bo en la práctica; d) otras observaciones que consideren pertinentes.

Es importante analizar la función que la Ley da a las comisiones mixtas de seguridad e higiene de proponer las medidas para la prevención de los riesgos de trabajo y no la de ejecutar, se argumenta por algunos autores que ésto es así porque la Ley no puede sobreponer internamente a los centros de trabajo otra línea de mando que chocaría con la organización - ya existente (Jefes, gerentes, subjeses, jefes de área, jefes de departamento, supervisores y obreros). Nosotros consideramos que el no dárseles facultades ejecutoras, obedece a la equivocada idea de que los trabajadores no deben intervenir en la administración de la producción, y ello por que se verían obstaculizados los intereses del capital. En este sistema - político y económico en que vivimos no es posible esto, por lo tanto se propone que bajo ésta limitación, contractualmente se pacten prestaciones de seguridad e higiene en los contratos colectivos para que los obreros - puedan hacer valer, exigir el estricto cumplimiento a través de la huelga, pues nada impide que en dichos convenios obreros existan cláusulas de esta naturaleza. Ya algunos contratos colectivos en la actualidad contienen cláusulas con ese contenido, acertadamente se ha destacaso que la tarea - de prevenir los riesgos de trabajo, la salud obrera, es tan importante como luchar por mejores prestaciones económicas: ejemplos de ello lo son -- las luchas de los mineros de Real del Monte en Hidalgo y la de los obre--ros metalúrgicos de la fundidora de las Truchas Lázaro Cárdenas Michoacán.

II. NOCION DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

La existencia de los riesgos de trabajo en los centros laborales es - variable de acuerdo con una multiplicidad de circunstancias que condicio--nan su potencialidad, esta variabilidad es susceptible de ser medida con la ayuda de métodos y técnicas especializadas que han dado lugar a varias ramas de la medicina del trabajo como son la seguridad industrial y la higiene ocupacional. La primera aprovecha los conocimientos de la ingenie--ría para promover la seguridad en las instalaciones industriales con el - objeto de prevenir accidentes, y la segunda, aprovecha los conocimientos de la higiene para mejorar las condiciones del ambiente de trabajo y evitar el desarrollo de enfermedades; ambas disciplinas se mezclan de acuer--do con las características propias de cada centro de trabajo y se aplican

en los sitios en que sea necesario corregir situaciones peligrosas que -- puedan dar lugar a riesgos de trabajo.

Cuando hablamos de la investigación de las causas de los riesgos de - trabajo, dijimos que ésta necesariamente tenía que realizarse por un equi - po multidisciplinario que evaluará las condiciones del ambiente de traba - jo, la salud de los trabajadores, el puesto de trabajo, iluminación, rui - do y en general las condiciones de trabajo en que los obreros realizan su actividad, para en virtud de ello proponer las medidas preventivas más -- eficaces para abatir los riesgos de trabajo. Entonces la conservación de - la salud obrera así enfocada requiere de la conjugación en la investiga - ción de toda una serie de elementos de seguridad e higiene en el trabajo, entre otros aspectos técnicos y científicos.

A).- La seguridad en el trabajo

Nos dice Jorge Enrique Marc que la seguridad industrial es de carác - ter iminentemente técnico y tiene por objeto según Ruprecht "evitar da - ños al trabajador provenientes de factores mecánicos o químicos"(75).

Rafael Caldera "... distingue entre los riesgos provenientes de la - insalubridad de las tareas, que corresponden a la higiene, y los de la pe - ligrosidad de ellas, que corresponden a la seguridad en el trabajo" (76)

Roberto Muñoz Román nos indica que "el afán de reducir al mínimo la - peligrosidad y la insalubridad, se manifiesta en síntesis, en las fraccio - nes XVI y XVII del artículo 132 de la Ley, que impone a los patrones la - obligación de acondicionar, de acuerdo con los principios de seguridad e - higiene, los establecimientos de trabajo y las instalaciones de maquina - ría, así como proporcionar implementos de protección a los trabajadores e - implementar sistemas de prestación del trabajo, conforme a esos mismos -- principios, para abatir los riesgos y lo malsano en el desarrollo de las - relaciones laborales. Los trabajadores están obligados a su vez, frente a los patrones y compañeros de trabajo, a observar las medidas de seguridad e higiene implantadas en su centro de trabajo. Los deberes de seguridad e higiene consisten por ende, en las obligaciones recíprocas entre el pa - trón y los trabajadores y de éstos entre sí, de conservar salvos y sanos-

75.- Marc, Jorge Enrique, ob. cit., p. 11

76.- Idem.

a sus compañeros de trabajo"(77)

El Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en documento elaborado conjuntamente nos manifiestan -- que la seguridad en el trabajo "es el conjunto de acciones que permiten - localizar y evaluar los riesgos y establecer las medidas para prevenir -- los riesgos de trabajo"(78)

Miguel Bermudez C. por su parte nos apunta que "cuando la Ley reglamenta el combate de las llamadas enfermedades profesionales, evitando su aparición, estamos en el dominio de la higiene del trabajo; cuando el legislador toma medidas contrarias al riesgo de accidente de trabajo pasamos para el dominio de la seguridad en el trabajo".(79)

Según Mario de la Cueva "...el término seguridad, frecuentemente se - agrega al calificativo industrial, nació, precisamente, en la era de la - revolución industrial, y se usó porque la fábrica y la máquina resultaron creadoras de un riesgo nuevo por su peligrosidad que no existía en el pasado y que es la causa de muchos daños graves que privan a los hombres total o parcialmente, de su capacidad de acción y de trabajo."

Por nuestra parte podemos decir que nos parece adecuada la definición que dan las instituciones mexicanas antes señaladas y la explicación del maestro Mario de la Cueva, que en lo general coincide con las concepciones de los demás autores, en cuanto a que la seguridad en el trabajo se - refiere a la peligrosidad en el trabajo y las medidas para que se disminuya ésta.

B).- La higiene en el trabajo

Según el diccionario de la lengua española, higiene es la parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud, precaviendo enfermedades.

Ruprecht señala que la palabra higiene "... proviene del griego, ya - que se trataría de una hija de Escolapio, dios de la medicina, que era venerada como diosa de la salud".

Cabanellas indica que "... la higiene del trabajo o higiene industrial

77.- Muños Román, Roberto, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México 1983, p. 25

78.- IMSS-STPS, Conceptos básicos de seguridad e higiene, NE, México, - - 1980, p. 13

79.- Bermudez Cisneros, Miguel, El empleado y el empleador, Ed. Cárdenas editor y distribuidor, México, 1982, p. 740

no es sino concretamente, una rama o parte de la medicina del trabajo" - (80).

Jorge Enrique Marc escribe que "... si higiene en general, siguiendo la terminología de la Real Academia Española, debe ser entendida, en primer término, como un derivado del helenismo salud, y secundariamente como limpieza, aseo de la vivienda y poblaciones, indudablemente que aplicada al campo de las relaciones laborales, debe ser entendida como la parte de la medicina del trabajo, que se dedica a la prevención de los infortunios laborales.

Y como la medicina del trabajo - según Cesareo Junior- se debe concebir como ...el estudio de todas las formas de protección del trabajador, - en lo que se refiere al desempeño de su trabajo, principalmente con el carácter de previsión de las dolencias profesionales y del mejoramiento de las actividades físicas, mentales y ambientales...-entonces nos dice Rupprecht-...a este aspecto preventivo de la medicina del trabajo, corresponde denominarlo higiene del trabajo, mientras que en el aspecto curativo, -correspondería la denominación medicina del trabajo, propiamente dicha." (81).

"... La higiene del trabajo puede referirse también a lo ambiental, - es decir, a las reglas o normas de higiene que deben reinar en los ambientes de los locales de trabajo, como la higiene del trabajador, el cuidado del trabajador, es decir, que éste se haya en las condiciones debidas de salud física o mental, para que pueda ejecutar debidamente sus tareas...- Esta prevención de la salud debe concretarse no sólo en el cumplimiento - del requisito del examen médico completo, sino de los exámenes periódicos ... dotándolos de los elementos necesarios que prescribe la higiene, capacitándolos en las reglas de comportamiento laboral para una defensa integral de la salud... La higiene también se refiere a la limpieza para evitar emanaciones nocivas, ventilación, iluminación y servicios sanitarios." (82).

Además, Manuel Bermudez C. nos indica que "...el higienista del trabajo se dedica a la prevención de la insalubridad a través del estudio fi--

30.- Marc, Jorge Enrique, ob. cit., p. 8

81.- Idem.

82.- Ibidem, p.10

siopsíquico del hombre y de las observaciones de los métodos y de los locales de trabajo" (83)

El Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un documento elaborado conjuntamente sobre aspectos de seguridad e higiene apunta que la higiene es la disciplina que estudia y determina las medidas para conservar y mejorar la salud, así como para prevenir las enfermedades y que la higiene en el trabajo "... es la parte de la higiene en general que busca mejorar y conservar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realizan. Su propósito es el de reconocer, evaluar y controlar aquellos factores que se generan en el lugar de trabajo y que pueden ocasionar alteraciones en la salud.

La higiene en el trabajo abarca:

- a) El ambiente laboral; es decir: las condiciones del lugar donde se trabaja.
- b) El trabajador; o sea la relación con el medio y los hábitos personales de éste.

La aplicación de los principios de higiene es reconociendo los agentes contaminantes (Humo, gases, etc.) que resultan del proceso del trabajo y de las condiciones del ambiente en que se desenvuelven los trabajadores res..." (84)

83.- Bermudez Cisneros, Miguel, ob. cit. p. 740

84.- IMSS-STPS, Conceptos básicos de seguridad e higiene, NE, México, - - 1980, p. 14.

