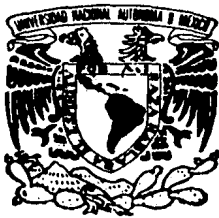


339
24



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN
LAS EMPRESAS DENTRO DEL AMBITO JURIDICO
MEXICANO**



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

TESIS PROFESIONAL

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
JAVIER GONZALEZ PEREA**

México, D. F.

1987



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.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	A

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	1
1.2 ANTECEDENTES NACIONALES	13

C A P I T U L O II

ORIGEN Y FUNDAMENTO JURIDICO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

2.1 SU ORIGEN	28
2.2 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	30
2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	35
2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	49
2.5 REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	59
2.6 DEFINICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE	63

C A P I T U L O I I I

FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LAS EMPRESAS MEXICANAS

3.1 REQUISITOS PARA INTEGRAR LAS COMISIONES	68
3.2 ACTIVIDADES QUE DEBEN DESARROLLAR LAS COMISIONES DENTRO DE LA EMPRESA.....	76
3.3 DOCUMENTACION QUE DEBEN ELABORAR LAS COMISIONES SEGUN SUS ACTIVIDADES	84
3.4 NATURALEZA JURIDICA DE LAS COMISIONES Y RESPONSABILIDAD EN QUE PUEDEN INCURRIR SUS MIEMBROS	92

C A P I T U L O I V

PROYECCION DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN MEXICO.

4.1 VENTAJAS QUE PROPORCIONA EL HECHO DE CONTAR CON UN ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES	107
CONCLUSIONES	114
BIBLIOGRAFIA	118

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

El hombre actual aspira hacia posiciones cada día mejores, más felices y satisfactorias, para lograrlo tiene -- como herramienta principal el trabajo a través del cual produce bienes de consumo y artículos que llenan sus necesidades de vestido, alimento y techo, así como también sus necesidades culturales, sociales y económicas. Y si el trabajo es la base del desarrollo de una sociedad, no se puede aceptar que sea fuente de malestar y dolor para la vida y menos aún es -- admisible que se convierta en causa de alteración de la salud y producto de muerte del trabajador. Por lo que todo esfuerzo por orientar a los patrones y trabajadores a través de la -- labor preventiva de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, para que juntos luchen contra los factores que hacen -- del trabajo un elemento destructor de la salud y de agresión a la vida de los mismos que la desarrollan, se podrá considerar como una actitud de los mas altos valores encaminados a -- cumplir una de las leyes fundamentales de la existencia humana que es: la conservación de la vida.

Dar seguridad a nuestros trabajadores en su labor -- diaria y capacitarlos para que cuiden de su propia seguridad -- y la de los suyos, en las diversas circunstancias de la vida, es labor que juntos, gobierno , empresarios y trabajadores, -- debemos realizar con conocimiento, decisión y fé.

Al hacerlo podemos estar seguros que estamos si- -
guiendo el camino indicado por la línea que lleva a lograr -
el bien y las metas de progreso y felicidad tan indispensa--
bles en esta época materialista de desarrollo industrial en-
la que los factores negativos del trabajo se adueñan y cau--
san trastornos a la salud y vida del trabajador.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1.- ANTECEDENTES INTERNACIONALES.

La historia del trabajo es la historia del hombre mismo, analizado desde el punto de vista religioso-cristiano, a partir del momento en que el hombre es expulsado del paraíso, es condenado a ganarse el pan con el sudor de su frente. Por otra parte en una concepción naturalista y estrictamente biológica, la existencia y subsistencia de la humanidad están inevitablemente unidas a la actividad del hombre para conseguir su sustento y para mejorar sus condiciones de vida material.

El hombre primitivo realizaba actividades que, además de ser un trabajo, eran fundamentales para su propia supervivencia y de los suyos, por ejemplo la recolección de frutos, hojas, tallos y raíces silvestres, la confección de prendas de vestir, que le protegieran de las inclemencias del tiempo, así como la cacería la cual se practicó en sus inicios con los objetos naturales más rudimentarios que tenía en la mano como piedras y palos los cuales le sirvieron como armas, posteriormente estas armas se van volviendo más elaboradas, pero como toda innovación, el hecho de desconocer su correcto manejo y la peligrosidad de las mismas, le produjeron lesiones corporales durante el proceso de aprendizaje. Igualmente el descubrimiento del fuego y el uso de los metales representan adelantos técnicos muy importantes, vienen a proporcionarle al individuo mayor protección pero

al mismo tiempo van surgiendo nuevos riesgos.

Las primeras actividades del hombre primitivo con -- cierta organización, como el pastoreo no obstante que en sus i--nicios, los hombres dedicados a ésta ocupación eran nomadas, en virtud de que los mismos cambiaban constantemente su lugar de --residencia, ya que tenían que buscar nuevas zonas abundantes en recursos naturales, que favorecieran la subsistencia de sus ani--males, de la cual dependían la suya propia, con el advenimiento de la agricultura convierte al ser humano en sedentario, dejan--do en segundo término la caza y la recolección. Al dejar de ir--de un lado para otro, empieza a formar agrupaciones que van, -- más allá de la familia misma, surgiendo el matriarcado, el pa--triarcado, los clanes y tribus. Incipientes organizaciones so--ciales, que aunque rudimentarias, se les van delegando a sus -- miembros la realización de determinadas labores; cuya práctica--plantea la presencia de un riesgo. Por lo que con el fin de no--poner en peligro a quién realizaba alguna de esas tareas se di--vidían el trabajo, tal es el caso en el cual los hombres más -- fuertes y hábiles estaban destinados, a ser guerreros y cazado--res encargados de la protección y manutención del grupo en tan--to los débiles se quedaban en el hogar, encargándose de labores menos peligrosas.

Al momento de hablar del ser humano como parte inte--grante del mundo, debemos hacer conciencia de la estrecha rela--ción que existe entre el hombre y el medio en que se desenvuel-

ve al referirnos de un modo específico al ambiente de trabajo, es conveniente transcribir lo que al respecto nos manifiesta - el doctor Humberto Lazo Cerna: "Cuando el ambiente cambia, - rompiéndose las relaciones de equilibrio, aparece la enferme-- dad en el punto de vista general de la medicina; y el riesgo - profesional, cuando se trata de un medio ligado al trabajo que se desempeña, el ambiente puede ser favorable, desfavorable, - indiferente, o molesto y letal". (1)

Por ambiente favorable se entiende que es aquel que propicia, mantiene ó que facilita el desarrollo de las facultades orgánicas, por ejemplo: Una adecuada temperatura, buena -- iluminación, aire puro, una alimentación balanceada, una vida higiénica, ausencia de traumas físicos o psíquicos, etc.

El ambiente desfavorable es aquel que propicia la -- aparición de riesgos, los cuales en un momento dado pueden ser causantes de la muerte de un trabajador, por ejemplo: Los climas extremos, sequías o fríos intensos, lluvias torrenciales, contaminación ambiental, existencia de parásitos o animales dañinos, etc.

El ambiente indiferente o molesto, es aquel que no - provoca transtornos, o, al menos el organismo tiene tal resis-

(1) LAZO CERNA HUMBERTO "Higiene y Seguridad Industrial - La - Salud en el trabajador", Editorial Porrúa, México 1978, Pág.79

tencia, que no aparece ningún proceso patológico, por ejemplo: La existencia de ruidos tolerables, olores desagradables de neblinas, etc.

El ambiente letal, es aquel que provoca la muerte rápidamente, por ejemplo: Descargas eléctricas, gases venenosos, sequedad absoluta, temperatura de congelamiento, emanaciones radiactivas, etc.

En la actualidad casi todos los factores que conforman el ambiente de trabajo, pueden ser controlados, corregidos o atenuados, gracias a los adelantos científicos y técnicos que existen hoy en día; pero los inventos y descubrimientos, producto del ingenio e intelecto del ser humano, se han ido modificando y diversificando los trabajos a desarrollar, de tal manera que si en un principio se habló de la fuerza del hombre o de los animales como fuentes básicas de energía, posteriormente y de manera progresiva han surgido para lograr incrementar el desarrollo de las Industrias, la energía hidráulica, el vapor, la electricidad y hasta llegar hablar en nuestros días de energía nuclear; todas ellas aplicadas en mayor o menor escala en las industrias. Estos adelantos incrementaron y diversificaron los riesgos que presentaban el poco o nulo conocimiento, tanto de las nuevas fuentes de energía como de las distintas máquinas provocando así que los accidentes ocasionaran cada vez lesiones más graves.

LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

La Revolución Industrial, constituyó un conjunto de hechos que determinó la transformación de la humanidad en el proceso de la producción y en la organización de trabajo. Desde fines del siglo XIX, la Ciencia Mecánica tuvo su apogeo al incorporarse a la construcción de nuevas máquinas.

El calificativo de Revolución Industrial, nos dice -- GUILLERMO CABANELLAS, "La aplicó por vez primera, TOYNBEE, para designar al periodo de la Historia Económica de Inglaterra desde 1760 a 1830, que caracteriza una época de cambios profundos para ese País, o se sirve del sustantivo Revolución para expresar la transformación repentina y total y no evolutiva; y con el adjetivo "industrial", se concreta su aplicación a la actividad elaborada de productos, que es donde había repercutido de manera más especial". (2)

Debemos mencionar que algunos autores señalan que la mecanización del trabajo vino a revolucionar la industria, precisamente a partir de la invención de las máquinas de vapor, e hilar, derivándose de ésta mecanización algunas ventajas, como por ejemplo:

- 1).- Aumenta y transforma las fuerzas del hombre.

(2) CABANELLAS GUILLERMO "Compendio de Derecho Laboral" Tomo I- Editorial Bibliográfica Omeba Buenos Aires 1968. Pág. 100.

- 2).- Reduce el tiempo invertido en la elaboración de un determinado producto, por lo que disminuye el costo de producción y abarata el costo del mismo.
- 3).- Aumenta el consumo y la producción.
- 4).- Permite emplear a hombres de mediana constitución física e incluso a mujeres y niños en labores para las que se requerían una gran fuerza física.
- 5).- Facilita la división del trabajo.
- 6).- Facilita la producción de un número infinito de un mismo producto con exactitud de características.
- 7).- Permite calcular la producción, según el consumo de materia prima.

A pesar de las ventajas antes señaladas, el maquinismo también implica ciertos inconvenientes, como por ejemplo:

- 1).- Despersonaliza al sujeto, afectando en forma negativa su condición física.- Sólo ejercita algunos miembros de su cuerpo y su capacidad psíquica y moral.
- 2).- Monotoniza las tareas, mecanizando a su vez los movimientos musculares y nerviosos de los trabajadores, debido a la repetición continua de un -

mismo movimiento o posición.

- 3).- Desprecia la habilidad individual, conviertiendo al operario en la "pieza" que pone en marcha la máquina, la vigila y la detiene.
- 4).- Los movimientos veloces de las máquinas y sus ruidos, contribuyen al agotamiento nervioso y a posibles lesiones visuales y auditivas.
- 5).- Fomenta la rebeldía social cuando se descubre que la causa de la máquina se reduce el personal de alguna factoría o fuente de trabajo, etc.

El desamparo en que los trabajadores se encontraban los primeros años de la revolución industrial, fue la simiente de la lucha de clases, que a la postre explotaría abiertamente; ya MARK señaló que uno de los primeros efectos de la agitada revolución industrial; fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña formada por el maestro-propietario de los instrumentos de trabajo, continuándose en el desarrollo de las grandes fábricas.

Lo que en un principio fueron pequeños talleres de tipo familiar, se convirtieron en industrias de mayor tamaño que se instalaron bajo techo, en lugares de poco espacio, circunstancia que significó un aumento en los accidentes. Las improvisadas condiciones en que se realizaban las labores eran otro elemento que influyó de manera determinante en los accidentes laborales, como por ejemplo:

- 1).- Jornadas de trabajo extremadamente largas.
- 2).- Trabajadores sin capacitación ni experiencia.
- 3).- Trabajadores sin ningún conocimiento sobre primeros auxilios, etc.

Al respecto de lo anterior nos dice el maestro Mario de la Cueva: "fué ahí en esas grandes aglomeraciones de hombres donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia del murmullo y de las aglomeraciones, así como de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria, la idea de las prestaciones". (3)

Por todo lo anterior podemos decir que el derecho no se quedó al margen de los sucesos, sino por el contrario se empezó a sentir la necesidad de establecer normas jurídicas que conformaran el marco legal indispensable, para que el trabajador pudiera desarrollarse dentro de las medidas máximas de seguridad e higiene.

Es hasta principio del siglo XIX, en que se presenta el surgimiento de las primeras disposiciones de carácter legislativo, tendientes a brindar protección a los trabajadores.

En el mismo orden de ideas, debemos mencionar que lo que dió la creación de esas normas protectoras, no fue un sen-

(3) DE LA CUEVA, MARIO. "El nuevo derecho mexicano del trabajo" Tomo I, Editorial Porrúa, México 1980. Pág. 13.

tido netamente humanitario o social, sino una realidad puramente material. Por otro lado las manifestaciones violentas de las peticiones obreras, las cuales no parecían tener éxito, sino a través de las huelgas y otros medios de acción directa, hoy atenuados en parte por la legislación de seguridad y protección industrial. Por otra parte las grandes pérdidas económicas, que significaban tantos obreros accidentados y la cantidad tan grande de las materias primas y herramientas inutilizadas.

Algunas de las leyes que se han dictado con el propósito de proteger a los trabajadores, son las siguientes: (4)

INGLATERRA:

- A).- 1802 "Ley de Protección, moralidad y salud de --
los aprendices y trabajadores".
- B).- 1810 "Ley de minas y fundiciones".
- C).- 1810 "Reglamento contra riesgos en empresas que--
tienen buenas condiciones de trabajo".
- D).- 1933 "Ley que otorga al gobierno la inspección -
de fábricas".
- E).- 1844 "Ley que establece la obligación de notifi-
car al gobierno de los accidentes de tra-
bajo".

(4) TABERA, BARQUIN JESUS "Seguridad Industrial". Editado por --
Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad, A. C. México 1974.-

BELGICA:

- A).- 1810 "Reglamento para proteger al público y a --
los trabajadores".

PRUSIA:

- A).- 1839 "Reglamento para empleo de trabajadores jó-
venes".
- B).- 1853 "Ley que establece la designación de ins- -
pectores oficiales en las industrias".

FRANCIA:

- A).- 1841 "Ley sobre el empleo para niños".

ALEMANIA:

- A).- 1869 "Reglamento de protección contra accidentes
y enfermedades profesionales, del Código -
Industrial de la Federación Alemana del --
Norte".
- B).- 1878 "Ley imperial para inspección de fábricas".
- C).- 1883 "Se instituye por conducto del Mariscal - -
Bismark el primer seguro social para los -
trabajadores".
- D).- 1884 "Nueva Ley para sociedades aseguradoras in-
cluyendo los riesgos de trabajo".
- E. U. A.:
- A).- 1877 "Ley para protección contra accidentes del-
trabajo (Masachusets).

B).- 1885 "Legislación para protección del trabajador (Wisconsin)".

ESPAÑA:

A).- 1934 "Reglamento de la Ley de accidentes de trabajo (Modificado en 1938 y 1953)".

B).- 1940 "Reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo".

C).- 1944 "Ordenanza sobre propaganda de higiene y -- prevención de accidentes de trabajo".

D).- 1944 "Disposiciones sobre enfermedades profesionales".

E).- 1952 "Reglamento de seguridad e higiene en el -- trabajo de la construcción y obras públi-- cas".

F).- 1954 "Ordenanza general de jurados de empresas y seguridad e higiene".

G).- 1956 "Disposiciones sobre la organización de los servicios médicos de empresas".

H).- 1961 "Cuadro de enfermedades profesionales".

I).- 1962 "Reglamento de policía minera y metalúrgi-- ca en relación con explosivos".

J).- 1965 "Reglamento de seguridad en los trabajos -- que se realicen en los cajones o cámaras - de aire comprimido".

- K).- 1970 "Decreto por el que se crea el consejo superior de higiene y seguridad del trabajo".
- L).- 1971 "Plan nacional de higiene y seguridad del trabajo".
- M).- 1971 "Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo".

Hacia el año de 1890, estaba de hecho generalizado en todo el mundo el establecimiento de ordenamientos legales tendientes a proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales.

Practicamente a la par por el surgimiento de las leyes protectoras del obrero, nacen distintas organizaciones de carácter civil con el fin de realizar estudios e investigaciones acerca de los riesgos profesionales, basándose en conocimientos de tipo técnico, algunas de estas asociaciones son las siguientes. (5)

- A).- La asociación para la prevención de accidentes en las fábricas, fundadas por Engel Dollfus en la Ciudad de Mulhouse (Francia 1867).
- B).- La asociación de fabricantes para la prevención de accidentes de trabajo (Bélgica 1890)
- C).- Sociedad para prevención de accidentes de trabajo (Italia 1894).

- D).- La asociación para la protección de los trabajadores (Suecia 1906).
- E).- El Consejo Nacional de Seguridad (E.U.A. 1913).
- F).- La Asociación para el bienestar en la Industria (Japón 1928).
- G).- El Consejo Nacional de Seguridad de Cuba (Cuba - 1936).
- H).- La Asociación Nacional de protección contra el fuego (E.U.A.)
- I).- El buró de minas (E.U.A.).
- J).- EL Consejo Nacional de Seguridad (E.U.A.).

1.2 ANTECEDENTES NACIONALES.

Los antecedentes históricos en nuestro país, se encuentran en las culturas prehispánicas, de las cuales destacaron principalmente la de los Mayas y de los Aztecas, por ser -- las más relevantes en cuanto a conocimientos científicos, organización social, económica, etc.

LOS MAYAS. Entre los habitantes de este pueblo se le daba un -- carácter místico al trabajo, en virtud de la construcción incesante edificios religiosos y de centros ceremoniales. Lo ante-- rior era para el pueblo la oportunidad de ofrecer a los Dioses, la ofrenda o sacrificio del trabajo; por arduo que éste fuera -

se interpretaba acto devoto de gratitud hacia los Dioses, quienes en sus creencias eran los que les había dado la vida y los bienes materiales. El Arqueólogo Alberto Ruz Luillier, nos comenta al referirse a los Mayas: Que en el período clásico (300-D.C. a 900 D.C.), ésta cultura se encontraba asentada en una -- extensa región que comprendía desde el norte a la Sierra de -- Guatemala y el Estado de Chiapas, hasta el extremo de la Península del Estado de Yucatán; así mismo nos señala que el trabajo estaba organizado de la siguiente manera:

"La gente común y los esclavos eran los encargados de obtener o producir todos los bienes materiales, mediante el -- cultivo, la caza, la pesca, la recolección, la domesticación y la industria artesanal. Existía la división del trabajo, debido al sexo, pero también tenían actividades colectivas, tales como la tala y quema del monte, cacería mayor, construcción de casas, etc. Había gente especializada en ciertos trabajos, por ejemplo: El cultivo del cacao, al algodón, el hule, el henequén, la pesca, la artesanía y el cultivo del maíz. También había mercados especiales para el comercio para otros pueblos". (6)

La forma de distribución de los productos obtenidos -- por los agricultores, recolectores, cazadores, pescadores y artesanos, la mayor parte de estos bienes pasaban a manos de la -- nobleza (señores y sacerdotes); bajo la forma de un tributo. Los

(6) RUZ LUILLIER, ALBERTO. "Historia de México", Tomo II Edit. -- Salvat Mexicana de Ediciones, S. A. de C. V. Mex. 1978 Pág. 310.

excedentes servían para alimentar a los constructores de edificios, para el culto o residencias de la clase alta, a los artesanos de tiempo completo y mercaderes, mientras que al productor de bienes, tan sólo le quedaba lo indispensable para su supervivencia y el mantenimiento de su familia.

LOS AZTECAS. Al llegar los españoles a la Nueva España, al que se le llamaría posteriormente: México, los aztecas poseían una cultura sumamente avanzada; así lo revelaban sus monumentos, -- caminos y navegaciones; fruto de un trabajo colectivo y organizado. Como antecedente remoto del pueblo azteca, se sabe que -- llegaron al Valle de México, procedente de la periferia de Mesoamérica, de un lugar llamado Aztlán, cuya ubicación no se ha podido determinar en la actualidad; realizaron una migración -- que abarcó del siglo XII, al siglo XIV, para llegar a establecerse definitivamente en México Tenochtitlán.

El investigador Victor Manuel Castillo Farreras, señala en su libro: "Estructura Económica de la Sociedad Mexicana"; que la migración de los aztecas fué impulsada por la necesidad de encontrar mejores medios de subsistencia y buscar un futuro desarrollo. Durante la migración se observaron cambios esporádicos en las formas de producción, provocados y resueltos por los Mexicas, por lo que aparece la división del trabajo, condicionada por la edad y el sexo. El grupo adquiere múltiples ele-

mentos culturales y remodelados que ya tenía, por lo que surge la casta militar. (7)

El ocupar la isla del lago central de Tenochtitlán, - se debió a las posibilidades futuras que el lugar ofrecía, y -- que sólo fueron percibidas por los diligentes, asignándole a és te hecho un carácter religioso, al descubrir una aguila devorando una serpiente, circunstancia que confirmaban al vaticinio de sus Dioses. En éste momento el incipiente pueblo Mexica. tiene una economía basada en la caza de aves acuáticas, y en la recolección y pesca de productos lacustres; estas limitaciones dan pie al surgimiento del trueque.

La sociedad Mexica, se encontraba dividida en diferentes clases, y una de ellas era la "nobleza", clase de alto valor en la escala social. En ésta época la división del trabajo se regula por un elemento adicional a la edad y el sexo; esta nueva y fundamental característica se encontraba en el estrato social que provenía cada persona, lo que también influía en la propiedad de bienes muebles e inmuebles.

La sociedad mexicana, contaba dentro de sus diferentes rangos o clases, con una clase cien por ciento productiva, que era de los "macehualtin", ésta se encontraba formada por todos los mexicanos no descendientes de "Acamapichtli", que era el pri-

(7) CASTILLO FARRERAS VICTOR M. "Estructura Económica de la Sociedad Mexica". Edit. U.N.A.M. Instituto de Investigaciones - - Histórica Mex. 1972. Págs. 131 a 134.

mer "Tlatoani", designado, ya que mientras los primeros se dedicaban a producir su riqueza y el sustento de la Sociedad a través de la agricultura, de la cacería y la pesca, alternando estas actividades con labores artesanales y con servicio de tipo civil militar y religioso; mientras los segundos nombrados, ocupaban puestos claves de la organización gubernamental.

Entre los antiguos mexicas, existían el trabajo forzado y la propia esclavitud, lo anterior como resultado de la guerra, de la sujeción voluntaria de la pobreza o como pena por ciertos crímenes. Si bien es cierto que más que de esclavos, se habla de cautivos o "mamaltines", no utilizados para la producción material sino para adquirir prestigio ante la Sociedad y ante los Dioses, por las personas que los poseían, se debe hacer incapié de la situación de los "Tlacohtli", que difieren exclusivamente de la de los esclavos, que su estatus era transitorio y no permanente, ya que las labores de estos "esclavos temporales", eran similares a las de cualquier "macehualtin".

Es bien sabida la deficiencia de efectivas técnicas de producción entre los Aztecas; y en general de todas las culturas prehispánicas. Esta deficiencia la suplieron con el trabajo masivo y las conquistas militares.

Una vez efectuado el descubrimiento de América, y concluida la conquista de Tenochtitlán por los españoles, el trece de Agosto de 1521, la vida colonial en la Nueva España, se inicia con el gobierno de Hernán Cortés, quién sólo atendió a la -

organización del nuevo reino y la continuación de nuevas expediciones, lo mismo que conseguía la pólvora, mandaba fundir cañones, repartía indios, etc.

Los gobiernos de los oficiales así como de la "Primera Audiencia", se caracterizaron por ser desastrosos, ya que -- los gobernantes, aprovechaban los puestos que ocupaban para cometer toda clase de arbitrariedades; como por ejemplo: Apoderarse por la fuerza de las Haciendas de sus enemigos, aumentando a los indígenas el monto de los tributos y los servicios -- personales, así como tolerando la esclavitud injustificada de -- los mismos.

Sin embargo en la "Segunda Audiencia", disminuyeron -- los abusos realizados durante la primera, aunque siguió aumentando la esclavitud, no obstante que existieron algunos gobernantes y frailes que trataron de proteger al indígena, sin lograr arrancarle totalmente el sufrimiento que su condición de -- esclavo le reportaba.

Por lo que se refiere a la salud, los frailes estaban más preocupados por la del alma, que por la del cuerpo. Fundaron hospitales para enseñar primordialmente a los indios el -- ejercicio de la caridad y las obras de misericordia que se deberían usar con el prójimo.

La época virreinal, tiene su origen con la llegada -- del primer Virrey, Don Antonio de Mendoza a la Nueva España en

1535, es en éste momento: "cuando el derecho social surge por - las disposiciones por reglas compiladas en "leyes de indias", - normas tendientes a proteger al aborigen en el trabajo". (8)

En las Leyes de Indias, se encuentran plasmadas las - ideas de bondad y caridad, las cuales se deben a los Reyes Ca- tólicos y principalmente a la Reyna Isabel, surgiendo así la -- legislación más humana para la protección del indio en América, en contra de la explotación de los encomenderos.

Por su parte Nestor de Buen Lozano, nos dice que: --- "Las Leyes de Indias en rigor, se trata de la primera legisla-- ción social dictada en el mundo, con características que nadie-- consideraría hoy en día como propias de un sistema de explota-- ción, sino por el contrario dignas de una solución avanzada". - (9).

Algunas de las disposiciones fundamentales de las Le- yes de Indias, dentro de las cuales a nuestro parecer destacan-- como importantes para el presente estudio, las siguientes:

1).- La protección de la mujer encinta, visible en -- las "Leyes de Burgos", obra de la Junta en 1512, a que citó la-

(8) TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho del Trabajo" Edit. Po- rrrúa. México 1970. Pág. 120.

(9) DE BUEN LOZANO, NESTOR. "Derecho del Trabajo", Tomo I Edit. Porrúa. México 1980. Pág. 263.

Corona para discutir la protesta presentada por los dominicos -
contra los excesos de los españoles en la explotación de los --
indios ahí también se estableció, que para ser admitido en el -
trabajo debía de contarse como mínimo con catorce años de edad.

2).- Carlos V ordena el doce de Septiembre de 1533, -
que no pasaría de dos arrobas la carga que transportarían los -
indios y que se tomara en cuenta la calidad del camino y otras--
circunstancias.

3).- La protección contra labores insalubres y peli--
grosas en la Ley XIV, del Título VII, del libro VI, expedida --
por Carlos V, el seis de Febrero de 1538, prohíbe a los menores
de 18 años acarrear bultos.

4).- Los descansos semanales originalmente estableci--
dos por motivos peligrosos, los emitió el Emperador Carlos V, -
el veintiuno de Septiembre de 1541, en la Ley XVII, del Título-
I, de la Recopilación, ordenando que los indios, negros y mula-
tos no trabajaran los domingos y días de guardar.

5).- La jornada de ocho horas, expresamente determina--
das en la Ley VI, del Título VI del libro III de la Recopila- -
ción de Indias, que ordenó en el año de 1593, que los trabaja--
dores laboraran ocho horas repartidas convenientemente.

6).- La prohibición de que el salario fuera pagado --
con vino ó chicha, la emitió Felipe III, el veintiseis de Mayo-
de 1609, en la Ley VII, del Título XIII, del Libro VI.

7).- La Real Audiencia, ordenó el veintitres de Marzo

de 1785, a través del documento conocido como "Banda sobre la Libertad, tratamiento y jornales de los indios en las Haciendas", la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad a los trabajadores.

Lamentablemente la buena intención y bondad de esas normas no correspondió a una realidad en su aplicación. Ello se traduce a que las Leyes de Indias, constituyen más bien un informe legislativo, que una realidad social.

Las posibles causas que impidieron una adecuada aplicación de las Leyes de Indias, fueron las siguientes:

- a).- Sanciones insuficientes en las mismas Leyes.
- b).- Confabulaciones entre autoridades, encomendadores y capitalistas.
- c).- Ignorancia acerca de las propias leyes.
- d).- Falta de Instrumentos para hacer cumplir las Leyes.
- e).- Carencia de medios para investigar las violaciones a las Leyes.

Siguiendo la continuidad histórica de nuestro país, - respecto al tema que nos ocupa, pasaremos a abordar en forma -- breve la etapa Insurgente, así como los primeros años de vida -- independiente, tomando para nuestro estudio los aspectos más -- relevantes de ésta etapa de nuestra historia, durante el periodo que comprende el inicio de la Guerra de Independencia, con -

el grito de Dolores el dieciseis de Septiembre de 1810, hasta - su consumación en 1821, mismo período durante el cual no se encuentran disposiciones claras en relación con los derechos de - los trabajadores.