CAPITULO CUARTO

LAS DISPOSICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

I.- EN FIGURAS JURIDICAS COMO:

A).- El contrato colectivo de trabajo

Mario de la Cueva nos dice que "el contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad suprema del Derecho colectivo del trabajo; es el pacto que fija las condiciones de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero; es además, un esfuerzo de democratización del derecho, porque significa que sean los dos miembros de la relación laboral los que fijen las condiciones a las cuales habrá de quedar sujeta; sustituye - por otra parte, al contrato individual y ha conseguido para los trabajadores el viejo principio de que la ley es igual para todos". (85)

Ernesto Krotoschin indica que el contrato colectivo de trabajo "...no es sino un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y por la otra, de varias organizaciones de patrones o incluso un grupo patronal individualmente considerado". (86)

León Dugit, sostiene que la convención colectiva de trabajo, como también se le llama al contrato colectivo de trabajo, "...es en general, un convenio para poner fin a una huelga o prevenirla, celebrado entre los representantes de los intereses patronales y los representantes de los intereses obreros y sirve para determinar las condiciones, según las cuales, podrán celebrarse en el futuro, la contratación de los obreros de la profesión; particularmente en lo concerniente al monto de los salarios y las horas de trabajo" (87)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 define al contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de

85.- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Ed. Porrúa, S.A., México, 1978,, p. 481.

86.- Krotoschin, Eduardo, Cuestiones Fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo, p. 36

87.- Bermudez Cisneros, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas editor y distribuidor, México, 1979, p. 155.

patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Entonces en el contrato colectivo de trabajo según las definiciones anteriores, se contienen las condiciones de trabajo como: jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, monto de salarios, etc. Pueden pactarse asimismo prestaciones de seguridad social tales como: jubilaciones, pensiones, riesgos de trabajo, seguridad e higiene, comisiones de seguridad e higiene, mismas que se pueden modificar de acuerdo a las necesidades que vaya presentando la situación industrial, en las revisiones del mismo.

Cláusulas de esta naturaleza ya se han establecido en algunos contratos colectivos como el de Teléfonos de México, Instituto Mexicano del Seguro Social, Uranio Mexicano, Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares, etc. de donde se observa que se encuentran por ejemplo reconocidas por la empresa telefonista determinadas enfermedades del trabajo que la práctica fabril ha provocado, y que no aparecen en la tabla de enfermedades profesionales contenida en la Ley Federal del Trabajo, como son la sordera profesional de los telefonistas, lo cual es un avance significativo porque así no se tendrá que pelear por su reconocimiento en un juicio laboral que es tardado y desesperante para el trabajador. También se han establecido en la industria automotriz, jubilaciones a los veinte años de servicio con pago del 100% del salario, que corresponde al alto grado de desgaste físico de los obreros.

Pero igualmente, no existe impedimento alguno por el cual no se puedan pactar en los contratos colectivos de trabajo plazos, por ejemplo para modificar el ambiente de trabajo y todo elemento u objeto dañino a la salud obrera; base de la investigación que realicen las comisiones de seguridad e higiene, lo que sería más válido que las sanciones que establece la Ley en este sentido, pues su incumplimiento daría lugar a que los obreros ejercitaran el derecho de huelga. El patrón fácilmente puede corromper a un Inspector de trabajo, pero no a todos los obreros unidos en sindicato. En fin, se pueden pactar todo tipo de prestaciones relacionadas con la salud y la integridad física obrera en los contratos colectivos que rebase la estrechez y rezago de las prestaciones legales en esta materia. De esta forma el contrato colectivo de trabajo es una fuente im-

portante de derechos obreros.

Al respecto de lo anterior Francisco Ramírez Fonseca manifiesta que - "a nuestro entender, el contrato colectivo es digno de ser considerado como fuente de derecho del trabajo.

En primer término, y suponiendo sin conceder que fuera característica indispensable la generalidad, el contrato colectivo la tiene, pues al - - igual que la norma jurídica no preve situaciones concretas ni se refiere a personas determinadas.

Es un ordenamiento jurídico de alcances limitados atendiendo a su ámbito geográfico y personal de aplicación, pero dentro de sus naturales limitaciones se aplica a todo sujeto que se coloque dentro de las hipótesis normativas que contiene.

Ciertamente es fuente de obligaciones, pues consigna una enorme variedad de deberes que deben cumplir las partes signantes, patrón y sindicato de trabajadores, así como quienes no lo firman; trabajadores al servicio de la empresa al momento de su otorgamiento, trabajadores de ingreso posterior, y hasta trabajadores que no forman parte del sindicato contratante (Artículo 396 de la Ley).

Sin embargo, el contrato colectivo de trabajo contribuye de manera importante a la formación del derecho objetivo, por tal motivo debemos incluirlo dentro de las fuentes del derecho del trabajo.

El fenómeno apuntado se dió en la Ley Federal del Trabajo de 1970, la exposición de motivos confirma nuestro acierto. ('Por otra parte, ahí - donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se - encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la pequeña y mediana industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad res--pecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y por que se violaría el espíritu que emana del artículo 123. Al redactarse el -

proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo de aquellas, instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentra el aguinaldo, los fondos de ahorro, prima de antigüedad, un periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones...'"(88)

B).- El contrato Ley

Nuestra legislación del trabajo define el contrato Ley como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama de terminada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Las diferencias entre el contrato colectivo y el contrato Ley son:

1) El contrato ley es un contrato de industria, el contrato colectivo es un contrato de empresa.

2) El contrato ley se solicita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el contrato colectivo de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3) El contrato ley debe otorgarse por varios patrones el contrato colectivo por uno o varios.

4) El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento y el contrato colectivo 60 días antes de su vencimiento.

5) El contrato ley no puede exceder de 2 años y el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

Son claras las ventajas que aporta esta figura jurídica a los trabajadores, pues es más amplio su campo de acción que el del contrato colectivo de trabajo, en materia de seguridad e higiene será, si es que contiene cláusulas en esta materia más importante que en un sólo contrato colectivo. La celebración del contrato ley así como su revisión tendrá más envergadura se podrán recoger experiencias, lo cual acarreará mayor éxito a la

88.- Ramírez Fonseca, Francisco, Obligaciones y derechos de patrones y -- trabajadores, ed. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., - México, 1983, p. 70

lucha por la salud obrera, es decir, se igualarán condiciones de trabajo en toda la rama de la industria de que se trate.

Se habla de que el contrato ley es una forma más de la intervención del Estado en los asuntos laborales, pues desde un principio que se establecieron éste tipo de contratos, su carácter obligatorio dependía de que el gobierno por conducto del gobernador del Estado, Jefe del Departamento del Distrito Federal o Secretario del trabajo lo publicaran en el Diario-Oficial. Se dice que en un principio sirvió para fijar los salarios en la industria textil, pero tuvo rechazo por los patrones, a lo cual el Estado fijó impuestos diferenciales mayores a los patrones que no lo cumplieren, pues ello provocaba competencia al haber diferencias de salarios en las distintas fábricas que integraban la rama.

Con lo anterior se demuestra más la afirmación sostenida por nosotros de que el Estado como patrón colectivo tiene más capacidad política y comando que los patrones individualmente considerados, pues el Estado siendo el representante máximo de los intereses del capital tiene más visión por ello impone a los patrones sus decisiones, aún en contra de su voluntad, en razón de que lo que pudiera afectar a unos cuantos patrones, es nada con lo que beneficia al grueso de ellos, imposiciones de este tipo son los contratos ley, los aumentos salariales, etc.

Con todo, el contrato ley, administrado democráticamente, dando autonomía a todos y cada uno de los sindicatos suscriptores, puede significar en materia de seguridad e higiene y previsión de riesgos de trabajo un salto cualitativo gigantesco, de no ser así, que más bien es lo que ocurre hoy día, las expectativas de demandas de salud obrera se verán obstaculizadas. Entonces es claro que la lucha por la recuperación del sindicato de las garras del Estado debe de estar a la orden del día si es que se quiere avanzar en las acciones para conseguir la libertad política que hace falta; el derecho de organizarse y pensar autonomamente de la clase obrera, sólo con estas condiciones se ganará el derecho a la vida digna.

C).- Reglamento interior

Después de haber considerado al contrato colectivo como un contrato de arrendamiento en el que el patrón imponía una serie de obligaciones al trabajador -nos dice De la Cueva- surgió el reglamento de fábrica "... --

que contenfa las condiciones de trabajo fijadas unilateralmente por el empresario, a las que los obreros podfan adherirse o rechazar, más no discutir. A finales del siglo al generalizarse el sistema de convenciones colectivas de trabajo, el reglamento se redujo a la determinación de la forma y manera como debían desarrollarse los trabajos; acertadamente se le caracterizó como residuo, el último refugio del antiguo poder del empresario, y a efecto de establecer la diferencia se le nombró reglamento interior de trabajo..."(89)

El reglamento de trabajo en ese sentido era una forma de garantizar - el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, pero como dice - Mario de la Cueva "... la Ley de 1970 dió al reglamento un sentido profundamente democrático e hizo de él un conjunto de garantías destinado a precisar los deberes de los trabajadores, a fin de evitar un arbitrio innecesario o exagerado en la dirección de los trabajos."(90)

El reglamento interior de trabajo es definido por la Ley como el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en - el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

El contenido del reglamento, dice la Ley, es el de contener: horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y hora fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago; normas para el uso de los asientos o sillas; normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permisos y licencias; las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo a la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

89.- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, - S. A., México, 1978, p. 493