Tanto en la declaración denominada "Bando de Hidalgo", expedida por Miguel Hidalgo en Guadalajara el seis de Diciembre de 1810; en "Los Sentimientos de la Nación", de José María Morelos y Pavón, de fecha catorce de Septiembre de 1813, tenían - como punto común la abolición de la esclavitud principalmente, - así como la idea del aumento del jornal, la libertad de cultu-- ra, industria y comercio a que se refiere el Artículo 38 del -- "Decreto Constitucional para la Libertad de la America Mexica-- na", sancionado en Apatzingán, el veintidos de Octubre de 1814, a instancia de Morelos.

Consumada la independendencia, es en el "Plan de Iguala", expedido por Agustín de Iturbe el veinticuatro de Febrero de -- 1821, señalando en su Artículo 12°. , que todos loa habitantes - del Imperio Mexicano sin otra distinción que su mérito y virtu-- des, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

El "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexi-- cano" del dieciocho de Diciembre de 1822; "La Constitución del-- cuatro de Octubre de 1824", al igual que la Constitución del -- veintinueve de Diciembre de 1836", carecen de disposición algu-- na que se refiera a derechos laborales.

La preocupación de atender los problemas de los trabajadores, se presenta hasta 1856, una vez que fué expulsado -- Santa Ana, y con Comonfort como presidente, al discutirse el -- proyecto de la Constitución de 1857, lo que demuestra que du- -- rante el periodo que se acaba de sintetizar la inseguridad so- -- cial era el factor predominante en la clase trabajadora, desa- -- fortunadamente el deseo de algunos Diputados, tales como Igna- -- cio Ramírez "El Nigromante" e Ignacio Vallarta ambos por el Es- -- tado de Jalisco, desearon plasmar en una Constitución los dere- -- chos de los trabajadores, pero todo lo anterior se quedo en los discursos donde apoyaban esos derechos, a la vez que criticaban la nula distancia que se recorría en ésta materia, a través de una nueva Carta Magna, ya que el Artículo 5°. de ésta; mismo -- que dió origen al Artículo 123 de la Constitución de 1917, so- -- lamente enunciaba: "Que nadie puede ser obligado a prestar tra- -- bajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno con- -- sentimiento, la Ley no puede autorizar ningún contrato que ten- -- ga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la li- -- bertad del hombre, ya sea por causa del trabajo de educación o -- de voto religioso, tampoco puede autorizar convenios en que el -- hombre pacte su pros-cripción o destierro".

Hacia el año de 1859, y en plena Guerra de Reforma, -- Benito Juárez como presidente, se dictan las "Leyes de Reforma", que no aportan cosa alguna con el tema que nos ocupa, ni con -- los derechos de los trabajadores, sino por el contrario, toda --

vez que la obra de Benito Juárez en éste aspecto, es calificada de negativa e injusta, lo que se puede apreciar al dar lectura a ciertos artículos del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, del trece de Diciembre de 1870, o del Código Penal del primero de Abril de 1872, por ejemplo en el Código Civil los capítulos I y II, del Título XIII, del Libro III, se refería respectivamente al servicio doméstico y al servicio por jornal, convenidos en los Artículos 2551 al 2576, y del 2577 al 2587, en cada caso.

De los anteriores preceptos legales se dejan al arbitrio del patrón la terminación del Contrato sin responsabilidad alguna. También queda a voluntad de las partes establecer el modo y el tiempo de servicio. El Artículo 2586 señalaba que como muchas veces el jornalero era recibido a prueba, sin determinar tiempo ni obra, en tal caso era justo que pudiera despedirse a voluntad suya o de quién le había empleado, sin que por ésto pudiera reclamarse indemnización alguna.

A fines del siglo XIX la situación de los trabajadores en nuestro país era angustiosa, toda vez que los horarios de labores eran fijados al libre arbitrio de los administradores de las fábricas, el cual se consideraba que aceptaba el trabajador por el sólo hecho que se presentase a su fuente de trabajo, asimismo se le descontaban de su salario obligadamente diversas cantidades para distintas festividades religiosas,

bajo el tonto razonamiento de que el trabajo lo habían obtenido por ser buenos cristianos. El trabajador estaba obligado a prestarle sus servicios al patrón en días festivos, ya que en caso de negarse sería despedido. Si el trabajo resultaba defectuoso se compensaba multando al obrero.

Todo ese estado de situaciones produjo en las masas populares, tanto obreros como campesinos, un malestar económico y moral que los impulsó a revelarse en contra del Gobierno imperante a fines del siglo XIX, o sea el Porfirista. Aún antes a la Revolución de 1910, tales fueron los casos de los Indios Yaquis de Sonora y Sinaloa, de los Mayas en Yucatán y de los -- campesinos de Veracruz y Chihuahua, así como las Huelgas de Cananúa y Río Blanco, pero la dictadura ahogó en sangre todas estas rebeldías.

El Partido Liberal Mexicano, dirigido por los Hermanos Flores Magón, lanzo un manifiesto en 1905, a la clase proletaria, y el cual contenía las siguientes demandas:

- a).- Jornada máxima de ocho horas.
- b).- El establecimiento de un salario mínimo.
- c).- Garantías para la vida y la salud del trabajador.
- d).- Prohibición del trabajo infantil.
- e).- Descanso dominical.
- f).- Indemnizaciones por accidentes.
- g).- Pensión a los obreros que hubiesen agotado sus energías de trabajo.

La Revolución Mexicana se inicia en 1910, como consecuencia natural de la indignación de las clases oprimidas, y -- cristaliza con la expedición de la Constitución Política de -- 1917. Este documento rompe con los moldes jurídicos estableci-- dos hasta entonces con los Textos Constitucionales, incluyó -- principios de avanzada reforma social y derechos en favor de -- campesinos y obreros. Entre los principales artículos de ésta, -- figuran el Artículo 3°. que se refiere a la Educación, el Artí-- culo 27º que estableció la propiedad originaria de las tierras -- y aguas comprendidas dentro del Territorio Nacional, así como -- el Artículo 123, que determinó las condiciones del trabajo y de -- la previsión social, estableciendo:

- a).- El derecho de los obreros a coaligarse formando--
Sindicatos.
- b).- Implantó la jornada máxima de ocho horas.
- c).- Reglamentó el trabajo de mujeres y niños.
- d).- Determinó el Séptimo Día.
- e).- Sancionó el pago de horas extras.
- f).- Estableció prestaciones a los trabajadores como--
la seguridad social, escuelas, enfermerías y o--
tros servicios.
- g).- RESPONSABILIZÓ A LOS PATRONES EN LOS ACCIDENTES--
DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.
- h).- Creó las juntas de Conciliación y Arbitraje para
resolver los conflictos suscitados entre los o--
breros y patrones.

Del Artículo 123, redactado en la Constitución Política de nuestro País, nació su Ley Reglamentaria enunciada: - -
"Ley Federal del Trabajo".

C A P I T U L O II

ORIGEN Y FUNDAMENTO JURIDICO DE LAS COMISIONES
MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

2.1 SU ORIGEN .

2.2 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

2.5 REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE

EN EL TRABAJO.

2.6 DEFINICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

CAPITULO II

ORIGEN Y FUNDAMENTO JURIDICO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

2.1 SU ORIGEN:

Los orígenes de la Seguridad e Higiene tienen un viacrúsis histórico en nuestro país el cual se inicia propiamente en el presente siglo, aún antes de la promulgación de la Constitución de 1917, durante un periodo que va desde los años de 1904 a 1929, en el cual surgen una serie de legislaciones en los diferentes Estados de la República y en este último año se federaliza la materia laboral, con la cual surgen la Ley Federal del Trabajo de 1913, donde ya se menciona a la Seguridad e Higiene como uno de los principales puntos a observar en las obligaciones obrero patronales. Posteriormente aparece la Ley Federal del Trabajo de 1970 en la cual también abunda la reglamentación sobre la temática que nos ocupa, y en 1978, se expide el ahora Reglamento General de Seguridad e Higiene. Este desarrollo histórico es muy importante a nuestro parecer, por lo que a continuación pasamos a reproducirlo con mayor detalle:

La Epoca Porfirista generalmente es conocida por la serie de --

errores y arbitrariedades, cometidas por quienes detentaban el poder, pero un acierto constituye la Ley conocida como Ley Vicente Villada promulgada en el año de 1904 en el Estado de México, así como la dictada en el Estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes promulgada en 1906 en donde se adopta la teoría del Riesgo Profesional, estableciendo la obligación de indemnizar a los trabajadores en los casos de accidentes y enfermedad profesional.

Por otra parte en la Ley Cándido Aguilar expedida en Veracruz en 1914 en uno de los considerados el cual a continuación pasamos a reproducir de acuerdo con el autor Ruben Delgado Moya:

"Considerando: Que uno de los propósitos primordiales de la revolución es el mejoramiento de la condición económica y social de las clases obreras, promoviendo, por medio de una legislación adecuada, no sólo el fomento del trabajo y su debida retribución sino también los medios encaminados a la conservación de la vida, salud y bienestar de los mismos obreros; y que a este fin se endereza principalmente la ordenación de preceptos que regulan las relaciones entre patrones y obreros". (10)

(10) DELGADO MOYA RUBEN. "El Derecho Social del Presente".

Editorial Porrúa. México 1977. Pág. 312.

Posteriormente en Yucatán el 11 de Diciembre de 1915 Salvador - Alvarado expide una Ley del trabajo que contenía mucho de lo ex puesto en la Ley Cándido Aguilar, con la originalidad de crear por primera vez en el país tribunales del trabajo de típica estructura social, con amplias facultades procesales rompiendo así la tradición civilista.

Los primeros Estados en nuestro país que legislaron en materia del trabajo fuerón; Veracruz el 14 de Enero, Nayarit el 25 de - Octubre, Yucatán el 16 de Diciembre, todas ellas en el año de - 1918. Siendo en las legislaciones de Veracruz y Yucatán en donde otros Estados se inspirarón para elaborar sus códigos labora les, por lo cual existió una gran similitud entre éstos, pero - también contaban con algunas diferencias.

Para 1928 ya 23 Estados de la República contaban con Leyes Re-- glamentarias del artículo 123 Constitucional.

El 6 de Septiembre de 1929 se publicó en el Diario Oficial de la Federación las reformas efectuadas al artículo 123 Constitucional en su preambulo; y al artículo 73 del mismo ordenamiento en su fracción X quedando en ese tiempo federalizada la legislación - laboral en México.

2.2. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El Congreso Constituyente de 1917 buscó trascender la mera perspectiva social de grupos o de clases. A los constituyentes se les plantearon dos proyectos para la nueva formación de la Nación, de un lado el tradicional "Estado Liberal", y del otro un proyecto de "Estado Moderno y Socialmente Responsable". De lo anterior, la desición política de los Constituyentes optó por la responsabilidad Social, toda vez que el artículo 123 de nuestra Carta Magna consolidó el pacto entre el gobierno y el movimiento obrero.

Efectivamente, al aprobarse el titulo sexto de nuestra Constitución, se le denominó; "Del Trabajo y de la Previsión Social". No solamente de la intención del legislador de 1917, sino también de los antecedentes históricos antes citados, el hecho de que la previsión Social está comprendida en nuestra tradición, así como en la idea de justicia Social de los Constituyentes, por lo que culminó con el sistema de normas que establecen las bases del desarrollo y condiciones de trabajo actuales.

En atención a lo anterior y efectuando un analisis del contenido de algunas de las fracciones del artículo 123 Constitucional -- apartado "A", mismo apartado, en el cual centramos el estudio -- del presente trabajo y las cuales tienen relación con el tema -- que nos ocupa son las siguientes: III, V, XIV, XV, XVII, XXVII, XXIX y XXXI.

Por lo que respecta a la fracción III esta señala la prohibición de la utilización de los menores de catorce años para el desarrollo de un trabajo.

Cuando signifiquen un peligro para la salud de la mujer embarazada en relación con la gestación las mismas no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable, así lo establece la fracción V.

El patrón es directamente responsable de los accidentes de trabajo de sus operarios y de las enfermedades profesionales de los mismos que sufren con motivo o en ejercicio del trabajo que ejecuten, dicha responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate al trabajador por medio de un intermediario, lo anterior se encuentra establecido en la fracción XIV del artículo citado.

El patrón al establecer su negociación, está sujeto a regulaciones relacionadas con el aspecto Higiénico y de Seguridad de las instalaciones y cuyo cumplimiento es natural y lógico. Ya que al funcionar la empresa es necesario que el patrón - cuide de que no se perjudique la salud de sus trabajadores, lo cual implica una doble conveniencia: para el trabajador y para el patrón. Por lo que la fracción XV del artículo 123 impone al patrón el hecho de que debe tener presente que sus trabajadores

son hombres que merecen, como tales, el mejor trato posible y - que la forma de destruir viejos prejuicios, tales como considerar al trabajo como mercancía o al obrero como máquina, es dar a la relación obrero-patronal, un carácter humano que permita - una efectiva colaboración entre las partes.

De estas cuestiones de Seguridad e Higiene así como de la organización adecuada del trabajo trata como ya dijimos la fracción XV del artículo 124 que venimos estudiando, el cual reproducimos a continuación por considerarlo el punto de origen de nuestro estudio:

"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;"

Aunque mas adelante trataremos de explicar la Seguridad en el trabajo cuando estudiemos los riesgos profesionales, aquí conviene que indiquemos que la fracción XVII del citado artículo -

123 impone al patrón la obligación de observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes, para prevenir accidentes; debiendo dar, aviso a las autoridades competentes en el caso que estos ocurren.

De acuerdo con la fracción XXVII, serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes aunque se exprese en el contrato, entre otras condiciones las de los siguientes incisos:

- a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva de la misma.
- g).- Las que constituyan renuncia de derechos hecha por el trabajador en lo concerniente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- h).- Las que impliquen renuncia de algún derecho respecto a las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

El enfoque dado por el legislador en la fracción XXIX del artículo 123, establece la creación de la Ley del Seguro Social la que considera de utilidad pública encaminada a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares la cual comprende seguros de invalidez vejez, de vida, enfermedades y accidentes.

El último párrafo de la fracción XXXI señala que: Será de competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; y respecto a las obligaciones de 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 de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

2.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Como consecuencia de la federalización de la materia laboral -- fué expedida la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional o sea la Ley Federal del Trabajo de 1931, promulgada el 18- de Agosto de ese año por el entonces presidente de la República Pascual Ortíz Rubio, la cual entró en vigor hasta 1970.