90.- Ibidem, p. 494

Aún cuando se pueden estipular aspectos de seguridad e higiene y previsión de riesgos de trabajo en el reglamento de trabajo, consideramos -- que ésto sería lo mínimo que debiera existir en cada centro de trabajo. La ley no obliga a celebrar dichos reglamentos a los patrones, pero una vez que existan en un centro de trabajo puede exigirse su cumplimiento mediante un conflicto de naturaleza económica ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y que acertadamente los trabajadores lo han rechazado porque -- la mayoría de las veces él es solo fuente de sanciones a los obreros, además de que su incumplimiento una vez celebrado en un centro de trabajo solo da lugar a que los trabajadores exijan su cumplimiento y las sanciones que establece la Ley en estos rubros, al patrón que lo viole, no son realmente formas que presionen al patrón para el cumplimiento de las disposiciones que ahí se contienen, es por lo que proponemos que el reglamento interno de trabajo sea parte del clausulado del contrato colectivo de trabajo, como en muchos casos ya se da, o en su defecto, directamente se pacten aspectos de seguridad e higiene y previsión de riesgos de trabajo en el contrato colectivo, de tal forma que como se ha sostenido, se haga más eficiente la lucha por la reivindicación de derechos sobre la salud obrera. D).- La fracción XII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Señala este artículo en esa fracción que son causas de la rescisión -- de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

Creemos que esta disposición va en contra de lo preceptuado sobre previsión social, ya que el capítulo que se refiere concretamente a los casos en que el patrón queda exceptuado de responsabilidad en caso de enfermedad o accidente de trabajo no estipula el supuesto a que hace mención -- el artículo que se comenta, ni de manera análoga, es así que pensamos -- que existe una contradicción en esos artículos. Todavía más podemos decir que esa disposición es obsoleta ya que en la gran mayoría de las empresas no existen o no se cumplen cabalmente las normas sobre medidas preventivas de los riesgos de trabajo, entre ellas las de publicar y difundir -- esas normas para que los trabajadores las conozcan, por ello no es posible que el trabajador se niegue a algo que no está establecido ni conoce.

A mayor abundamiento, una pequeña búsqueda en los archivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje demuestra que no existe un sólo caso en que los trabajadores hayan sido despedidos por ese motivo.

E).- Las fracciones VII y VIII del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Este artículo se refiere a las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

La fracción VII indica como causa, la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud de los trabajadores o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

La fracción VIII señala como causa, comprometer al patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

En estos dos casos, si bien se otorga por la Ley acciones al trabajador para rescindir al patrón el contrato, el trabajador siempre en estas situaciones tiene la carga de la prueba, por lo que casi no se intenta -- por los obreros el ejercicio de dichas acciones, pero podemos decir que -- para el caso de que un trabajador intente este tipo de acciones, un elemento importante de prueba, puede ser los informes y declaraciones de los miembros de la comisión de seguridad e higiene, y el acta del inspector -- del trabajo.

Estimamos que es más correcto que los trabajadores estipulen cláusulas de previsión social en sus contratos, para cuando se de su incumplimiento, esto sea motivo para ejercer el derecho de huelga, nunca es conveniente luchar individualmente, sino colectivamente; además con la situación económica en que vivimos, no conviene a los obreros que se liquen -- por estas causas, sino que conserven el trabajo, motivo por lo demás importante para que se dé a estas prestaciones de previsión social un carácter colectivo.

II. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

A).- De los patrones.

Existen dispersas diferentes disposiciones legales referentes a las obligaciones de los patrones en materia de seguridad e higiene, en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ley del Seguro Social, etc.

En la Constitución Federal de la República como obligaciones patronales se encuentran las siguientes:

La obligación de observar, de acuerdo con la naturaleza de las negociaciones, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de sus establecimientos; y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

La obligación de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad, en negociaciones situadas fuera de las poblaciones y en esos mismos centro de trabajo cuando la población exceda de 200-habitantes, deberá de reservarse un espacio de terreno, que no será menor de 5 mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a servicios municipales y centros recreativos.

La obligación de pagar indemnizaciones a los trabajadores por los riesgos de trabajo sufridos.

La de proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Jornada máxima, salario, vacaciones, prohibición de labores insalubres y peligrosas a mujeres y menores, descansos, etc.

En la Ley Federal del Trabajo existe todo un capítulo que se refiere a las obligaciones patronales, pero sólo algunas disposiciones se relacionan con la seguridad e higiene en el trabajo como son:

1.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado, y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

Ya se dijo con anterioridad que el mal estado de los instrumentos de trabajo es una causa importante de riesgos de trabajo, en tal sentido es-

ta obligación patronal en su estricto cumplimiento puede reducirlos en -- buena medida.

2.- Mantener el número suficiente de sillas o asientos a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, hoteles, restaurantes y -- otros centros de trabajo análogos; en establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

"El incumplimiento del patrón de esta obligación puede acarrear una -- sanción pecuniaria; pero además, y esto es lo más grave, dicho incumpli-- miento puede dar lugar a una enfermedad de trabajo cuyas repercusiones -- económicas pueden ser sumamente cuantiosas"(91).

Es evidente que el trabajo contínuo, de pie y sin reposo provoca ries-- gos de trabajo importantes como podrían ser la artritis y las várices.

1.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

"El trabajador,- nos dice Francisco Ramírez Fonseca- por muy modesta- que sea su condición física, social y económica, es digno de respeto y -- consideración"(92)

Es claro que las relaciones laborales en este sistema político nunca- serán armoniosas, tienden siempre a ser tirantes, situación que es causa- de riesgos de trabajo; al patrón interesa más la ganancia que la salud -- obrera. El incumplimiento de esta obligación da lugar a que el trabajador ejercite la acción de rescisión de la relación de trabajo sin responsabi- lidad para él.

4.- Permiso para el desempeño de comisiones.

Sin lugar a dudas es esta obligación importante para que los miembros de la comisión de seguridad e higiene desarrollen sus funciones de previ- sión.

5.- Escuelas "Artículo 123".

Es importante la elevación del nivel cultural de los trabajadores pa- ra prevenir y crear conciencia sobre los riesgos de trabajo. Se habla de- que no existe una reglamentación especial sobre éste aspecto; lo que po- dría pensarse que impide que totalmente se lleva a cabo.

91.- Ramírez Fonseca, Francisco, Obligaciones y derechos de patrones y -- trabajadores, Ed. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., - México, 1983, p. 95

92.- Idem.

6.- Alfabetización.

Este aspecto tiene relación con el anterior, igualmente tiende a elevar el nivel cultural de los trabajadores, de esta forma también es un elemento de consideración para la toma de conciencia y maneras de prevenir los riesgos de trabajo.

7.- Capacitación y adiestramiento.

Es bien importante esta obligación patronal, pues las comisiones de seguridad e higiene a través de este aspecto pueden y deben extender los conocimientos de seguridad e higiene a los demás trabajadores de la fábrica, para ejecutar en mejores condiciones de trabajo su labor.

El capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo - considera a la capacitación y el adiestramiento de materia federal, y costeado por las empresas.

8.- Instalación de las empresas de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.

Al respecto nos dice Francisco Ramírez Fonseca, "la conservación de la salud, de la integridad física y mental y de la vida de los trabajadores, en cuanto trabajador, constituye un derecho prioritario.

Por tal motivo, la legislación laboral y la del seguro social dedican especial interés al tema que nos ocupa.

La obligación contenida en la fracción que comentamos tiene carácter preventivo.

Ahora bien, al hacer alusión la ley a los principios de seguridad e higiene, se refiere a los aspectos técnicos como a los jurídicos. Por lo tanto, el patrón queda obligado en los términos de esta fracción, a observar todo lo dispuesto por todos los ordenamientos legales aplicables, poniendo en práctica las técnicas más avanzadas sobre prevención de riesgos" (93)

9.- Cumplimiento de las disposiciones de seguridad e higiene.

El fundamento de esta disposición lo encontramos en la fracción XV -- del apartado "A" del artículo 123 de la Ley Fundamental.

10.- Difusión de las medidas de seguridad.

Francisco Ramírez Fonseca señala, "la ignorancia de las leyes no excu

sa su cumplimiento... Este principio es de aplicación universal, pues a nadie se puede responsabilizar por el no acatamiento de una norma que des conoce porque no tuvo oportunidad de conocer. El caso que nos ocupa queda protegido por el mismo principio. De ahí que para que el patrón pueda exi gir el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene por parte de sus trabajadores, es necesario que haga de su conocimiento tales normas"(100)

11.- Medicamentos

Nos dice Ramírez Fonseca, en relación con la obligación del patrón - de proporcionar medicamentos profilácticos que "...el patrón queda libera do del cumplimiento de esta obligación en aquellos casos en que esté incor porado en el régimen del Seguro Social ...pues éste no se limita a la corrección de los riesgos acontecidos y al pago de indemnizaciones, sino también, y de manera fundamental, a todas las actividades necesarias para evitar que acontezcan y, en general, para proteger la salud del trabaja-- dor"(101).

12.- Mercados y servicios municipales

El incumplimiento de esta obligación tiene como sanción solamente res ponsabilidad pecuniaria, aunque es un aspecto importante de previsión de riesgos de trabajo, la recreación fundamentalmente, como medio de relaja miento físico con el cual se recuperan energías y se sale de la monotonía y el tedio que provoca el trabajo mecanizado.

13.- Inspección y vigilancia

Este aspecto será analizado en un punto aparte más adelante.

14.- Fomento de actividades deportivas

Este tipo de obligaciones contenidas como cláusulas en los contratos colectivos, al igual que las de recreación, y educación, también tiene un carácter preventivo. Se ha estimado que para que el trabajador tenga una vida más o menos equilibrada, debe trabajar, ocho horas, dormir ocho ho-- ras y dedicarse a la educación, recreación y cultura otras ocho horas. Es te tipo de obligaciones patronales, en muchos contratos colectivos se han convertido en derechos que han costado al movimiento obrero muchas muer-- tes a lo largo de su lucha por el establecimiento y reconocimiento de ta-

100.- Ibidem, p. 119

101.- Idem.

les disposiciones.

El Reglamento General de seguridad e higiene en el Trabajo le fija a los patrones algunas de las siguientes obligaciones en materia de seguridad e higiene:

1.- Cuidar la estricta observancia de este reglamento en sus respectivos centros de trabajo.

2.- Obtener autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la iniciación de las labores.

3.- Obtener autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre la modificación o sustitución de las instalaciones o maquinaria.

4.- Permitir que actúen, dentro de la jornada de trabajo, durante el tiempo necesario, en el desarrollo de las actividades los integrantes de la comisión mixta de seguridad e higiene.

5.- Colocar en lugar visible de las áreas de trabajo avisos de seguridad e higiene y propaganda para la prevención de riesgos en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen en cada centro de trabajo.

6.- Dar aviso a las autoridades de los accidentes ocurridos en sus centros de trabajo, en la forma y términos que establece el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo.

7.- Permitir durante las horas de trabajo la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en sus centros de trabajo y -- dar los informes que se les soliciten, en lo relacionado con las medidas de seguridad e higiene.

8.- Presentar a los inspectores del trabajo los libros, registros o documentos relacionados con la seguridad e higiene.

9.- Entregar para su examen las muestras de las sustancias y de los materiales que utilicen cuando se trate de trabajos peligrosos y sean solicitados por los inspectores.

Algunas otras obligaciones que les fija la Ley Federal del Trabajo a los patrones en esta materia son:

1.- Reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado (de otra forma también el patrón está obligado a la reeducación profesional del trabajador), siempre que se presente den--

tro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad, se excluye de esta obligación al patrón, si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

2.- Si un trabajador víctima de un riesgo de trabajo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón está obligado a proporcionárselo.

3.- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste.

4.- Cuando tengan a su servicio más de 100 trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y el material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, debiendo estar atendida esta enfermería por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éstos no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado, a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación.

5.- Cuando tengan a su servicio más de 300 trabajadores, instalarán un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.

6.- Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en lugar en el que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios médicos y quirúrgicos.

Otras obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo a los patrones y que puedan relacionarse con la prevención de los riesgos de trabajo y la seguridad e higiene son:

- 1.- El establecimiento de una jornada máxima de 8 horas.
- 2.- Jornada máxima del trabajo nocturno.
- 3.- Prohibición de labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno-industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de 16 años.
- 4.- Prohibición del trabajo de menores de 14 años.
- 5.- Séptimo día de descanso
- 6.- Protección a las mujeres embarazadas.
- 7.- Salario mínimo.

8.- Establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios en las negociaciones situadas fuera de las poblaciones. Y en los mismos centros de trabajo, cuando excedan de doscientos habitantes, deberán reservarse un espacio de terreno que no será menor de 5 mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos y centros recreativos.

9.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

10.- Indemnizar en caso de riesgo de trabajo a los obreros.

11.- Observar de acuerdo con la naturaleza de la negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de sus establecimientos, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas.

Algunas obligaciones que establece la Ley del Seguro Social a los patrones en relación a la seguridad e higiene son:

1.- Registrar e inscribir a sus trabajadores al Instituto Mexicano -- del Seguro Social.

2.- Facilitar inspecciones y visitas domiciliarias al instituto.

3.- Pagar las diferencias a los trabajadores de las prestaciones pactadas en los contratos colectivos de trabajo si éstas son superiores a -- las cuotas obrero- patronales establecidas en la Ley.

B).- De los trabajadores.

Las obligaciones que se les fijan a los trabajadores con respecto a -- las medidas de seguridad e higiene son entre otras, las siguientes:

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

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

c).- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas -- que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

d).- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

Como ya dijimos con anterioridad el incumplimiento de estas obligaciones por parte de los trabajadores trae como consecuencia que el patrón -- les rescinda el contrato sin responsabilidad para el mismo.

Las obligaciones patronales sobre seguridad e higiene que se contienen en las diversas disposiciones legales analizadas con anterioridad nos -- parecen en parte correctas, pero proponemos que estas sean incorporadas a los contratos colectivos, pues de otra forma, su cumplimiento no se realiza, -- ya que como sostenemos las sanciones que establece la Ley son insuficientes para garantizar su aplicación. El contrato colectivo es un instrumento jurídico obrero idóneo para contener esos deberes patronales y con el cual los obreros pueden exigir su ejecución.

III.- LAS COMISIONES NACIONALES Y ESTATALES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Estos organismos se encuentran regulados en los artículos 512-A, 512-B, 512-C, de la Ley Federal del Trabajo y del 226 al 235 del Reglamento -- General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las finalidades de estas comisiones consultivas es la de estudiar y -- proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en -- los centros de trabajo.

Las comisiones consultivas nacionales actuarán a nivel de toda la república y las estatales a nivel de la jurisdicción de cada entidad federativa.

La organización de la comisión consultiva nacional es la de estar integrada por dos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión -- Social, dos de la Secretaría de Salud, y dos del Instituto Mexicano del -- Seguro Social, así como seis representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y seis de las organizaciones nacionales de patrones, -- que designen, a convocatoria que les formule la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Por cada miembro propietario se designará un suplente.

Uno de los representantes propietarios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá el carácter de presidente de la citada comisión.

Esta comisión contará con una secretaría técnica integrada por personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a la cual le corresponderá elaborar los estudios, recabar la información y canalizar las demás acciones que requiera la comisión para cumplir sus objetivos. Además podrá constituir grupos de trabajo en función de las ramas económicas o de los temas que deberá estudiar.

Dentro de las facultades y atribuciones de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo están las de:

I.- Invitar a que le aporten experiencias y conocimientos para la práctica de sus estudios, a aquellas entidades del sector público y privado que en función de las actividades que desarrollan puedan brindarle dicha colaboración.

II.- Emitir opinión sobre los anteproyectos de instructivos, cuando así lo soliciten las autoridades laborales.

III.- Practicar estudios en materia de seguridad e higiene y presentarlos a la autoridad laboral para que ésta, de estimarlo procedente, los tome en cuenta en el ejercicio de sus funciones.

IV.- Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las reformas y adiciones que a juicio de la comisión debería hacerse al texto del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

V.- Contribuir a la difusión de las medidas concernientes a la prevención de accidentes y enfermedades que puedan originarse o producirse en los centros de trabajo.

VI.- Estudiar y proponer medidas preventivas con el propósito de abatir los accidentes y enfermedades que se originen o produzcan en los centros de trabajo.

Los aspectos que se plantean para el buen funcionamiento de esta comisión son: celebrar por lo menos dos sesiones plenarias anualmente, las cuales funcionarán en la forma y términos que establezca su reglamento interno; los grupos de trabajo sesionarán también conforme a lo que disponga el reglamento interno y serán presididas por un funcionario de las autoridades del trabajo. Los estudios que practiquen los grupos de trabajo serán tomados en cuenta por la comisión al presentar ésta sus opiniones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La constitución de las comisiones consultivas estatales de seguridad-

e higiene en el trabajo es la de estar integradas por el gobernador del Estado de que se trate o del Jefe del Departamento del Distrito Federal, representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Salud y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como aquellos que designen en número de tres, previa convocatoria que se les fomule a los sectores obrero y patronal. Por cada miembro propietario se designará un suplente.

Estas comisiones consultivas estatales elaboran su reglamento interior al igual que la comisión consultiva nacional en el que se establecerán la forma de su organización, funcionamiento y lo relativo a las suplencias.

Observamos que el objetivo de estas comisiones consultivas es el mismo que el de las comisiones mixtas de seguridad e higiene; estudiar y proponer medidas para prevenir los riesgos de trabajo; solamente varía el carácter de órgano de vigilancia de las leyes y reglamentos sobre esta materia que se asignó a las comisiones mixtas de seguridad e higiene, ya que las comisiones consultivas nacionales y estatales no tienen ese carácter.

Por lo que hace a la composición de estas comisiones consultivas es igualmente heterogénea como la de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. El objetivo de la Ley al concebirlas de esta forma, es con el fin de mediatizar a los trabajadores, de contener las reivindicaciones obreras en materia de salud e integridad física. El Estado históricamente para controlar al movimiento obrero ha incorporado a una parte importante de estos "líderes", al aparato de gobierno.

El movimiento obrero, no necesita ser tutelado por el Estado, "la emancipación de la clase obrera debe ser obra de la clase obrera misma". Es evidente que en este sentido, al plantear a los organismos de seguridad e higiene en forma tripartita pretende imponer su ideología y su política, su mando sobre la clase obrera.

La clase obrera necesita independizarse entonces, ideológica y políticamente de los patrones y el Estado para que pueda sacar adelante sus intereses inmediatos e históricos: mejores condiciones de vida y de trabajo; la libertad política; la abolición del trabajo asalariado, lo anterior se afirma porque la clase obrera es antagónica al capital y al Estado y como tal tiene intereses contrapuestos, tiene conciencia de la clase obrera.

Desde hoy debe entenderse a la clase obrera como un ente social autónomo capaz de construir su propio futuro, creando organismos auténticamente obreros que administren la salud y la recreación, etc. de los trabajadores. Todo trabajador desde un modesto barrendero hasta un ingeniero deben gobernar el nuevo sistema político que se avecina, desde este momento, dentro del mismo capitalismo, ella es la única garantía de desarrollo integral del ser humano, con la cual se evitará desviaciones sociales como el caudillismo y el burocratismo, etc.

Por lo demás, nos parece correcto el planteamiento de estos organismos nacionales y estatales, pero le agregaríamos la atribución de proponer sus estudios y proyectos para la producción de leyes y reglamentos sobre seguridad e higiene directamente al Congreso de la Unión, lo cual sería apoyado con fuertes jornadas de lucha por la salud obrera.