Es en ésta Ley de 1931 en su "Título Sexto" que habla "De los - Riesgos Profesionales", específicamente en el Artículo 324 en - donde a nuestro parecer se encuentra el origen de las Comisio-- nes Mixtas de Seguridad e Higiene en las empresas, por lo que a continuación reproducimos el texto de dicho precepto.

"Artículo 324.- En cada empresa se establecerán las comisiones - de Seguridad que juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes del patrón y de los obreros para investigar -- las causas de los accidentes, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan. Estas comisiones serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo". (11)

Por lo que estamos de acuerdo con lo que al respecto, el Lic. - José Elías Najjar en su estudio titulado "Control Administrativo de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne en Empresas de Jurisdicción Federal", nos refiere lo siguiente:

"Consideramos que el espíritu del legislador de 1931 fué el de que en cada centro de trabajo fueran los propios elementos que intervienen en el desarrollo industrial los que investigarán y estudiarán las causas de los accidentes, tomando en cuenta los riesgos que se pueden presentar durante la ejecución de las labores que se desarrollan, dictando las medidas que se consideren pertinentes para prevenirlos, esto está lógicamente fundado, ya que se busca para la realización de esta cuestión la intervención de quienes estan en contacto permanente con los elementos materiales de la producción, y en un caso concreto pue--

(11) Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social México 1981. pag.28

dan apreciar con cierta facilidad las causas objetivas y subjetivas que ocurrieron para la aparición de un infortunio del trabajo, no se busca la intervención de terceras personas, que técnicas en una determinada rama industrial es fácilmente comprensible que no están entendidas en las labores prácticas que se desarrollan en las factorías desconociendo por lo tanto los elementos físicos y psicológicos que intervengan en su suceso".(12)

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 significó un importante avance en la modernización del orden jurídico y en el marco para la consolidación del Estado Mexicano. Con anterioridad a la aprobación de este cuerpo legislativo las relaciones de trabajo se regían por el artículo 123 de la norma fundamental así como por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los criterios emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. También, en algunos casos, por las normas jurídicas emitidas por los Estados.

Sin embargo, era básico establecer reglas inequívocas para las relaciones entre la empresa y el trabajo. El artículo 123 Cons-

(12) NAJAR JOSE ELIAS. Control Administrativo de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne en Empresas de Jurisdicción Federal, Revista Mexicana del Trabajo, números 3 y 4 Tomo XII 6a. Epoca México 1965 pag. 43

titucional, del cual la Ley es reglamentaria, señala una dirección definida al ser expresión del movimiento revolucionario -- del cual surgió la Constitución de 1917, y que sostuvo la defensa de las clases trabajadoras. Además, esta legislación laboral con carácter claramente proteccionista para el trabajador rompe, así la concepción individualista, característica de liberalismo económico, que funda la relación de trabajo en el contrato libre, donde la supuesta igualdad jurídica de las partes sólo esconde una verdadera servidumbre.

El artículo 284, del mismo título sexto dedicado a los riesgos profesionales, los definió como los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas.

Asimismo, se consideró, en el artículo 285, que accidente de -- trabajo es toda lesión medico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior a la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior, que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo, - en ejercicio de éste, o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producido -- en las mismas circunstancias.

Es pertinente hacer notar que el pensamiento del legislador de-

1931 ha prevalecido hasta nuestros días, consignando la Ley vigente los dos conceptos anteriores en forma similar.

Por enfermedad profesional se entendió todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero o del medio en que se ve obligado a trabajar, y provoca en el organismo una lesión o perturbación permanente o transitoria, pudiendo ser originada esa enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos. Además de los padecimientos que están comprendidos en este artículo son enfermedades profesionales las incluidas en la tabla que se refiere el artículo 326.

De esta definición se aprecia la amplitud que la Legislación de 1931, concedió a las enfermedades profesionales, ya que comprende no sólo las enfermedades de trabajo específicas de cada profesión y oficio, si no también la susceptible de generarse en cualquier trabajo.

El artículo 287 clasificó los efectos de los riesgos profesionales en:

- 1.- La Muerte; 2.- Incapacidad total permanente; 3.- Incapacidad Parcial permanente; 4.- Incapacidad temporal describiéndose los tres últimos estados en los artícu-

los subsiguientes.

En cuanto a la responsabilidad patronal por los riesgos profesionales que sufren sus trabajadores, esta se determina aún - - cuando la contratación se realice por intermediarios. También - se especificó la aplicabilidad de las disposiciones sobre riesgos profesionales a los aprendices.

Es importante señalar que la Ley no indemniza el riesgo de trabajo en sí, sino las consecuencias de este; es decir las lesiones resultantes entendidas como la imposibilidad funcional productiva del trabajador pretendiendo con la indemnización su - - protección económica.

La concepción del título relativo a los riesgos profesionales, - tuvo el carácter de provisional al reconocer que el Seguro es - el sistema mas idóneo para el tratamiento de los accidentes o - enfermedades de trabajo. El artículo 305 contempló la posibilidad de que los patronos cumpliesen con las obligaciones que establece el título, asegurando a su costa el trabajador a benefi - cio de quien debiese percibir la indemnización, siempre que el - importe del Seguro no fuese menor que ésta. Además el artículo estableció que el contrato de seguro debía celebrarse con una - empresa nacional. Con el objeto de proteger al trabajador, esta misma disposición especificó que cuando por causa del patrón no

se obtuviesen los beneficios del Seguro subsistiría la obligación de indemnizar en los términos legales.

El título de riesgos profesionales consignó diversas obligaciones para los patrones en esta materia. En primer término, en caso de realización de riesgos, la de proporcionar inmediatamente los medicamentos y materiales para curación y asistencia médica que fuesen necesarias. Además todo patrón debía tener en fábrica o taller los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia.

En caso de que el patrón tuviese de cien a trescientos obreros a su servicio se debía establecer un puesto de socorro con el material necesario para la atención quirúrgica y médica de urgencia, bajo la dirección de un médico cirujano, así como personal competente. Si no fuese posible prestar la atención médica adecuada, el trabajador debía ser trasladado al lugar apropiado bajo responsabilidad del patrón y por su cuenta. Al pasar de trescientos el número de obreros en un centro de trabajo, debía establecerse una enfermería u hospital a cargo de un médico.

También se contempló la posibilidad que el patrón celebrase -- contratos con los hospitales ó sanatorios para la atención de sus obreros, en los casos de accidentes de trabajo ó enferme--

dades profesionales, cuando las industrias estuviesen situadas en lugares donde hubiese, hospitales o sanatorios en los que-- usando medios de transporte ordinarios fuese posible llegar en dos horas o menos.

Para la atención de los trabajadores se especificó que sólo se podrá recurrir a los médicos cirujanos legalmente autorizados-- para ejercer su profesión. Pero el trabajador lesionado o en-- fermo podrá rehusarse con justa causa, a recibir la atención-- médica otorgada por el patrón, sin perder por ello los dere-- chos contenidos en el título.

Cuando el trabajador sufría un riesgo laboral, el patrón queda ba obligado a reponerlo en su posición en cuanto aquél estuvie se capacitado, pero siempre que no hubiese percibido indemni-- zación por incapacidad total permanente, ni hubiese transcurri do un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

El empleador también estaba obligado a proporcionar empleo al trabajador si éste no podía desempeñar su posición original, - para lo cual estaba facultado para hacer los movimientos de -- personal necesarios. Por último, podía despedir a otro traba-- jador ó sustituirlo, si debía reponer en su antigua ocupación-- a algún trabajador víctima de un riesgo profesional.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contempló una doble función

en materia de riesgos profesionales, que comprende no sólo la reparación de éstos sino también su prevención. El fundamento lo contiene la fracción XV del artículo 123 constitucional -- que obliga al patrón a observar los preceptos legales sobre, - higiene y seguridad en las instalaciones de su negociación.

La ley en su artículo 111 desarrolló la norma constitucional al establecer igualmente como obligaciones del patrón la instalación, de acuerdo con los principios de higiene, de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos (fracción IV).

Asimismo, señaló que en las diversas instalaciones y manejo de equipo se adoptarían los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, impidiendo el desarrollo de enfermedades epidémicas ó infecciosas y organizando el trabajo en la forma en que se otorgue la mayor garantía para la vida y salud de los trabajadores. La fracción V del citado artículo 111 prescribía la observación de las medidas adecuadas y de las que fijen las leyes para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo, así como la disposición de medicinas y útiles indispensables para proporcionar los primeros auxilios y atender cualquier caso patológico que se presentase al obrero durante el ejercicio de las labores.

Otra de las obligaciones del patrón fué en la contenida en la fracción VII del artículo señalado, que consistía en proporcionar los útiles, instrumentos y materiales de buena calidad. Además, la fracción XII señalaba el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento Interior del Trabajo.

El artículo 102 señaló que dicho ordenamiento contendría las indicaciones para evitar la realización de riesgos profesionales y las instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente. La fracción V del artículo 102 previó la enunciación de las labores insalubres ó peligrosas que no debían desempeñar las mujeres y los menores de dieciséis años. Posteriormente la ley reguló, en forma especial, su situación para ser óptimas las condiciones de seguridad, y protegió a las mujeres embarazadas, así como el producto, estableciendo que durante tres meses anteriores al parto, no desempeñaran esfuerzos físicos. Adicionalmente, se determinó que el Reglamento Interior de Trabajo contendría el tiempo y forma de los exámenes médicos para los trabajadores y las medidas profilácticas que dictasen las autoridades. Además, contendría las reglas ó indicaciones que, según la naturaleza de cada empresa, fuesen necesarias para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

La Ley clasificó las labores peligrosas e insalubres en los artículos 108 y 109. Estas son las normas básicas del sistema contenido por la Ley Federal del Trabajo para la prevención de riesgos profesionales, además de la creación de las Comisiones Mixtas de Seguridad.

De esta forma la Ley Federal del Trabajo de 1931 incluyó diversas disposiciones para la prevención de riesgos profesionales marcando la ruta a seguir para el establecimiento del actual criterio moderno tendiente a evitar ocurrencia de accidentes y enfermedades de trabajo.

Como ya lo citamos con anterioridad en el artículo 324 de la ley de 1931, la función preventiva de los riesgos profesionales quedo a cargo de las Comisiones Mixtas de Seguridad. Para tal efecto se determinó que en cada empresa se establecerían las comisiones de seguridad necesarias, compuestas por igual número de representantes del patrón y de los obreros, con el objeto de investigar las causas de los accidentes, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplieran, cerrando así el círculo que permitiéese que sus recomendaciones alcanzarán eficacia.

Con el establecimiento de las comisiones mixtas de seguridad se genera la responsabilidad compartida, entre los trabajado-

res y el patrón, de procurar el desarrollo del trabajo en las mejores condiciones de seguridad, lo cual viene añadirse a -- las obligaciones que la Constitución y la legislación deter-- minan al patrón en materia de riesgos profesionales.

Los miembros de estas comisiones debían desempeñar su cargo - gratuitamente, dentro de las horas de trabajo. Quedo fuera de las actividades de las comisiones todo lo relativo a la hi- - giéne.

Es, sin duda, una medida muy avanzada para la época señalar - el establecimiento de comisiones mixtas de seguridad en el -- interior de cada empresa, con igual número de representantes- del patrón y de los trabajadores; ellos que viven el proceso- de trabajo desde dentro, son los más aptos para vigilar que - las condiciones mínimas de seguridad se cumplan. Asimismo, -- son los más indicados para estudiar e investigar las causas - de los accidentes y proponer las medidas necesarias para pre- venirlas, dada su cercanía con el problema.

El legislador de 1931 comprendió que no basta con la repara-- ción de los daños y perjuicios ocasionados por la ocurrencia- de los riesgos profesionales, sino que la única forma de evi- tar su realización y efectos es mediante prevención de los -- mismos.

La estrategia se apoya en la protección del trabajador por medio de la legislación laboral. Esta comprende, ya desde 1931, aspectos amplios del problema que comienzan con la indemnización y prestación de servicios médicos y se complementan con la rehabilitación, las normas para mejoramiento de las medidas de seguridad y la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, que ya contemplaba el que los trabajadores se sometieran a exámenes médicos previos y periódicos que posibilitan la detección oportuna de enfermedades profesionales.

De ahí que la Ley Federal del Trabajo de 1931 sea un documento de gran trascendencia en nuestra legislación, ya que al incluir un título dedicado a los riesgos profesionales, federalizando esta materia y desarrollando disposiciones constitucionales, proyectó el inicio del tratamiento adecuado para dar una efectiva protección al trabajador.

Otros ordenamientos que se han expedido en nuestro país y que de algún modo se relacionan con la seguridad e higiene del trabajo o que han representado alguna utilidad para las comisiones mixtas de seguridad de las empresas son entre otros: Reglamento de labores peligrosas o insalubres para mujeres y menores; publicado en el Diario Oficial del 11 de Agosto de 1934.

Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo -- publicado en el Diario Oficial del 29 de Noviembre de 1934 -- siendo entonces Presidente Constitucional sustituto de los -- Estados Unidos Mexicanos, el C. Abelardo L. Rodríguez.

Reglamento para la inspección de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión (anteriormente llamado Reglamento de Inspección de Calderas de Vapor), publicado en el Diario Oficial el 18 de Noviembre de 1943.

Reglamento para la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial el 18 de Noviembre de 1943.

Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes sujetos a presión, del 25 de Octubre de 1954, publicado en el Diario Oficial el día 29 del mismo mes y año.

Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos; publicado en el Diario Oficial el 13 de Marzo de 1973. Este código derogó el Código Sanitario del 29 de Diciembre de 1954, haciendo resaltar que del Nuevo Código interesa para nuestro estudio el título cuarto denominado "De la Higiene Ocupacional", en su capítulo único que comprende del artículo 101 al 107.

Nuevo Reglamento de Higiene del Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 13 de Febrero de 1946.

2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Nueva Ley Federal del Trabajo supera a la de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tiene por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

En adelante abordaremos única y exclusivamente los ordenamientos y preceptos legales que en nuestros días constituyen el marco jurídico de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne. La Ley Federal del Trabajo de 1970 reglamentaria del artículo 123 Constitucional en su apartado "A", es la que actualmente reglamenta la existencia de dicha Comisión en las empresas Mexicanas y es precisamente en el artículo 509 del ordenamiento citado, en donde se señala la obligación de constituir dichas comisiones, el cual a la letra dice:

Artículo 509.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las Comisiones de Seguridad e Higiéne que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los Trabajadores y del Patrón para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y

vigilar que se cumplan.