IV.- COMPETENCIA EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE

En el artículo 123 apartado "A" fracción XXXI último párrafo de la Constitución Política de la República se señala que las obligaciones patronales sobre seguridad e higiene son de competencia exclusiva de las autoridades federales del trabajo, para lo cual, éstas autoridades contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local.

Los artículos 1 y 2 del Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo refiriéndose a la competencia en ésta materia indican que ese reglamento rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto prevenir en la esfera administrativa la observancia de la Ley Federal del Trabajo en materia de seguridad e higiene y lograr de este modo la disminución de los accidentes y enfermedades que se producen u originan en los centros de trabajo.

También se señala en los artículos antes citados que la aplicación del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Que las autoridades federales coordinarán sus acciones en materia de seguridad e higiene con las autoridades de los estados y del Departamento del Distrito Federal, en la forma y términos que el mismo establece. La aplicación de ese reglamento se hará coordinadamente también con la Secretaría de Salud de acuerdo a -

las facultades que sobre higiene ocupacional otorga a esta última las leyes en vigor.

Nosotros pensamos en relación al carácter federal de la competencia - en materia de seguridad e higiene, que esta se debe al interés del Estado de centralizar el mando de los conflictos obreros para el poder ejecutivo federal, lo que muestra una faceta del actual capitalismo monopolista de Estado que predomina en el país como sistema político y económico, en donde el Estado como patrón colectivo tiene más visión que el patrón individualmente considerando, asumiendo el impulso de obligaciones patronales - para su realización que la iniciativa privada no atiende como la seguridad e higiene, la cual es valorada como un elemento importante que eficientiza e incrementa la producción, por lo tanto es necesaria la conservación y la protección de la fuerza de trabajo. Es por ese aspecto utilitarista que el Estado se hace cargo de la seguridad e higiene en el trabajo; en realidad no le interesa propiamente la integridad física del trabajador, sino que lo ve como una mercancía más, sujeta a las leyes de ésta; competencia, oferta y demanda.

V. SANCIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

En el artículo 512-D de la Ley Federal del Trabajo se dispone en relación a las sanciones para el caso de incumplimiento de las normas de seguridad e higiene las siguientes situaciones: los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordene las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, o instalaciones o equipos a las disposiciones - de la ley y de sus reglamentos o de los instructivos que en base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les concede para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón - infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la - orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue, y si aplicadas las sanciones que se hace referencia con anterioridad subsistiera la irregularidad; la Secretaría tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, - oyendo previamente la opinión de la comisión mixta de seguridad e higiene

correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación. Cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del -- sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la comisión mixta -- de seguridad e higiene.

Por lo que hace al Reglamento General de Seguridad e Higiene, éste se refiere a las sanciones en materia de seguridad e higiene en sus artículos del 253 al 260.

El artículo 253 señala que la violación o incumplimiento a los preceptos del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberán -- ser sancionados administrativamente por las autoridades del trabajo de -- conformidad con los artículos 992, 994, 995, 1001, 1002, 1008, 1009 y -- 1010 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, sin -- perjuicio de la pena que corresponda cuando sea constitutiva de delito -- (cabe hacer la aclaración de que dicho reglamento no ha sido actualizado -- con motivo de las reformas de 1980 que sobre responsabilidad y sanciones -- se hicieron. Nosotros comparamos los artículos que indica dicho reglamento -- a los reformados, tomando en cuenta estos últimos).

Así tenemos que el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo indica que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este título, independientemente de la responsabilidad que les corres-- ponda por el incumplimiento de sus obligaciones. La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en ese título se establecen, se harán tomando -- como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, -- en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

El artículo 994 sanciona con multa cuantificada en los términos que -- establece el artículo 992, de la Ley Federal del Trabajo, los siguientes -- aspectos:

1.- El incumplimiento sobre las disposiciones de la jornada de trabajo máxima, séptimo día, vacaciones, y parte proporcional de éstas últimas de tres a 155 veces el salario mínimo.

2.- El incumplimiento de las obligaciones del pago de utilidades de - 15 a 315 veces el salario mínimo.

3.- El incumplimiento de las obligaciones patronales de proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos de trabajo, otorgamiento de constancias del número de días trabajados y salario percibido, otorgamiento de constancia de servicios, permiso para el ejercicio de actividades cívicas, permisos para desempeñar comisiones sindicales o del Estado, establecimiento de escuelas artículo 123, otorgamiento de becas a los trabajadores, hacer deducciones de cuotas sindicales, de 3 a 95 veces el salario mínimo.

4.- El incumplimiento de las obligaciones patronales sobre capacitación y adiestramiento de 15 a 315 veces el salario mínimo, pudiendo duplicarse la multa si la irregularidad no se subsana dentro del plazo que se conceda para ello.

5.- Por no permitir la inspección y vigilancia que las autoridades -- del trabajo deben practicar y no observar las normas de seguridad e higiene en las instalaciones de sus establecimientos, o las medidas que fijan las leyes para prevenir los riesgos de trabajo, de 15 a 315 veces el salario mínimo, aplicándose igualmente la duplicación de la multa para el caso de incumplimiento previo plazo que se conceda.

6.- El incumplimiento a las normas que rigen el trabajo de mujeres y menores de 3 a 155 veces el salario mínimo.

7.- El incumplimiento de las normas del reglamento interior de trabajo de 3 a 30 veces el salario mínimo.

8.- Las violaciones a las demás normas de trabajo de 3 a 315 veces el salario mínimo, tomando en consideración la gravedad de la falta y las -- circunstancias del caso.

Por otra parte se establece que éstas sanciones administrativas serán impuestas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

Después de oír al interesado, la autoridad impondrá la sanción correspondiente.

Otras situaciones motivo de sanciones pecuniarias lo son:

1.- La violación a las disposiciones sobre las condiciones de seguridad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo; no contar con el equipo para combatir incendios; almacenes de agua cuando no sea posible la conexión con servicios municipales, falta de tomas siamesas, tiempo de purga de tomas de aguas y tuberías; avisos preventivos; prevención y protección contra incendios; operación, modificación y mantenimiento del equipo industrial (autorización de iniciación de labores); herramientas eléctricas, neumáticas y portátiles (inspección, limpieza y mantenimiento verificado periódicamente); manejo, transporte y almacenamiento de materiales; asientos en el trabajo; limpieza, de 3 a 95 veces el salario mínimo.

2.- Por violación de las disposiciones sobre las dimensiones que deben de guardar los pasadizos, vías y plataformas de trabajo y bases elevadas; no existencia de espacios de estacionamiento de personas en plataformas de trabajo; condiciones que deberán reunir las salidas normales y las de emergencia, pasadizos, corredores, rampas, puertas y escaleras de emergencia para permitir el desalojo rápido del local de trabajo en caso de incendio; la manera en que deberán estar ubicadas y señalamiento de las rampas, escaleras y salidas de emergencias, que sean fácilmente localizables y no tener obstrucciones: las partes del equipo o maquinaria que estén en movimiento cuyo diseño no las cubra, obligación de cubrirlas con una protección total; deber de pulir y redondear sus aristas de los extremos no cubiertos de ejes o de flechas que sobresalgan en áreas de tránsito; deber de tener poleas de materiales apropiados; protección en maquinaria que eviten accidentes de trabajo; colocación de bandas; transmisión por sistemas de cable continuo oculto; bandas para el tránsito de materiales, protecciones de pantalla abierta para evitar acumulaciones de polvos y fibrillas; sobre lubricación de maquinaria y equipo en movimiento; diseño y colocación de pasabandas, manijas y ganchos; conexión de chumaceras en áreas de trabajo explosivas o inflamables; equipación de máquinas; protección y revisión de partes móviles de maquinaria y equipo; conservación y funcionamiento de las protecciones y dispositivos de seguridad de maquinaria y equipo; requisitos que deben cumplir instalaciones eléctricas y alumbrado; formas de conexión de equipo al cual energizan dispositivos -

de arranque y parada de motores que transmiten energía mecánica; requisitos de martillos neumáticos; formas de levantar y bajar cargas con aparatos de izar; diseño y construcción de aparatos de izar; etc., de 15 a 155 veces el salario mínimo.

3.- Por violaciones de las disposiciones sobre efectuar procesos, operaciones y actividades que impliquen un alto riesgo para los trabajadores en áreas, locales o edificios aislados; capacitar y adiestrar en el uso de herramientas en el empleo específico y seguro; existencia de válvulas de paso en conexiones de tuberías en recipientes a los que entren trabajadores para limpiarlos; características de sistemas de tuberías que conduzcan líquidos inflamables a altas temperaturas; condiciones del ambiente de trabajo; ruidos y vibraciones; radiaciones ionizantes; presiones ambientales anormales; condiciones térmicas del ambiente del trabajo; iluminación: proporcionar equipo de protección personal; protección de cara y ojos; protección respiratoria; protección del cuerpo y de los miembros, de 15 a 300 veces el salario mínimo.

4.- Por el incumplimiento de la obligación patronal de participar en la integración y registro en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha de iniciación de las labores de las actividades en las comisiones mixtas de seguridad e higiene de 15 a 95 veces el salario mínimo.

En general todas y cada una de las sanciones que establece el Reglamento General sobre Seguridad e Higiene y la Ley Federal del Trabajo, se duplicarán si las irregularidades asentadas en el acta respectiva levantada por la autoridad del trabajo no son subsanadas en el plazo que haya sido señalado.

Se señala además que si del contenido del acta de inspección se desprende la posible comisión de un delito, la autoridad del trabajo deberá formular la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público Federal o Local, según sea el caso.