Las comisiones a que se refieren el artículo anterior se desempeñarán dentro de la jornada de trabajo y en forma gratuita, de acuerdo con el artículo 510.

En el artículo 512 y sus anexos que le siguen se señala la obligación de atender lo dispuesto por los reglamentos o instructivos que expidan las autoridades laborales, y las sanciones a que pueda hacerse acreedor el patrón en caso de no observarlas, mencionando también la organización e integración de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo y de las Comisiones Consultivas Estatales, las cuales serán auxiliares de las primeras.

Asimismo, se señalan las diferentes instituciones que deberán contribuir para la elaboración de programas y campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

En la integración de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo intervendrán de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 502-A representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Salubridad y Asistencia y del Instituto Mexicano del Seguro Social. Es conveniente señalar en relación con lo que dispone este artículo, en la organización de dicha Comisión Consultiva Nacional, - -

también debiera incluirse a en su integración al Instituto de Seguridad y Servicio Sociales para los Trabajadores del Estado, así como el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, en virtud de que son instituciones que también cuentan entre sus afiliados con trabajadores expuestos a riesgos de trabajo. Por lo que sus experiencias en este campo serían de gran importancia.

El artículo 47 en su fracción XII nos señala que cuando el -- trabajador se niegue a observar las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades o a seguir los procedimientos indicados para el mismo fin, se tomará como una causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Y como causales de rescisión igualmente de la relación de -- trabajo pero sin responsabilidad para el trabajador serán las que previene el artículo 51 en sus fracciones VII y VIII. La primera se refiere al supuesto en que exista un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, -- cuando no se cumplan las medidas de seguridad o por carecer -- de condiciones higiénicas el establecimiento donde se labora.

La segunda de las fracciones anunciadas se refiere al caso en que el patrón comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable

sables, la seguridad del establecimiento o de las personas -- que se encuentran en el mismo.

Como obligaciones de los patrones respecto al tema que nos ocupa el artículo 132 señala entre otras que se deberá de instalar, de acuerdo con los principios de Seguridad e Higiéne, - las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que se -- deban ejecutar las labores para prevenir riesgos de trabajo.-

Cumplir con las condiciones de Seguridad e Higiéne que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y -- enfermedades en los centros de trabajo y, en general disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación - para prestar oportunamente los primeros auxilios, así como -- dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que o-- curra. Igualmente los patrones deberán participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo.

Como algunas de las obligaciones que los trabajadores el artículo 134 dispone que estos deberan integrar los organismos que establece esta ley, someterse a los reconocimientos médicos con el fin de comprobar que no padecen alguna incapacidad ó enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable y que deberan de comunicar al patrón o a su representante las deficiencias-

que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

Algunas prohibiciones impuestas a los trabajadores se encuentran señaladas en las fracciones del artículo 135 en donde se manifiesta que el trabajador tiene prohibido ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la del centro de trabajo.

Por otro lado en lo referente al Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo, también encontramos disposiciones que se relacionan con las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne, como es el caso del artículo 391 en su fracción IX en donde señala que el Contrato Colectivo deberá contener las bases para la integración y funcionamiento de las Comisiones, y el artículo 392 manifiesta que también podrá establecerse la organización de Comisiones Mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas.

Por lo que hace al Reglamento Interior de Trabajo este contendrá normas para prevenir los riesgos de trabajo, labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección de las trabajadoras embarazadas, señalar las disposiciones disciplinarias y las demás normas necesarias y conve

nientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo tal y como lo dispone el artículo 423 en sus fracciones VI, VII, X y XI.

Cuando a pesar de las medidas preventivas un trabajador sufre un accidente de trabajo tiene determinados derechos los cuales son señalados claramente por el artículo 487 del ordenamiento legal que estudiamos siendo estos los siguientes:

- a) Hospitalización, cuando se requiera
- b) Asistencia Médica y Rehabilitación
- c) Medicamentos y Material de Curación
- d) Aparatos de Prótesis y Ortopedia
- e) La Indemnización que le corresponda

En la Ley Federal del Trabajo encontramos otros artículos que también tienen relación con lo anterior como por ejemplo el 489 que señala que el patrón no se libera de su responsabilidad aunque el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo o que el accidente suceda por torpeza o descuido de este, o que el accidente sea causado por imprudencia o descuido de este, o que el accidente sea causado por imprudencia o descuido de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

En el artículo 498 se señala la obligación del patrón de repo-

ner en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, o de proporcionarle algún otro en el caso en que haya sufrido alguna disminución de sus facultades, todo esto siempre y cuando se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determino su incapacidad.

En relación al Título 16 que nos habla de las "responsabilidades y sanciones" y que comprende el artículo 992 al 1010 inclusive basta comentar que mantiene la tendencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el sentido de fijar multas aplicables básicamente al patrón, en caso de violaciones a los ordenamientos en materia de seguridad e higiene y como diferencia entre la ley vigente y su antecesora, diremos que la de 1970 no establece una cantidad determinada en moneda de curso legal, -- como lo hacía la Ley de 1931, sino que determina su cuantía en "x" número de veces la cuota diaria del salario mínimo en general vigente en el lugar y tiempo en que se comete la violación, un buen sistema con el cual el monto de las multas se va actualizando de acuerdo con los incrementos que reciban los salarios mínimos generales.

Por ser de gran interés conocer algunas de las tesis que sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos parece indicado transcribirlas a continuación:

FUMAR EN EL CENTRO DE TRABAJO, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO
 POR:

Cuando un trabajador fuma en el taller u oficina en que presta - sus servicios y en el lugar existen materias inflamables, está obrando con una manifiesta imprudencia que pone en peligro el - - centro de trabajo por lo que su actitud constituye un motivo de rescisión del Contrato de Trabajo.

Amparo Directo 2745/1970.- Instituto de Seguridad y Servicios -- Sociales de los Trabajadores del Estado. Agosto 10 de 1970.- U-- nanimidad. Ponente: Mtro. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. - Sala.- Informe 1970. Pag. 30.

ACCIDENTES PROFESIONALES. LOS SON LOS QUE SUFRE UN TRABAJADOR AL ASEARSE DESPUES DE CONCLUIR SUS LABORES.- El artículo 284 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los riesgos profesionales -- son los accidentes o enfermedades a que estan expuestos los tra bajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas; por lo que si un trabajador al concluir sus labores tiene necesidad de asearse y mientras lo hace, sufre un riesgo, el accidente en cierta forma tiene una relación motivadora con el trabajo que -- desempeña, como lo es la necesidad del aseo personal, por previsión e higiene; y aunque esto suceda fuera de la jornada de trabajo, pero en baños que la empresa instala precisamente para el-

aseo de sus trabajadores, tal circunstancia no desvirtúa la necesidad de que se habla, pues lo lógico es que el trabajador se asee al concluir sus labores y no dentro de ellas, y tampoco es motivo de justificación que el trabajador no este obligado a asearse, toda vez que esto obedece a una necesidad de higiene. -

Amparo Directo 2725/1968.J. Santos Cerros Acosta. Diciembre 2 - de 1968. Unanimidad. Ponente: Mtro. Ma. Cristina Salmorán de -- Tamayo.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CXXVIII, Quinta parte, Pág. 11.

Tesis que ha sentado precedente:

Amparo directo 336/1957. Cía. de Combustible Agujita, S. A. A-- gosto 25 de 1958. Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Gilberto - Valenzuela.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen XIV, Quinta Parte, Pág. 134.

ACCIDENTES DE TRABAJO. POR CAUSA NEGLIGENCIA DEL OBRERO, NO - - PROCEDEN LAS EXCEPCIONES DE LA EMPRESA.- Si el trabajador efectúa un acto laboral en forma negligente y, en consecuencia, se ocasiona una incapacidad, ello no quiere decir que deliberada-- mente hubiera querido ocasionarse un daño, conforme a lo dis- - puesto por el artículo 317, en su fracción III, de la Ley Federal del Trabajo y, por lo tanto, no es procedente la excepción-- patronal que recoge la fracción II del artículo 316 de la misma ley.

Amparo directo 2810/1968. Petróleos Mexicanos. Noviembre 15 de 1968. Unanimidad. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruíz.

4a. Sala.- Sexta Epoca, Volumen CXXXVII, Quinta Parte, Pág. 11

ACCIDENTE DE TRABAJO AUN CUANDO NO EXISTA ORDEN EMPRESA RESPECTO A LA LABOR.- Cuando un trabajador esté prestando sus servicios al patrón aunque no exista orden expresa para realizar la labor que esté ejecutando y sufra un riesgo, éste se considerará como profesional y no exime al patrón de la responsabilidad respectiva.

Amparo directo 1616/1971. Ferrocarriles Nacionales de México.- Agosto 16 de 1971. 5 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruíz.-

4a. Sala Séptima Epoca, Volumen 32, Quinta Parte, Pág. 13.

4a. Sala Informe 1971, Pág. 35.

ACCIDENTES DE TRABAJO, INDEMNIZACION POR, AUNQUE HAYA DESCUIDO DE PARTE DEL OBRERO.

El patrono está obligado a indemnizar al obrero por los accidentes de trabajo que sufra; aún cuando obre con descuido, de acuerdo con el artículo 317 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (ahora 489 de la Ley Actual), el cual no exime al patrono de las obligaciones que le impone el título que se refiere a los riesgos de trabajo, porque el trabajador explícita o implícitamente, haya asumido los riesgos del trabajo; porque el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima, o porque haya ocurrido por negligencia

o torpeza de ésta, siempre que no haya habido premeditación de su parte.

Quinta Epoca:	Págs.
Tomo XL - Cía. de Ferrocarril Sud-Pacífico	1285
- Cía. de Ferrocarril Sud-Pacífico de México	2026
- FF. CC. Nacionales de México.	2033
- Aguirre Sánchez Felipe, Suc. de	3790

2.5 REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

En cuanto al actual Reglamento General de Seguridad e Higiéne en el Trabajo, que fuera publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 5 de Junio de 1978, siendo presidente de la República el C. José López Portillo, consideramos como punto de partida en la creación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne en las Empresas, el Artículo 193 que a la fecha dice:

Artículo 193.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social -- con el auxilio del Departamento del Distrito Federal y de las autoridades de los Estados, y con la participación de patrones y los trabajadores o sus representantes, promoverán la integración de Comisiones de Seguridad e Higiéne en los centros de Trabajo. Dichas Comisiones deberán constituirse en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de -- las actividades, y ser registrada ante las autoridades compe--

tentes.

En este reglamento se expresan las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, manifestando que deben ser las adecuadas al tipo de actividad que en ellos se desarrollo, en lo que respecta a techos, paredes, pisos patios, rampas escaleras, etc. Se contiene un capítulo especialmente sobre los equipos para combatir incendios, ordenando que las instalaciones debieran estar provistos de equipo suficiente y adecuado -- para la extinción de incendios en función de los riesgos que -- entrañe la naturaleza de su actividad, y debiendo cumplir con la norma oficial, mexicana y los instructivos que se expidan.

También existen disposiciones respecto de la operación, modificación y mantenimiento del equipo industrial indicando que -- para la iniciación de labores en centros de trabajo que cuen-- ten con instalaciones de equipo o maquinaria, se requerirá inspección previa por parte de la Secretaría de Trabajo y Previ-- sión Social, a fin de que ésta si satisface los requisitos se-- ñalados, en este Reglamento, otorgue la autorización de fun-- cionamiento. Ya con ciertos detalles se hace un estudio de las herramientas eléctricas, neumáticas y portátiles, del manejo -- transporte y almacenamiento de materiales, considerando inclusive el sistema de tuberías, estiba en los centros de trabajo, el manejo de sustancias inflamables y combustibles, sustancias explosivas, corrosivas o irritantes e inclusive sustancias tó-- xicas.

Como se advierte por la simple lectura del Reglamento, ya vienen conteniéndose una serie de normas reguladoras de aspectos relacionados con la protección a los trabajadores y las condiciones de higiene y seguridad que debe presentar el centro de trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto con el artículo 188 son responsables de la seguridad e higiene en el Trabajo, las autoridades así como los trabajadores y patronos de acuerdo con las disposiciones legales.

Después de haber hecho el análisis en el presente capítulo de lo que a nuestro juicio constituye el marco jurídico de las Comisiones Mistas de Seguridad e Higiene, cabe hacer algunas reflexiones acerca de ciertas cuestiones tales como:

- a) No queda a discusión el hecho de que existe la obligación legal de constituir dichas comisiones en los centros de trabajo, es decir que no queda a voluntad de los patronos ni de los trabajadores integrarlas y hacerlas funcionar apegadas a derecho.
- b) No basta con que el Derecho tome para sí alguna situación o aspecto de la realidad o mundo de los hechos, para dar por concluida su intervención, o para considerar resuelta la problemática sobre la cual se está legislando; ya que re-

sulta impresindible que una vez que las leyes y reglamentos - respectivos contienen los derechos y obligaciones que el tema amerite, así como las sanciones que correspondan para el caso de incumplimiento, y las responsabilidades en que pueden incurrir aquellas personas que en alguna medida están obligadas a su observancia: Es el darles vida, mediante programas de implementación, verificación y sanción hasta que se logre el fin perseguido al momento de nacer dichas leyes y reglamentos; evitando así el acumular grandes volúmenes de letra muerta sin haber hecho nada concreto en relación al problema en cuestión.

- c) No obstante que a la fecha se tiene ya más de medio siglo - - trabajando formalmente en el campo de la Seguridad e Higiéne en el trabajo a través de las comisiones mixtas de las empresas, se puede observar que este aspecto preventivo no ha sido valorado en su debida magnitud; centrándose por lo tanto los estudiosos en la materia, en lo referente a indemnizaciones o de rehabilitación en caso de riesgos de trabajo, primordialmente. Es decir, que se ha mostrado mayor preocupación en el "Como resarcir al trabajador que sufre un riesgo de trabajo"- (prestaciones en dinero, atención médica, prótesis, etc.) que en el "Que hacer para evitar que el trabajador padezca un accidente o enfermedad profesional". Ambos aspectos requieren - tiempo, estudio, invertir recursos económicos y humanos, etc. lo que estaría mejor aprovechado si se enfocara a la atención

de las causas y no de los efectos.

2.6 DEFINICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Antes de continuar adelante hemos considerado que también es de suma importancia poner en claro que debemos entender por seguridad e higiene, conceptos básicos en el presente tema de estudio.