Ya hemos manifestado con anterioridad que para que las medidas de prevención de riesgos de trabajo y en general las normas de seguridad e higiene sean realmente cumplidas, no basta con las sanciones que establece la ley: pecuniarias, clausuras y denuncias penales, sino que debe pactarse en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos ley un clausulado de previsión social que inscriba en los mismos aspectos de este te

nor, de tal manera que sea la acción obrera a través de la huelga la que haga valer esos derechos, situación ésta última que consideramos la más viable para los trabajadores. Lo anterior porque pensamos que en la práctica los inspectores del trabajo se coluden con los patrones quienes a través del soborno no se preocupan de la seguridad obrera y en tal virtud no se sanciona realmente a ninguna empresa, y si casualmente se llegara a sancionar a alguna empresa, ya sea con la clausura total o parcial de la fábrica, sin lugar a dudas los trabajadores son afectados al perder su fuente de trabajo, lo que en la situación económica actual es totalmente incorrecto.

Las sanciones pecuniarias y penales son igualmente violadas, los patrones muchas veces han manifestado que prefieren corromper a las autoridades a que el trabajador obtenga una mejora, entonces sólo la fuerza de la huelga puede conseguir para los trabajadores mejores condiciones de salud y seguridad integral física, aunque claro está que aquí los trabajadores se enfrentan ante otro problema: los sindicatos que administran el contrato son en la mayoría de los casos espurios, o si no sus huelgas son declaradas ilegales o inexistentes por las autoridades: el control político ejercido por el Estado y los patrones se opone al avance del movimiento obrero, ante ello sólo unos cuantos sindicatos obreros que se pueden contar con los dedos de la mano han podido emprender la lucha por esas demandas. La recuperación del sindicato por auténticos obreros es una condición indispensable para el desarrollo de la propuesta que hacemos de que se impulsen luchas por la conquista de derechos obreros de salud y seguridad e higiene en el trabajo en los contratos colectivos.

CAPITULO QUINTO

INSTITUCIONES QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES PREVENTIVAS.

I.- DEL SECTOR PUBLICO

A).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social

En la Ley orgánica de la administración pública federal se establecen las facultades y atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las cuales para los efectos de nuestro estudio sólo recogemos -- las que se refieren de alguna manera a la seguridad e higiene en el trabajo. Así tenemos que se estipula que a esta Secretaría corresponde el despacho de los siguientes asuntos: Vigilar la observancia y aplicación de -- las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la -- Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos-- estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para -- la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.

Por su parte el Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social en su carácter de norma orgánica establece que para auxi-- liar al secretario en el estudio y el despacho de los asuntos que conforme a los ordenamientos legales le corresponden atender a la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, en relación a la seguridad e higiene se -- establecerán las unidades administrativas siguientes: De medicina y segu-- ridad en el trabajo e Inspección Federal del Trabajo.

Asimismo ese reglamento establece que la representación, trámite y re-- solución de los asuntos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -- corresponde originalmente al Secretario de Estado, quien para la mejor -- distribución y desarrollo del trabajo podrá delegar facultades en funcio-- narios subalternos sin perder por ello la posibilidad de su ejercicio di-- recto.

B).- Dirección General de Medicina, Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A la Dirección General de Medicina, Seguridad e Higiene en el Trabajo se le otorgan en ese reglamento las atribuciones siguientes:

I.- Promover la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en -- que se desarrolla el trabajo.

II.- Establecer las normas en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo.

III.- Promover el establecimiento, registro y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene de jurisdicción federal y a las registradas proporcionarles capacitación y adiestramiento.

IV.- Organizar y proporcionar cursos de capacitación para personal técnico de nivel medio en medicina, seguridad e higiene en el trabajo.

V.- Promover el desarrollo de programas de información y divulgación sobre seguridad e higiene, nutrición y salud en general de los trabajadores.

VI.- Impulsar y coordinar la investigación en medicina, seguridad e higiene en el trabajo.

VII.- Promover la difusión de conocimientos de medicina, seguridad e higiene en el trabajo.

VIII.- Sugerir las modificaciones a las tablas de enfermedades profesionales y de valuación de incapacidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

IX.- Practicar exámenes de competencia a jefes de planta, operadores, fogneros y extender los certificados respectivos.

X.- Orientar e intermediar en los servicios de rehabilitación para trabajadores disminuidos.

XI.- Elaborar dictámenes para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo tendientes a la solución de problemas de medicina del trabajo.

XII.- Asesorar, cuando así lo soliciten, a los factores de la producción en el diseño, construcción y operación de los centros de trabajo.

XIII.- Resolver las consultas que en el ámbito de su competencia le sean formuladas por las autoridades del trabajo, los empresarios, los organismos sindicales y los particulares.

XIV.- Colaborar con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en la programación de las visitas de inspección en materia de seguridad e higiene.

XV.- Promover eventos académicos o científicos de carácter nacional e internacional, sobre medicina del trabajo y seguridad e higiene industrial, en coordinación con las unidades administrativas competentes.

XVI.- Promover el establecimiento de convenios o acuerdos de intercambio técnico o científico con instituciones nacionales e internacionales,-

en coordinación con las unidades administrativas competentes.

XVII.- Otorgar las autorizaciones que correspondan para el funcionamiento de maquinaria y equipo y de generadores de vapor y de recipientes sujetos a presión, de conformidad con las disposiciones legales reglamentarias.

XVIII.- En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la ley encomienda a la Secretaría, que sean afines a las señaladas en las fracciones anteriores.

C).- Inspección del Trabajo.

Por lo que hace a la inspección del Trabajo en el mencionado reglamento se indican como facultades del mismo:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en base en sus atribuciones.

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

III.- Poner en conocimiento de las autoridades las deficiencias y las violaciones a las normas del trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

IV.- Llevar a cabo, en el número que sea necesario, las inspecciones iniciales, periódicas, de verificación, extraordinarias y de todo tipo, en los centros de trabajo de jurisdicción federal.

V.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía entre trabajadores y patrones.

VI.- Certificar por medio de los inspectores federales del trabajo, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obrero-patronales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para el reparto de las utilidades en las empresas y de otras elecciones que requieran esa formalidad.

VII.- En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la ley encomienda a la Secretaría, que sean afines a las señaladas en las frac--

ciones anteriores.

La Ley Federal del Trabajo le señala las atribuciones siguientes a los inspectores del trabajo:

1.- Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores.

2.- Hacer constar en actas especiales las violaciones que se descubran.

3.- Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

4.- Otorgar autorización para el trabajo de menores.

5.- Vigilancia del Trabajo a domicilio.

6.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de las que determinan las medidas preventivas de los riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

7.- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.

8.- Sólo o ante testigos, a los trabajadores y patronos, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.

9.- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo.

10.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.

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

12.- Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.

Algunas otras facultades de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se establecen en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y son: la aplicación del mencionado reglamento, pudiendo coordinar sus acciones en materia de seguridad e higiene con las autoridades de

los Estados, del Departamento del Distrito Federal, y con la Secretaría de Salud de acuerdo con las facultades que sobre higiene ocupacional otorgan a ésta última las leyes en vigor; establecer la coordinación necesaria con la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, para la expedición, actualización e interpretación de las normas oficiales mexicanas relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo; expedir manuales, -- instructivos o circulares para el eficaz cumplimiento de ese reglamento; -- resultado de la coordinación con las diferentes secretarías, expedir con base en ese reglamento los instructivos que considere necesarios para desarrollar. hacer explícitas y determinar la forma en que deben cumplirse las disposiciones, para su obligatoriedad éstas deberán ser publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

La Ley Federal del Trabajo le señala también a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la facultad de establecer la coordinación necesaria con la Secretaría de Salud y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, así como la realización de investigaciones y los estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas de enfermedades del trabajo y valuaciones de incapacidades permanentes al progreso de la medicina del trabajo.

Existen concedidas otras facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la Inspección del Trabajo, en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pero ya no se mencionan porque en general, son similares a las ya señaladas con anterioridad.

Por nuestra parte, pensamos que las atribuciones y facultades señaladas por las distintas disposiciones legales existentes, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en relación a la labor preveventiva que'debe realizar, obedecen al interés del Estado de centralizar en la administración pública federal, el cumplimiento de las obligaciones patronales -- en esta materia que son prioritarias para el desarrollo económico del -- país. Como ya se dijo, el Estado tiene mayor visión sobre el mando de la sociedad en general que los patrones individualmente considerados, los -- cuales no cumplen con las obligaciones que son dictadas por el poder pú-- blico como necesarias, ante ello el Estado se hace cargo de ésto, crea --

instituciones con funciones de esa naturaleza. La política laboral es emanada del Estado en primer lugar, y en segundo de las organizaciones patronales. Así se declara federal los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo y la prevención de riesgos de trabajo, quedando la vigilancia de su cumplimiento a cargo de las autoridades del trabajo federales, las cuales imponen a los patrones esa política laboral, ello en virtud de que el gobierno en los últimos tiempos ha obtenido experiencia como patrón, e inclusive es el patrón más poderoso en la actualidad en el país.

Se ha venido exponiendo lo que estimamos que debe ser la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, así como la forma en que éstas pueden luchar por la reivindicación de derechos de salud obreros, los cuales inscritos en el contrato colectivo de trabajo con la presión de la huelga son un avance cualitativo en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora. Esto es. no estamos de acuerdo con el contenido de la Ley en estos aspectos. en los que se establece una integración paritaria de las comisiones y sus funciones de prevención de riesgos que sólo tienen un carácter de recomendaciones o proposiciones que deban de poner en conocimiento de la autoridad para que ésta las tome en cuenta o no y las proponga como iniciativas de ley al Congreso de la Unión. Se establecen en la Ley toda una serie de disposiciones que en la práctica no se cumplen y que las autoridades no vigilan ese cumplimiento en forma eficiente por lo que resultan letra muerta que sólo se pueden vitalizar con la autonomía obrera, es decir, la clase obrera puede hacerse cargo de su propio futuro si reconoce al patrón y al Estado como sus enemigos de clase y se libera de la ideología que éstos le han impuesto con la que se trata de evitar la conflictividad social.

D).- Instituto Mexicano del Seguro Social.

Se señala en la Ley del Seguro Social que el Instituto Mexicano del Seguro Social es una institución de seguridad social que tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Indica la ley en mención que el seguro social es un instrumento bási-

co de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, el cual comprende el régimen obligatorio y el voluntario. - Dentro del régimen obligatorio se regula los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, guarderías.

De lo anterior se desprende que una de las funciones del Instituto Mexicano del Seguro Social es la de incidir en las consecuencias de los riesgos de trabajo.

Por otro lado se apunta que el instituto está facultado para: proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente a través de procedimientos de alcance general, con el objetivo de evitar la realización de riesgos de trabajo en la población asegurada; coordinarse con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con objeto de realizar campañas de prevención contra accidentes y enfermedades de trabajo; realizar investigaciones sobre riesgos de trabajo y sugerir a los patrones las técnicas y prácticas convenientes a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos; llevar a cabo a través de los servicios de medicina preventiva del instituto programas de difusión para la salud, estudios epidemiológicos - producción de inmunobiológicos, inmunizaciones, campañas sanitarias y - otros programas especiales enfocados a resolver problemas médico-sociales, con el objeto de proteger la salud y prevenir las enfermedades; coordinarse con la Secretaría de Salud para realizar lo anterior; proporcionar a los pensionados por invalidez, servicios especiales de curación, reeducación y readaptación, con el objeto de obtener la recuperación de su capacidad para el trabajo; realizar investigaciones que tengan por objeto reducir la frecuencia y la gravedad de los accidentes y de las enfermedades profesionales y no profesionales; otorgamiento de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicios de hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia, rehabilitación, clasificación de empresas en el grado de riesgo, de los dictámenes sobre riesgos realizados, etc.

Observamos que las facultades del instituto en cuanto a la prevención de los riesgos de trabajo incide en las consecuencias más que en las causas, pero es claro que su labor en este sentido es importante, aunque estimamos que las prestaciones que otorga no corresponden a la situación económica que vive el país, sus pensiones en dinero son de una bajísima -

cantidad, no garantizan la vida digna del obrero.

E).- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado nos dice que esa institución de seguridad social es una parte del sector salud, la cual comprende el régimen obligatorio y el voluntario. Dentro del régimen obligatorio se establecen los seguros, prestaciones y servicios siguientes: medicina preventiva; seguro de enfermedades y maternidad; servicios de rehabilitación física y mental; seguro de riesgos de trabajo; seguro de jubilación; seguro de edad y tiempo de servicios; seguro de invalidez; seguro por causa de muerte; seguro de cesantía en edad avanzada; indemnización global; servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil; servicios de integración a jubilados y pensionados; arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al instituto; préstamos hipotecarios para la adquisición en propiedad de terrenos, casas, construcción, reparación, ampliación o mejoras de las mismas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos; préstamos a mediano plazo; prestamos a corto plazo; servicios que contribuyan a mejorar la calidad de la vivienda del servidor público y familiares derechohabientes; servicios turfsticos; promociones culturales; preparación técnica; fomento recreativo y recreación; servicios funerarios.

En la exposición de motivos de dicha Ley que fue reformada en 1984 en relación a la medicina preventiva se indica que ésta tiene por objeto buscar una efectiva integración familiar y un mayor espíritu de productividad en los servidores públicos. Los riesgos de trabajo se plantean que --son tutelados desde la previsión hasta la rehabilitación. La rehabilitación se dice procura una integración del trabajador a las condiciones más adecuadas preparándolo mentalmente para actividades nuevas según su capacidad física.

Concede esta nueva Ley atribuciones al instituto para supervisar a las comisiones mixtas de seguridad e higiene en las entidades y dependencias, a fin de establecer una coordinación para la prevención en riesgos de trabajo. La Institución está facultada para recomendar las medidas que hagan efectiva la seguridad del servidor público.

Asimismo se manifiesta en dicha Ley que los servicios de medicina preventiva tienden a preservar y mantener la salud de los trabajadores, pensionistas y sus familiares derechohabientes, la cual concretamente atiende: el control de enfermedades transmisibles; la detección de enfermedades crónico-degenerativas; educación para la salud; planificación familiar; atención materno infantil; salud bucal; nutrición; salud mental; higiene del trabajo y previsión de riesgos.

Por lo que se refiere a las facultades sobre la realización de acciones de carácter preventivo que tienen por objeto abatir la incidencia de los riesgos de trabajo, se señalan las siguientes: realización de investigaciones y estadísticas sobre riesgos del trabajo; difusión de las normas preventivas de los riesgos de trabajo; promover el buen funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene y proponer recomendaciones en ésta materia a las dependencias y entidades afiliadas a su régimen.

Las facultades de éste instituto en relación a la realización de actividades preventivas, al igual que el Instituto Mexicano del Seguro Social - atienden más a las consecuencias que a las causas de los riesgos de trabajo. Solo se señala en forma vaga algunos aspectos preventivos como la vigilancia y promoción de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los organismos, dependencias y entidades del Estado, así como la investigación, estadística y difusión de los riesgos de trabajo y las medidas para prevenirlas, así como los servicios de medicina preventiva en lo que se refiere a la educación para la salud, nutrición, salud mental, higiene del trabajo y previsión de riesgos.

F).- Secretaría de Salud.

Algunas funciones y atribuciones en materia de prevención de riesgos de trabajo que a ésta Secretaría le fija la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, La Ley Federal del Trabajo y el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo son: poner en práctica las medidas tendientes a conservar la salud y la vida de los trabajadores del campo y de la ciudad y la higiene industrial; organizar y administrar los servicios sanitarios generales en toda la República; dirigir la política sanitaria especialmente en los puertos, costas y fronteras, con excepción de la agropecuaria, salvo cuando se trata de preservar la salud humana; coordinarse con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto -

Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo; integrar las comisiones consultivas nacionales y estatales de seguridad e higiene en el trabajo, junto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, para estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo; coordinar su actividad con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades de los Estados y del Departamento del Distrito Federal para la aplicación del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de acuerdo con las facultades que sobre Higiene ocupacional le otorgan las leyes; elaboración de investigaciones de las causas y estadísticas, así como difusión de las medidas de seguridad e higiene y educación sobre accidentes y enfermedades de trabajo.

Las anteriores facultades son sólo algunos aspectos de la función que en materia preventiva desarrolla la Secretaría de Salud, que evidentemente son de considerarse pero que son más limitados que las que tiene el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Estimamos que la integración en uno sólo, todo el sector salud favorecería ésta labor.

II. Del Sector Privado

A).- Médicos de las empresas

Esta figura jurídica se encuentra regulada en preceptos como la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en los cuales se dispone que los médicos de las empresas serán designados por los patrones y que los trabajadores podrán oponerse a la designación exponiendo las razones en que se funden, para el caso en que no lleguen a un acuerdo, la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá

Algunas de las obligaciones que se les marca a éstos médicos son:

- 1.- Al realizarse el riesgo de trabajo, certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo.
- 2.- Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo.
- 3.- A emitir opinión sobre el grado de incapacidad.
- 4.- En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.

5.- Cuidar la estricta observancia del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su respectivo centro de trabajo.

De esta última obligación que se le impone en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, podemos opinar que puede ser el médico promovido también por los trabajadores para el desarrollo de servicios preventivos de medicina del trabajo en los establecimientos a que se refieren los artículos 213 y 44 del mencionado reglamento, los cuales tienen por objeto contribuir al abatimiento de los riesgos de trabajo, atendiendo a los índices de frecuencia y gravedad de los riesgos realizados, a la naturaleza y características de la actividad que se efectúe y al número de trabajadores expuestos en el mismo centro de trabajo en que desempeñe su trabajo el médico de empresa.

Estos servicios preventivos de medicina del trabajo realizarán las tareas siguientes:

- 1.- Determinar las condiciones de salud de los trabajadores y promover su mejoría.
- 2.- Investigar las condiciones ambientales en las que los trabajadores desarrollan sus labores.
- 3.- Analizar los mecanismos de acción de los agentes agresores para el hombre en el trabajo.
- 4.- Promover el mantenimiento de las condiciones ambientales adecuadas y proponer las medidas de seguridad e higiene que deban adoptarse.
- 5.- Detectar las manifestaciones iniciales de las enfermedades de los trabajadores con el fin de prevenir su avance, sus complicaciones y secuelas.
- 6.- Administrar los medicamentos y materiales de curación necesarios para los primeros auxilios y adiestrar al personal que los preste.
- 7.- Coadyuvar a la orientación y capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos de trabajo.

Se señala además que las autoridades del trabajo proporcionarán asesoría técnica para el establecimiento y funcionamiento de esos servicios preventivos de medicina del trabajo y que éstos a su vez le informarán de las actividades que realicen en su centro de trabajo. Además de que éstas promoverán la capacitación de los especialistas en medicina del trabajo.