1.- Definiciones de Seguridad:

- a) Seguridad. Del latín "seguritas", calidad de seguro (libre y exento de todo peligro, daño o riesgo). (13)
- b) Seguridad Industrial. El Doctor Humberto Lazo Cerna dice que la seguridad industrial es: "el conjunto de conocimientos -- para evitar accidentes en el trabajo". (14)
- c) Seguridad Industrial. La Asociación Mexicana de Higiene y -- Seguridad, A. C., la define de la forma siguiente: "Es la -- aplicación de técnicas para la reducción, control y eliminación de los accidentes y enfermedades del trabajo". considerando para este efecto que "accidente" es el suceso inesperado que causa daños y puede causar lesión; por "enfermedad"

(13) Diccionario de la Lengua Española - Real Academia Española España 1970, pág. 1196.

(14) Lazo Cerna Humberto - Higiene y Seguridad Industrial "La - Salud en el Trabajador". Edit. Porrúa, México 1978, pág. -

entiende la alteración de la salud producida por un agente biológico o algún factor físico o químico que actúa lentamente pero en forma continua o repetida. (15)

- d) Seguridad en el Trabajo. "Es el conjunto de acciones que - permite localizar y evaluar los riesgos y establecer las - medidas para prevenir los accidentes de trabajo". (16)

2.- Definiciones de Higiene:

- a) Higiene. "Del griego Hygies-sano: parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud, previniendo-enfermedades". (17)

- b) Higiene. "Rama de las ciencias médicas que tiene por objeto la conservación de la salud, previniendo enfermedades y desarrollando las energías orgánicas". (18)

- c) Higiene. "Parte de la medicina que tiene por objeto la - - conservación de la salud, previniendo enfermedades. Conjun

(15) Curso de Seguridad y Funcionamiento para Comisiones de --

Seguridad e Higiene. S:T.P.S. México 1980. Pág. 3

(16) Conceptos Básicos de Seguridad para Comisiones Mixtas de-

Seguridad e Higiene. S.T.P.S. México 1980. Pág. 6

(17) Pequeño Larousse Ilustrado, Francia 1964. Pág. 512.

(18) Diccionario Enciclopédico Esparza Calpe, Tomo 13. España-

1979. Pág. 349.

to de condiciones de limpieza y sanidad de la población, -- lugar o país; del hombre y de los animales domésticos". (19)

Para mayor abundamiento y en el mismo orden de ideas es necesario hablar de otros tres conceptos que revisten gran importancia en nuestro estudio como son: el accidente, la enfermedad y la salud:

- a) El accidente. "Es el suceso eventual, inesperado y generalmente desagradable. Desgracia acontecimiento funesto. Privación repentina del sentido; de movimiento". (20), también se dice que es el "Suceso eventual que ocasiona un daño. -- Contratiempo, casualidad". (21) Es importante señalar lo -- que al respecto nos dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 474 "accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del -- trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente. Quedan incluidas en la definición anterior los

(19) Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Edit. Porrúa México 1970. Pág. 378.

(20) Pequeño Larousse Ilustrado, Francia 1964. Pág. 11.

(21) Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Edit. Porrúa. -- México 1970. Pág. 5

- accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel".
- b) La enfermedad es la "Alteración más o menos grave en el normal funcionamiento de un organismo" (22) y al respecto nuestra Ley del Trabajo en vigor nos dice en su artículo 475 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 que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".
- c) La salud ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud, misma Institución que depende de la Organización de las Naciones Unidas como el bienestar físico, mental y social del hombre y no sólo la ausencia de enfermedades e invalidez.

La medicina moderna tiene grandes proyectos por realizar y se ha fijado metas por lograr procurando convertir estas expectativas en logros palpables, es decir que en la actualidad los grandes centros de investigación médica además de buscar remedios o curas para las enfermedades, exploran con gran interés el campo de la medicina preventiva, la cual no pretende aliviar un padeci-

(22) Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Edit. Porrúa México 1970. Pág. 289.

miento, sino evitar que este se produzca, ya Francisco Bacon, manifestó en 1605 "El oficio de la medicina no es sino pulsar ese arpa tan curioso que es el cuerpo humano y reducirlo a la armonía". (23) También en la actualidad el médico hace vibrar todas las cuerdas del organismo para mantener, conservar, recuperar y alcanzar la salud. Mas que nunca se pretende ver al ser humano enfermo como un conjunto en la totalidad de sus -- funciones corporales y psíquicas, aceptando la premisa de que todo estado o proceso patológico, inicialmente, entraña un -- desequilibrio en la persona enferma y en relación con su me-- dio ambiente.

(23) Enciclopedia Médica de Selecciones del Reader's Digest -
El gran libro de la Salud. México 1972. Pág. 137.

C A P I T U L O III

FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LAS EMPRESAS MEXICANAS.

3.1 REQUISITOS PARA INTEGRAR LAS COMISIONES

3.2 ACTIVIDADES QUE DEBEN DESARROLLAR LAS COMISIONES DENTRO DE LA EMPRESA

3.3 DOCUMENTACION QUE DEBEN ELABORAR LAS COMISIONES SEGUN SUS ACTIVIDADES

3.4 NATURALEZA JURIDICA DE LAS COMISIONES Y RESPONSABILIDAD EN QUE PUEDEN INCURRIR SUS MIEMBROS

FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE-
EN LAS EMPRESAS MEXICANAS.

3.1 REQUISITOS PARA INTEGRAR LAS COMISIONES MIXTAS
DE SEGURIDAD E HIGIENE.

La integración y funcionamiento de las comisiones mixtas sólo se puede explicar concibiendo a la empresa laboral como un todo unitario de relaciones de trabajo, dentro del cual sólo con un buen desempeño de las funciones de cada uno de los miembros que la integran trae como resultado la productividad deseada de bienes o servicios.

Las Comisiones Mixtas deben integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón de acuerdo con el Artículo 509 de la L.F.T.

En lo concerniente al número de representantes, a los requisitos para ser representante, a la forma de su designación a las funciones y sustitución de los representantes, solamente se prevee expresamente por lo que respecta a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene del Artículo 193 al 200 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo los cuales a continuación pasamos a estudiar, mismos que iremos comentando de ma-

nera conjunta con el contenido de los puntos 5 al 20 del Instructivo número 19, relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene publicado en el Diario Oficial del 19 de Agosto de 1981.

Artículo 193.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el auxilio del Departamento del Distrito Federal y de las autoridades de los Estados con la participación de los patrones y los trabajadores o sus representantes, promoverán la integración de comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Dichas comisiones deberán constituirse en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de las actividades, y ser registradas ante las autoridades competentes.

Este precepto establece el término dentro del cual deben quedar constituidas y registradas las comisiones, el cual es de 30 días mismos que deben ser considerados como hábiles, haciendo extensivo el criterio adoptado por el propio reglamento de su título decimo tercero que se refiere a los "Procedimientos Administrativos", Capítulo III "Del procedimiento para aplicar las sanciones" en donde al fijar los términos, lo hace en días hábiles. Este mismo enfoque lo vemos en el Artículo 734 de la L.F.T. en-

vigor que nos dice: En ningún término se contarán los días en-- que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo dis- posición contraria de esta Ley" y como el artículo que se comen- ta contiene "El registro" ante la autoridad de trabajo correspon- diente en el lugar de ubicación del centro de trabajo y en caso de no contar con ella a través de la primera autoridad política de la localidad, quien lo enviará a la autoridad laboral compe- tente, consideramos que así es como debe computarse dicho térmi- no, mismo que por otro lado es suficiente para dar cumplimiento a esta obligación. El punto 5 inciso b) del citado instructivo- añade que dichas comisiones deberán constituirse "De inmediato- en aquellos centros de trabajo que ya están funcionando", pensa- mos que debió concedérsele el mismo término en 30 días hábiles- a partir del inicio de la vigencia del reglamento de 1978.

Artículo 194.- Las comisiones de seguridad e higiene deberán in- tegrarse con igual número de representantes obreros y patronales y deberán funcionar en forma permanente.

Esta idea reproduce en el punto 6 del instructivo número 19 y - mantiene el criterio de que sean los propios integrantes de la- relación de trabajo quienes en primera instancia se hagan cargo de este aspecto preventivo de la seguridad e higiene del trabajo.

Artículo 195.- Para determinar el número de comisiones de segu-

ridad e higiene que se deberán establecer en una misma empresa, así como el número de representantes propietarios o suplentes, en caso, que las integren, los trabajadores y patrones deberán tomar en consideración los elementos siguientes:

I.- Número de trabajadores.

II.- Peligrosidad de las labores.

III.- Ubicación del o de los centros de trabajo.

IV.- Las divisiones, plantas o unidades, de que se componga la empresa.

V.- Las formas o procesos de trabajo; y

VI.- El número de turnos de trabajo.

Es un artículo claro y objetivo con excepción de la fracción II, ya que queda a criterio de cada una de las partes, definir lo que entienden por peligrosidad de las labores, puesto que un mismo trabajo puede parecerle más peligroso a quien lo realiza que a quien sólo lo supervisa, o viceversa. Igualmente es poco claro el uso que debe dársele a ese factor señalado en la fracción II, esto es, la mayor peligrosidad ¿Requiere designar más representan

tes o crear más comisiones? En lo personal; no encontramos una relación muy directa entre lo dispuesto en dicha fracción y el resto del artículo. Por su parte el instructivo número 19 menciona en el punto 7 incisos a), b), y c), que: según el número de trabajadores será el número de representantes propietarios que se designan en la siguiente proporción:

No. de trabajadores	No. de representantes propietarios
Menos de 20	1 de los trabajadores y 1 de los patrones.
De 21 a 100	2 de los trabajadores y 2 de los patrones.
Más de 100	5 de los trabajadores y 5 de los patrones.

Aunque quedan en libertad de aumentar el número de representantes si lo consideran necesario, pero por cada representante propietario deberán designar un suplente.

Artículo 197.- El patrón deberá designar a sus representantes de las comisiones de seguridad e higiene y los representantes de los trabajadores deberán ser designados por el Sindicato. Cuando no-

exista sindicato, la mayoría de los trabajadores hará la designación respectiva.

El patrón deberá permitir a los representantes que dispongan dentro de su jornada de trabajo, del tiempo necesario para el desempeño de sus funciones en la comisión a que se refiere el párrafo anterior.

El último párrafo de este precepto entraña una obligación muy importante a cargo del patrón que será comentada con mayor detenimiento más adelante.

La misma idea expresada con otras palabras se encuentra en los puntos 13 y 14 del Instructivo número 19, en donde se establece quien debe designar a los representantes.

Artículo 198.- En caso de que el patrón, el sindicato o los trabajadores, no designen a sus representantes para integrar las comisiones de seguridad e higiene dentro del término establecido - las autoridades del trabajo conminarán a aquellos a que se haga la designación de los integrantes, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que correspondan.

Si bien es cierto que se establecen sanciones para el caso de no designar representantes, es obvio que no puede integrarse la --

comisión si no son designados los representantes, con lo cual - este artículo se relaciona con el 193 del propio reglamento y - que al ver la cuantía de las multas aplicables cabe señalar que es muy baja.

Artículo 199.- Para ser miembro de la comisión de seguridad e - higiene tanto en el caso de los representantes de los trabajadores como en el de los patrones, se requiere:

I.- Trabajar en la empresa;

II.- Ser mayor de edad;

III.- Poseer la instrucción y la experiencia necesaria;

IV.- No ser trabajador a destajo, salvo que todos los trabajadores presten sus servicios en tal condición;

V.- Ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad; y

VI.- De preferencia ser el sostén económico de una familia.

Es conciso y claro en todas sus partes, salvo la fracción III;- ya que en la actualidad deben aprovecharse para constituir estos

cuerpos colegiados, a personas con preparación técnica al mismo tiempo con experiencia. Se desperdician recursos al designar como representantes a gente con poca o nula capacitación en el área de seguridad e higiene del trabajo, es decir que resulta un intento fallido el conformar estos grupos preventivos con elementos faltos de preparación en la materia aunque tengan amplia experiencia en su trabajo. Ya no es posible continuar pretendiendo llevar a cabo estos programas y acciones al estilo "A ver que sale", sino que hay que atacar con los mejores elementos, debemos de ser más serios y productivos en estas tareas, y si no contamos con candidatos idóneos es el momento de empezar a formarlos.

El punto 16 del instructivo número 19 señala que "Los representantes ante la Comisión deben ser de preferencia lo que desempeñen sus labores en la unidad de producción de bienes o de prestaciones de servicios" o sea, aquellos que trabajan en la "Línea de Producción" ya que son quienes más cerca viven los riesgos de trabajo.

Por último los puntos 17 y 20 inclusive del Instructivo número 19 nos dicen que los representantes tienen dentro de la comisión la misma personalidad e iguales derechos y obligaciones sin importar su posición dentro de la empresa, con lo cual todos tienen igual voz y voto.

La creación de estas comisiones no cumple una función temporal, sino que se crean con carácter permanentes, lo que en cierto modo implica que los representantes no pueden ser removidos libremente por quién los designó, cuando haya motivo que así lo justifique; hay que evitar hacer cambios excesivos que solamente entorpecerían los trabajos de la propia Comisión.

Como excepción a quienes constituirán estos organismos se menciona el caso de las cooperativas y demás organizaciones sociales en donde la comisión la formará la propia asamblea general.

Como hemos podido observar hasta aquí los problemas que existen en cuanto a seguridad e higiene no se deben a falta de disposiciones legales o a obscuridad de las mismas, ya que están tocando prácticamente todos los temas necesarios con bastante claridad y precisión; aquí el defecto se encuentra en la aplicación equivocada de estos preceptos y en el peor de los casos en la no aplicación de los mismos.

3.2 ACTIVIDADES QUE DEBEN DESARROLLAR LAS COMISIONES DENTRO DE -

LA EMPRESA:

Una vez que patrones y trabajadores han designado a sus representantes, estos deberán reunirse de inmediato para levantar el Acta Constitutiva de la Comisión.

Hecho lo anterior tramitarán su registro ante la autoridad Federal del Trabajo. Siguiendo las indicaciones contenidas en el Instructivo número 19 ya mencionado, y que son:

- 1).- Presentar la solicitud correspondiente.
- 2).- La solicitud deberá elaborarse en la forma que se anexa a este instructivo. También los particulares pueden elaborar libremente su documento de solicitud ejecutandose la misma al tamaño de 28 por 21.5 ctms. impresa en papel.
- 3).- La solicitud de registro puede presentar ante la Dirección de Medicina y Seguridad en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Delegación Federal -- del Trabajo que corresponda.

La autoridad Federal del Trabajo (Quien llevará un registro de dichas comisiones) notificará a la empresa por vía postal y -- mediante oficio el número con el cual quedó registrada su comisión.

En términos generales las actividades que deben llevar a cabo - las Comisiones están contenidas en el Reglamento General de Seguridad en el Trabajo en sus Artículos 201 a 211, en los cuales se señala:

De acuerdo con el artículo 201, las Comisiones deberán cuidar - el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento y comunicar las violaciones de las mismas a las autoridades del trabajo con las que deben colaborar lo mismo que con las sanitarias- y las instituciones de seguridad social.

Las Comisiones de Seguridad e Higiene deberán realizar visitas-mensuales a los edificios e instalaciones para verificar las -- condiciones de seguridad e higiene que prevalecen en los mismos; deberán de participar en la investigación de todo riesgo consumado, así como en la formulación y aplicación de las medidas para suprimir las causas que los produjeron. De cada visita que - efectuen las citadas comisiones deberán levantar el acta correspondiente.

Las Comisiones deberán promover la orientación e instrucción para los trabajadores en materia de seguridad e higiene, dándoles a conocer los reglamentos, instructivos, circulares, avisos o - cualquier otro material, así mismo se les deberá de informar periódicamente acerca de los análisis de las causas que produjeron riesgos de trabajo y las medidas preventivas que se adopten; de acuerdo con lo previsto en los artículos 203, 204 y 205 del Reglamento en cuestión.

Según los artículos 206, 207, y 208 del mismo ordenamiento las

comisiones de seguridad e higiene deberán de vigilar el cumplimiento de normas de seguridad tales como la existencia de botiquines y de manera especial lo relativo al trabajo de mujeres y menores, colaborando con los servicios médicos y los de seguridad e higiene en el trabajo:

La información que deberá de contener el acta que se levante -- cada mes, serán entre otros los siguientes datos:

- a) Conclusiones derivadas de las visitas realizadas.
- b) Resultados de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos de trabajo ocurridos; de las probables causas -- que los originaron; de las medidas señaladas para prevenir-- los y de su cumplimiento.
- c) Actividades educativas en materia de seguridad e higiene llevadas a la práctica; y
- d) Otras observaciones pertinentes.

Conforme a los artículos 210 y 211, las Comisiones de Seguridad e Higiene deberán colaborar en las campañas para la prevención y control de la contaminación ambiental del lugar de trabajo así como también con las campañas de educación higiénica que llevan

a la practica las autoridades federales y locales correspondientes.

El propio Instructivo 19, hace mención de una manera mas detallada de otras actividades a desempeñar por la Comisión de acuerdo con los puntos 28, 29, 30, 31, 33, y 34.

El funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene será permanente.

En la primera reunión de trabajo de la Comisión se formulará el programa calendario anual de recorridos mensuales a las instalaciones y equipos del centro de trabajo, además de otros recorridos extraordinarios para la observación especial de condiciones peligrosas a petición de los trabajadores de la empresa. Asi mismo se debe formular igualmente el programa general de puntos por revisar durante los recorridos y las anotaciones de las observaciones que se hagan será en forma conjunta por todos los miembros de la Comisión, la cual levantará el acta de cada recorrido que realice efectuando una reunión de trabajo.

Continua el citado Instructivo con las tareas complementarias -- que debe realizar la Comisión, las que distingue según sean conjuntas o individuales, las que en cierta medida repiten lo expuesto en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el tra

bajo y que son:

1.- En forma conjunta;

a).- Promover la orientación en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, para los miembros de la Comisión y para los trabajadores, en el centro de trabajo.

b).- Informar a los trabajadores en forma periódica de los riesgos específicos de las labores que se llevarán a cabo y de las medidas para prevenirlos. -- Asi mismo de las causas de los riesgos realizados en el centro de trabajo y de las medidas preventivas que se adopten.

c).- Vigilar el cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene relativas al trabajo de mujeres y menores.

d).- Vigilar lo relativo al equipo de protección personal de los trabajadores.

e).- Vigilar que en el centro de trabajo se coloquen los avisos de Seguridad e Higiene para la preven--

ción de riesgos en función de la naturaleza de --
las actividades que se desarrollan.

f).- Vigilar que los botiquines de primeros auxilios -
contengan los elementos que señale el instructivo
correspondiente.

g).- Vigilar el cumplimiento de las medidas relativas-
a la prevención de los riesgos de trabajo propues-
tas por la Comisión.

2.- En forma individual, asignadas por acuerdo de la Comisión;

a).- Redactar y entregar a todos los miembros de la Co-
misión el programa candelario anual.

b).- Citar los miembros de la Comisión para realizar -
los recorridos.

c).- Anotar las observaciones.

d).- Redactar las actas.

e).- Presentar las copias del acta al patrón.

f).- Llevar el archivo de los documentos.

g).- Distribuir los documentos.

h).- Solicitar los permisos que para sus funciones re
quieren los miembros de la Comisión.

De acuerdo con el punto 40 del Instructivo 19 de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene investigará todo riesgo de trabajo pro
cediendo en la forma siguiente:

1.- Reunir los resultados de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos de trabajo ocurridos.

2.- Analizar las causas primarias de los accidentes ocurridos.

3.- Proponer medidas para prevenirlos y asentarlos en el acta de recorrido mensual.

El patrón tiene obligación de facilitarle a las Comisiones un lo
cal dentro de la empresa, así como una mesa de trabajo, asientos y todos los útiles necesarios para el cumplimiento adecuado de las funciones de la citada Comisión, la cual a su vez tiene el deber de avisar a las autoridades del trabajo en un plazo no mayor de 30 días de cualquier cambio de sus representantes, su ---

constitución o funcionamiento, de acuerdo con los puntos 41 y 42 del Instructivo.

Las violaciones que se cometen a las disposiciones legales sobre Seguridad e Higiene deberán ser comunicadas al patrón por la Comisión de la empresa pero si éste no le dá la atención debida, - también dará aviso por escrito a las autoridades laborales, mismo escrito, que deberá contener los siguientes datos:

- 1.- Nombre de la empresa.
- 2.- Número de registro de la Comisión.
- 3.- Domicilio del centro de trabajo.
- 4.- Descripción de las violaciones.
- 5.- Firma de los representantes de la Comisión.
- 6.- Copia de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.3. DOCUMENTACION QUE DEBEN ELABORAR LAS COMISIONES SEGUN SUS ACTIVIDADES.

Después de haber visto cuáles son las actividades que debe llevar a cabo una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para cumplir - con las disposiciones legales en vigor, hablaremos de la documentación que deben elaborar.

Es necesario que los integrantes de las Comisiones diseñen conforme a las leyes, reglamentos e instructivos vigentes, los formatos en los que se anotarán, registrarán y contabilizarán todas y cada una de sus actividades, apegándose a las disposiciones legales pero ajustándolas de acuerdo a las necesidades propias de cada - centro de trabajo. Es en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Instructivo número 19, en lo que se refiere a Constitución, Registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el trabajo en donde se especifican que documentos tienen obligación de llevar las Comisiones y que son:

a).- Acta Constitutiva de la Comisión.

De acuerdo con los puntos 9 y 10 del Instructivo, deben reunirse los representantes designados y de inmediato proceder a levantar el Acta Constitutiva de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la cual deberá de contener los siguientes datos y elementos:

1.- Lugar hora y fecha de la reunión.

- 2.- a) Nombre de la empresa.
 - b) Registro Federal de Causantes.
 - c) Número del Registro del I.M.S.S.
 - d) División, planta o unidad que corresponde a la Comisión.
 - e) Número de trabajadores a los que corresponde la Comisión.
 - f) Domicilio del centro de trabajo.
- 3.- Asentar que el objeto de la reunión es Constituir la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- 4.- a) Nombre completo y firma de los representantes, propietarios y suplentes designados ante la Comisión.
 - b) Solicitud de registro de la Comisión.
Los puntos 23, 24 y 25 del Instructivo, mismos que ya se estudiaron con anterioridad, en el presente capítulo son los que hablan de este documento y dispone un tamaño, -- características y especificaciones.
 - c) Programa calendario anual de recorridos mensuales.
Debe hacerlo en la primera reunión de trabajo, según lo establece el punto 29 del Instructivo transcrito en el numeral anterior.
 - d) Programa General de puntos por revisar en forma permanente durante sus recorridos mensuales. Esto lo establece el punto 31 del Instructivo ya citado, así como el punto 32 del mismo ordenamiento el cual manifiesta que:

Los puntos a revisar, según las necesidades que determine la Comisión puede ser:

- 1.- Aseo, orden y distribución de las instalaciones, la maquinaria, el equipo y los trabajadores en el centro de trabajo.
- 2.- Métodos de trabajo en relación a las operaciones que realizan los trabajadores.
- 3.- Espacio de trabajo y de los pasillos.
- 4.- Protección en los mecanismos de transmisión.
- 5.- Protección en el punto de operación.
- 6.- Estado de mantenimiento preventivo y correctivo.
- 7.- Estado y uso de herramientas manuales.
- 8.- Escaleras, andamios y otros.
- 9.- Carros de mano, carretillas, montacargas autopropulsados.
- 10.- Pisos y plataformas.

- 11.- Grúas, cabrestantes y en general aparatos para izar.
- 12.- Alumbrado, ventilación y áreas con temperaturas extremas.
- 13.- Equipo eléctrico (extensiones, conexiones y otros).
- 14.- Ascensores.
- 15.- Equipo de protección personal por área de trabajo.
- 16.- Agentes dañinos, ruido, vibraciones, polvos gases y otros.
- 17.- Recipientes a presión (calderas y otros).
- 18.- Peligro de explosión por gases, polvos y otros.
- 19.- Manejo de sustancias químicas.
- 20.- Métodos que se siguen para aceitar.
- 21.- Cadenas, cables, cuerdas, aparejos, etc.
- 22.- Acceso a equipos elevados.
- 23.- Salidas normales y de emergencia.

24.- Patios, paredes, techos y caminos.

25.- Sistemas de prevención de incendios.

e).- Actas de recorrido mensual de observación general.

Esta obligación la encontramos en el artículo 202 del reglamento, y en el punto 35 del Instructivo 19, el cual manifiesta que dichas actas de recorrido mensual deberán de contener los siguientes datos:

I.- Lugar, hora y fecha de la reunión.

II.- a) Nombre de la empresa.

b) División, planta o unidad que corresponde a la Comisión.

c) Domicilio del centro de trabajo.

d) Número de registro de la Comisión.

III.- Observaciones sobre las condiciones de Seguridad e Higiene.

IV.- Medidas de prevención que se proponen, las cuales deben ser acordes con la realidad y compatibles con la asesoría técnica de esta materia.

V.- Actividades de orientación en materia de Seguridad e Higiene

llevadas a la práctica.

VI.- Asentar las violaciones que se descubran a las disposiciones de prevención de riesgos de trabajo.

VII.- Otras observaciones pertinentes, así como las firmas de los representantes.

f).- Solicitudes de permiso para los miembros de la Comisión.

Estas solicitudes deben estar dirigidas al patrón y estar relacionadas con el desempeño de sus funciones, según lo dispuesto en los puntos 37 (apartado II inciso 8) y 39 del multicitado Instructivo 19.

g).- Avisos de cambio de representantes y Aviso de modificación en la Constitución y funcionamiento de la Comisión.

Los dos avisos los contempla el punto 42 del Instructivo. Para ambos casos existe una forma impresa que utiliza la Dirección de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual presentaremos más adelante y que también se usa para dar aviso en caso de baja de la Comisión.

h).- Reportes de violaciones a las disposiciones legales en la materia.

Estos reportes también constituyen una obligación, misma que esta contenida en el punto 43 del Instructivo.

1).- Actas de sesión mensual.

Esta obligación se desprende del último párrafo del artículo 202 y del 209 ambos del Reglamento General de Seguridad e Higiene.

En algunos lugares, las autoridades del trabajo llegan a solicitar que se lleve un libro conteniendo estas actas; en tales casos, el libro debe registrarse ante dichas autoridades.

3.4 NATURALEZA JURIDICA DE LAS COMISIONES Y RESPONSABILIDADES EN QUE PUEDEN INCURRIR SUS MIEMBROS.

En la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas se ha pretendido ver la figura de un mandato, pero no es así ya que los representantes de las Comisiones no son mandatarios de los trabajadores ni de los patronos. En virtud de que en la relación de mandato de acuerdo con el Artículo 2546 del Código Civil vigente, el mandatario actúa por instrucciones expresas de su mandante o, cuando menos, con su autorización para actuar dentro de un área determinada por el otorgante del mandato. Pero es el caso que al designarse un representante de las Comisiones Mixtas los trabajadores y patronos no les instruyen ni los autorizan para actuar, tampoco les transmiten derechos porque estos derechos están previstos en la Ley Federal del Trabajo en los contratos como campos de competencia.

Por lo que de acuerdo con el criterio del maestro Roberto Muñoz-Ramón nos encontramos que "la naturaleza jurídica de las Comisiones Mixtas es la de órganos comunitarios de investigación, vigilancia, asesoría, reglamentación, o resolución en materia de participación de utilidades, de capacitación y adiestramiento, de antigüedad de los trabajadores de Higiene y Seguridad, de desa-

rrollo del trabajo y, en general, en materia económica y social-
de la empresa dentro de sus respectivos ámbitos competenciales".

(24).

Por lo que respecta a la responsabilidad en que pueden incurrir-
los integrantes de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene,
consideramos que este tema no es abordado con claridad ni por la
Ley Federal del Trabajo, ni por el Reglamento General de Seguri-
dad e Higiene en el Trabajo, ni por el Instructivo número 19, --
sin embargo al parecer hay, tanto dentro de la propia Ley Fede--
ral del Trabajo como del Reglamento citado, algunos preceptos --
que aportan cuestiones interesantes al respecto.

Si partimos de lo planteado con anterioridad en el presente ca-
pítulo donde hablamos de las actividades y documentos que deben
llevar a cabo las Comisiones y que al pasar a formar parte de la
Comisión entraña derechos y obligaciones que representan un com-
promiso formal, porque esto no es un juego, y le añadimos que --
sus actividades en materia de Seguridad e Higiene las desempeña-
rá dentro de las horas de trabajo (Artículo 510 de la L.F.T.) y-
que dispondrán del tiempo necesario dentro de su jornada de tra-
bajo para el desempeño de sus funciones (Artículo 197) del Re -

(24) MUÑOZ RAMON ROBERTO. "Derecho del Trabajo" Tomo II Editorial
Porrúa, México 1986. Pág. 195.

glamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, tendremos bases para analizar el planteamiento que nos hemos hecho.