Por la función tan importante que los médicos de las empresas realizan en la integridad corporal, la salud y la vida de los trabajadores, el primer aspecto que quedó indicado, es decir, el que éstos sean designados - -

por los patrones, nos parece inadecuado, pues consideramos que los interses del patrón son la obtención de ganancias y no la conservación de la salud de los trabajadores, le interesa más la máquina que el empleado, y le interesa que los productos o mercancías tengan buena calidad y no le preocupa que el trabajador sufra lesiones o enfermedades. Bajo esa ideología se debe no ver el médico de empresa: no dar incapacidades que disminuyan la producción; curar al enfermo más no preocuparse por erradicar las causas de la enfermedad, etc. En este orden de ideas es como proponemos - que los médicos deben ser única y exclusivamente designados por los trabajadores, claro está que la empresa deberá cubrir sus salarios, pero sólo eso, y no como se plantea en la Ley de que los trabajadores sólo tengan - oportunidad de oponerse a la designación que haga el patrón y que ésta objeción sea decidida por la Junta de Conciliación y Arbitraje, situación - esta última que implicaría un tardado procedimiento y por lo tanto pérdida de tiempo por esa vía burocrática, que tiempo pudiera emplearse para - que se atendiera con diligencia las funciones propias del médico desde un primer momento.

Se debe de impulsar entonces el derecho de designar el médico de las - empresas por los trabajadores en la luca a inscribir tal derecho dentro - del contenido del contrato colectivo.

El médico, así las cosas debe de tener una ética profesional tal que - lo lleve a identificarse como un trabajador asalariado más, que sea capaz de desprenderse de la falsa idea de la superioridad del trabajo intelectual sobre el manual, que se convenza de que lo primero es prevenir antes que curar, no limitar su acción y si tiempo encerrado en su consultorio a esperar que lleguen los obreros y preguntarles que es lo que tienen, sino que se deben extender al centro de trabajo con el fin de familiarizarse - con el proceso de trabajo desde el depósito de materias primas hasta el - almacén de productos terminados.

En estos términos, el médico de empresa con su función técnica-científica puede contribuir a la elaboración de programas preventivos dentro de los centros de trabajo que tiendan a evitar los accidentes y enfermedades, a promover condiciones de salud e higiene, etc.

Puede el médico de empresa de esta manera ser un elemento importante - en la lucha por el reconocimiento de enfermedades de trabajo que como sos - tenemos se debe impulsar ese derecho en los contratos colectivos de traba

jo.

B).- Asociación Mexicana de Seguridad e Higiene, A.C.

Esta organización civil tiene ya varios años funcionando en el campo de la prevención de riesgos de trabajo, entre las finalidades que tiene están las de: disminuir y evitar en lo posible los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores por virtud de sus labores, o en el ejercicio de ellas; la prevención de toda clase de accidentes, ya sea en el hogar, en la vía pública o en los centros de trabajo; la elaboración de propaganda educativa para la prevención de riesgos en todas sus formas, así como desarrollar todas las actividades que sean conexas con los fines anteriores.

Es importante la función que en materia de prevención de riesgos de trabajo realiza la Asociación Mexicana de Seguridad e Higiene, sus actividades son realmente novedosas, pues pocas organizaciones civiles e incluso instituciones públicas se dedican a funciones de esta naturaleza.

Conclusiones

1.- La concepción que se encuentra en la Ley sobre las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo, obedece a la necesidad de darle consecución a la política que históricamente ha seguido el Estado Mexicano para la reproducción y mantenimiento de sus intereses, a través de la intervención de éste en las organizaciones obreras, lo que posibilita la institucionalización de las mismas.

La composición de la comisión mixta de seguridad e higiene con su carácter paritario integrada por obreros y patronos y sus facultades de sólo hacer proposiciones para la adopción de medidas tendientes a abatir los riesgos de trabajo, demuestra lo anterior.

La facultad recomendativa y no ejecutiva de las comisiones mixtas de seguridad e higiene es una limitación para llevar a la práctica las medidas para la prevención de los riesgos de trabajo, el Estado es el que administra la salud y la integridad física obrera, los trabajadores sólo opinan, en tal virtud proponemos que las comisiones de seguridad e higiene tengan facultades ejecutivas, es decir, el derecho de imponer al patrón la puesta en práctica de las medidas preventivas idóneas para disminuir la producción de riesgos de trabajo, pudiéndose dar esto a través de que los trabajadores inscriban ese derecho en los contratos de trabajo, en donde se fije por la comisión de seguridad e higiene, los plazos y las formas en que han de materializarse esas medidas.

La composición paritaria de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo que pretende crear la convivencia obrero-patronal, mediatiza el carácter antagonico de éstas dos clases, tratando de evitar lo inevitable, la conflictividad social, en este sistema político y económico que se sustenta en la explotación de una clase sobre la otra.

La clase obrera, como condición necesaria para lograr su emancipación, necesita de una organización y una ideología autónoma, requiere recuperar sus instancias de organización como la comisión de seguridad e higiene y el sindicato, recuperarlas de la usurpación que el Estado ha hecho de ellas, necesita empezar a dirigir sus esfuerzos en la construcción y conducción de una sociedad que le permita desarrollarse integralmente.

La clase obrera hoy se encuentra mediatizada y enajenada por la poli-

cia política del Estado, el cual tiene personas infiltradas quienes con más caras de "líderes obreros" espuriamente tienen ocupadas las organizaciones obreras y por la ideología burguesa y el nacionalismo revolucionario emitidos por los medios de comunicación. Contra éstas condiciones desfavorables y contra el carácter de la ley, la clase obrera tiene que luchar para obtener la libertad económica y política que le hace falta.

2.- Cumplida esa primera condición: la autonomía orgánica, para el logro de la reivindicación de los derechos sobre la salud y la seguridad en la integridad corporal y la vida, la clase obrera necesita utilizar los avances de la ciencia en pro de su bienestar, en ésta forma, una vez de haber sido lograda la constitución de una comisión de seguridad e higiene en el centro de trabajo en que realice su labor, como primera instancia organizativa, necesita hechar mano de los servicios de diversos profesionistas y técnicos, con percepciones cubiertas por la empresa, que colaboren con ella en el trabajo multidisciplinario a realizar en equipo de trabajo que imprima a la investigación de los riesgos de trabajo un carácter científico.

3.- Los trabajadores, deben ir dando pasos firmes en la conquista de derechos por la salud, en este sentido, puede hablarse de que ésto es una lucha económica necesaria e inmediata, ella puede ser en un primer momento por plantearse que todas las disposiciones legales sobre la salud y la prevención de los riesgos de trabajo sea peleada a través de la lucha sindical, incorporando en los contratos de trabajo, como fuente de derecho obrero que son, esas mínimas estipulaciones sobre estos rubros que hoy existen en la legislación del país, dándoles un carácter obrero, entre ellos, los siguientes: el derecho de designar el médico de empresa por los trabajadores; consignar plazos y términos en que deban ser modificados los procesos de producción, ambiente de trabajo y en general las condiciones en que se desarrolle el trabajo, que la comisión de seguridad e higiene deduzca de las investigaciones realizadas del centro de trabajo y que sean factores que incidan en la producción de riesgos de trabajo; el reconocimiento de enfermedades de trabajo, resultado de las investigaciones que realice la comisión de seguridad e higiene, directamente suscritas en el contrato de trabajo, que eviten juicios dilatorios y costosos, para que no se tenga que esperar a que la ley se modifique en cuanto a la tabla de enfermedades de trabajo; --

jubilaciones en base, no al tiempo de servicios, al desgaste obrero real -- que incapacite para el trabajo, cuantificadas de acuerdo al salario percibido en el puesto que se ocupe al darse éste supuesto, con aumentos en razón del porcentaje operado en el salario mínimo, lo anterior en virtud de que - como quedó asentado, el carácter de la ley no favorece a los trabajadores, - es un obstáculo para obtener mejores condiciones de trabajo y de vida, entre otros aspectos por su dilatoriedad y las sanciones que establece son -- ineficaces y fácil de burlar por los patrones, de esta manera, la lucha sindical, será la única forma de garantizar el cumplimiento de estas normas de seguridad e higiene, y para ello, los trabajadores pueden valerse, aún con las restricciones de origen de la ley, en figuras jurídicas como la asociación profesional, la huelga y la contratación colectiva.

Bibliografía.

- 1.- Bermudez Cisneros, Miguel. El empleado y el empleador, ed. Cardenas - editor y distribuidor, México, 1982.
- 2.- Bermudez Cisneros, Miguel, Obligaciones en el Derecho del Trabajo, ed. Cardenas editor y distribuidor, México, 1979.
- 3.- Castorena J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Ed. Jaris, Méx. 1942.
- 4.- Centro Regional de Ayuda Técnica, Accidentes en el Trabajo, NE, 1980.
- 4 Bis.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 5.- De Buen, Nestor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., Méx., 1980.
- 6.- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. 1980.
- 7.- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa. S.A., Méx., 1978.
- 8.- Diccionario Enciclopédico Quillet, T. VII.
- 9.- De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo, ed. ediciones de palma, Argentina, 1977.
- 10.- Gili, Adolfo, La revolución interrumpida, Ed. El caballito, Méx., 1978.
- 11.- Hernáinz Márquez, Miguel, Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1945.
- 12.- Imss-Stps, Conceptos básicos de seguridad e higiene, NE, Méx., 1980.
- 13.- Ley Federal del Trabajo

- 14.- Ley del ISSSTE.
- 15.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- 16.- Ley del Seguro Social
- 17.- Marc, Jorge Enrique, Los riesgos de trabajo, ediciones de palma, Argentina, 1978.
- 18.- Muños Román, Roberto, Derecho del Trabajo, ed. Porrúa, S.A., México. 1983.
- 19.- Ramírez Fonseca, Francisco, Obligaciones y derechos de patronos y trabajadores, ed. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México 1983.
- 20.- Reglamento Interno de la STyPS.
- 21.- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 22.- Revista Mexicana del Trabajo, Núm. 344, ed. STyPS, Méx., 1976.
- 23.- STyPS, Manual Teórico-Práctico de Derecho del Trabajo, México, 1980.
- 24.- STy PS, Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, México, 1975.
- 25.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed., Porrúa, S.A., México, 1980.