Desgraciadamente en la actualidad las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene por lo General pasan desapercibidas, incluso -- dentro del propio centro de trabajo. Y es que la verdad de las cosas, cuándo un organismo de esta naturaleza no realiza con intensidad y eficacia las labores que le corresponden se convierte a ojos de la empresa en una pérdida de tiempo y en un costo inútil. Al mismo tiempo los trabajadores integrantes de la Comisión la entienden como una oportunidad para holgazanear y "hacer turismo" tanto dentro como fuera de la empresa, cobrando por lo -- tanto sin hacer algo que justifique ese salario. Esto desencadena un círculo vicioso, el que conforme pasa el tiempo se vuelve cada vez más difícil de romper.

En este círculo vicioso el patrón opta porque sus representantes hagan lo mínimo pero indispensable con el único fin de evitar -- sanciones, es decir, que la verdadera razón de ser de la Comisión se pierde para solo decir "hay que hacerlo porque nos obliga tal o cual ley o reglamento", siendo que detrás de estos organismos Mixtos existen conceptos más importantes y profundos -- que el puro y llano cumplimiento de la ley por la ley misma, uno de los cuales es salvaguardar tanto la integridad física como la vida de los seres humanos. La otra parte del círculo la forman --

los trabajadores, quienes en este caso permanecen el mayor tiempo posible "realizando actividades que específicamente les han sido encomendadas por la Comisión" las cuales nunca terminan ni aportan conclusión alguna.

Es así, conforme a los dos párrafos anteriores que se produce un conflicto entre ambas partes, ya que tanto el patrón como los trabajadores utilizan a la Comisión para presionarse y chantajearse los unos a los otros, o para considerarla como punto negociable durante la revisión del Contrato Colectivo del Trabajo por citar un ejemplo.

Todo esto provoca tan sólo el deterioro de las relaciones obrero patronales, generando tensiones e inconformidad en el seno de la empresa, evitándose con ello el desarrollo de la Comisión tanto por falta de interés de sus integrantes como por falta de apoyo del patrón.

La actividad de estas Comisiones en cuanto a los resultados que producen, tiene trascendencia para una sociedad, ya que un riesgo de trabajo repercute en primer término en la persona a la que le ocurre, quien en el mejor de los casos puede ser que no se lesione o que sufra una lesión leve, si esta situación se repite varias veces irá generando en el trabajador el temor de que tal vez la proxima vez la lesión sea grave, Este temor suele conta--

giarse a los otros trabajadores que realizan esa misma labor o similares, a tal grado que se crea una psicosis colectiva como fué en alguna época el trabajo en las minas donde se encontraban continuamente expuestos a derrumbes, a tal grado que la gente ya no quería ir a trabajar a ellas.

Pensamos que, si debe existir responsabilidades por parte de los integrantes de la Comisión en relación con el nulo o deficiente desempeño de sus funciones, responsabilidad que bien puede apoyarse en los siguientes fundamentos legales:

El Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, señala que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, el incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez, esto se da toda vez que es una conducta que no se apega al recto, obrar aquella en la cual los representantes con el "truco" de estar realizando alguna actividad relacionada con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, no llevan esta a cabo ni realizan sus labores, ha. pero eso sí, se presentan puntualmente a cobrar su sueldo.

Otro caso es el de comprometer al trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la Seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; los integrantes de la Comisión incurrir en esta causal de rescisión en el momento en el

que no cumplen con la acción preventiva que debe ejecutar en la empresa en materia de Seguridad e Higiene.

Por su parte el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo establece como obligaciones de los trabajadores entre otras, la de cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables, al igual que 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, así mismo la de comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

Estas obligaciones adquieren un doble carácter en los integrantes de la Comisión, por un lado el individual como trabajadores y por otro lado, el que tienen como organismo mixto con funciones preventivas.

Igualmente, aunque en forma menos severa la responsabilidad en que incurran los miembros de esa Comisión por incumplir con sus obligaciones, podrá ser sancionada mediante multa conforme a lo dispuesto en los Artículos 992 al 1010 de la Ley Federal del Trabajo y 253 al 260 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo; así como el ser removido de su cargo.

Creo que la simple remoción del cargo no tiene impacto en quien es así sancionado, por lo que vale la pena hacer del conocimiento de los integrantes de la Comisión que existen medidas mucho más fuertes para castigar sus irresponsabilidades, incluso se podría adicionar a los artículos 509 o 510 de la Ley (que dispone la integración de las Comisiones), las sanciones a que pueden hacerse acreedoras ya que muchas de las veces estas pasan desapercibidas por lo que nunca se les aplican. Siendo a nuestro parecer cuatro las sanciones que se pueden aplicar que son:

Amonestación

Multa de un día de salario (Art. 21° Const.)

Remoción del cargo

Rescisión (Art. 47° Fracc. II y VII)

Al mismo tiempo hay que hacerles entender a los representantes de los trabajadores y patrones ante esas Comisiones, que son responsables de los riesgos de trabajo que les ocurran a las personas que laboran en esa empresa, en la medida en que su actividad como miembros de la Comisión sea deficiente y permita la aparición del accidente o enfermedad, con todas las consecuencias que esto acarrea.

C A P I T U L O I V

PROYECCION DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN MEXICO.

4.1 VENTAJAS QUE PROPORCIONA EL HECHO DE CONTAR
CON UN ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE LAS COMI-
SIONES

PROYECCION DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN-MEXICO.

Podemos considerar que todo individuo como integrante de una-- sociedad aspira entre otras cosas a: contar con un trabajo que entrañe el menor grado posible de peligrosidad, el cual le - - permita obtener un ingreso adecuado para satisfacer sus nece-- sidades pudiendo por lo tanto conservar y mejorar su salud así como también permitiéndole elevar su nivel cultural.

La sociedad, es decir todos nosotros, debemos estar cada día - mas preocupados por la gran diversidad de riesgos que surgen - en forma cada vez mas acelerada, tomando como base la moderniza-- ción de los equipos y maquinaria para la producción; pero al mismo tiempo debemos mostrar día a día mayor interés en que el operario esté capacitado para trabajar con tal o cual máquina, que cuente con el equipo de seguridad apropiado para el tipo - de labor que va a desempeñar, que conozca de las medidas de -- seguridad requeridas, vigilar el cumplimiento del Reglamento - de Seguridad, etc. Todo esto con el fin de reducir y suprimir-- si es posible la amenaza que constituyen los riesgos de traba-- jo.

Al momento de producirse un riesgo de trabajo aparecen simul-- táneamente una serie de consecuencias que afectarán sin duda -

alguna a la sociedad, algunas de las consecuencias que con mayor frecuencia se presentan son: servicios médicos y farmacéuticos, hospitalización (en ciertos casos), pago de incapacidad temporal, pago de incapacidad permanente, indemnización por -- muerte, prótesis, pago de prestaciones tales como vacaciones, - prima de vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, etc., - todo esto aunque el trabajador no produzca.

Pero no hay que pasar por alto que los riesgos de trabajo pueden ocasionar lesiones graves que provoquen incapacidades parciales y totales en ambos casos en forma temporal o permanente, y que incluso pueden tener como punto final, la muerte.

El siguiente punto que afecta un riesgo de trabajo lo constituyen los familiares y/o dependientes económicos de quien sufre el riesgo, y que en el caso de México en promedio, podríamos decir que sería superior a 4 personas, afectándolas tanto emocional como económicamente, puesto que nadie que esté en su sano juicio puede sentirse a gusto con la desgracia de un ser querido, lo cual se agrava si tomamos en consideración que en nuestro país la mayor parte de la clase trabajadora es de bajos recursos, y que si con sus ingresos normales ajustadamente viven al día, y en precarias condiciones, mayores dificultades tendrán si el sostén de la familia se accidente o enferma, y no

digamos ya en el caso de llegar a quedar incapacitado permanentemente en forma total y mucho menos si falleciera.

Y dudamos que alguien como es el caso de los patrones se atreva a afirmar que esto no es tan grave como se señala porque - "Yo pago a mis trabajadores un seguro de vida o para eso están las indemnizaciones y pensiones que paga el Seguro Social, que al fin y al cabo también me cuestan", a que sea él quien se ponga en el papel del trabajador que fallece y que le pregunte a su esposa e hijos si quedarían tranquilos y felices - como si nada hubiera pasado por el sólo hecho de recibir la indemnización o pensión correspondiente.

Además de lo anterior, un riesgo de trabajo afecta también -- a las empresas por razones tales como las que entre otras se mencionan a continuación:

- 1.- Costo del tiempo perdido por el trabajador accidentado.
- 2.- Costo del tiempo perdido por otros trabajadores que tienen que suspender su labor:
 - a. A causa de curiosidad.
 - b. Por simpatía
 - c. Para ayudar al compañero herido.
 - d. Por otras razones.
- 3.- Costo del tiempo perdido por el capataz, los supervisores u otros ejecutivos como sigue:
 - a. Ayudar al trabajador lesionado.

- b. Investigar la causa del accidente
 - c. Arreglar que se continúe la producción del trabajador-herido, por algún otro trabajador.
 - d. Seleccionar, adiestrar o iniciar un nuevo trabajador - que sustituya al accidentado.
 - e. Preparar informes oficiales del accidentado o asistir a las audiencias en los tribunales que tengan que ver con el mismo.
-
- 4.- Costo del tiempo empleado por el encargado de primeros -- auxilios y el personal del departamento médico, cuando no es pagado por la compañía de seguros.
 - 5.- Costo del daño causado a la maquinaria, herramienta u o--tros útiles, o bien material desperdiciado.
 - 6.- Costo incidental debido a interferencia en la producción- falta de cumplimiento en la fecha de entrega de los pedidos, pérdida de primas, pago de indemnizaciones por incum- plimiento y otras causas semejantes.
 - 7.- Costo que tiene que desembolsar el patrón de acuerdo con- los sistemas de bienestar y beneficio a los trabajadores.
 - 8.- Costo de continuar pagando los salarios íntegros del tra- bajador accidentado a su regreso al trabajo, aún cuando - todavía su rendimiento no sea pleno por no estar suficien- temente recuperado.

- 9.- Costo por concepto de la pérdida de utilidades en la productividad del accidentado y de las máquinas ociosas.
- 10.- Costo de los daños subsecuentes como resultado de un estado emocional, o moral debilitada por culpa del accidente ocurrido.
- 11.- Desembolso por conceptos de los gastos generales fijos -- correspondientes al lesionado, a saber: luz, calefacción, renta y otros renglones, los cuales siguen corriendo durante el tiempo en que el trabajador no produce. (25)

Es bien sabido que los importantes movimientos organizados en pro de la seguridad e higiene en los países industrializados no se deben a actitudes humanitarias o caritativas, sino que obedecen a puntos de vista terriblemente prácticos y si se quiere materialistas; nos referimos al deseo existente de los empresarios por reducir al mínimo tanto las indemnizaciones -- como los gastos médicos, que son considerados "Gastos directos", y que representan como alguien dijera alguna vez "sólo la punta del iceberg" y a que ese deseo aumentó en los empresarios conforme se fue profundizando en "los costos no asegurados, indirectos u ocultos", de los que acabamos de relacionar 11 puntos. Estos costos indirectos u ocultos según estudios, representan en promedio cuatro veces el costo directo --

(25) Cfr. Blake Roland P. Seguridad Industrial, Editorial Diana, México 1979. Págs. 52 y 53.

del riesgo, no obstante que se ha discutido si este promedio debe o no ser aplicado genericamente, resulta claro que estos costos representan una merma importante en la economía de las empresas, independientemente de que la relación entre costo - directo y el directo sea de 1 a 1, de 8 a 1, o cualquier otra.

Puede parecer obvio, pero resulta que todo lo mencionado en este punto converge en lo que sería un grave daño al país ya que este lo forman tanto individuos como familias y empresas, generando una pérdida considerable en la salud y vida de la población, así como en la productividad de las empresas, perjudicando con esto el nivel de vida en nuestro país, además de que incrementamos las erogaciones hechas con motivo de los riesgos de trabajo, sumas de dinero que bien podrían destinarse a producir bienes de consumo básico, a la cultura y a la recreación entre otros.

En nuestra opinión la función de las comisiones debe iniciarse en sus respectivos centros de trabajo para ir creciendo y desarrollando actividades que repercutan no solo en el trabajador sino también en su familia y consecuentemente de la sociedad y del país. La seguridad al igual que la higiene, son hábitos positivos que hay que ir inculcando poco a poco a fuerza de repetición hasta que pasen a ser actos automáticos-

que forman parte de la propia personalidad; por lo que una vez que la comisión ha ido progresando en los logros obtenidos en la empresa y los trabajadores, debe dirigirse a proyectos de seguridad e higiene relacionados por ejemplo con:

- Alimentación:

- a) Importancia de la nutrición en la salud.
- b) Nuestros pesos y medidas ideales.
- c) Alimentación durante el embarazo, período de lactancia y -- primer año de vida.
- d) Alimentación del preescolar, escolar y adolescente.
- e) Las variedades de alimentos.
- f) Higiene de los alimentos, personal y de los utensilios.
- g) Las consecuencias de una alimentación inadecuada.

- Salario:

- a) Adecuada distribución de su ingreso.
- b) Gastos indispensables: Alimentación, ropa y vivienda.
- c) Gastos necesarios: Educación.
- d) Gastos secundarios: Diversiones.

- Descanso:

- a) Importancia del sueño.
- b) Horas que deben dormir de acuerdo a su edad, ocupación, etc.

- Deportes y Diversiones sanas:

- a) Importancia del ejercicio en la salud física y mental del individuo.
- b) Como factor de desarrollo orgánico.
- c) Como medio para canalizar las tenciones.
- d) Como parte de la cultura del individuo.
- e) Como forma de integración familiar y social.

- Seguridad e Higiene:

- a) En la casa.
- b) En la escuela.
- c) En la calle.
- d) Al conducir bicicletas, motocicletas y automóviles o al abordar servicios públicos de transporte como el metro, autobuses, colectivos, etc.
- e) Primeros auxilios.

En la medida en que el trabajo de estas comisiones convenza a trabajadores y patronos de la importancia y utilidad de la seguridad y de la higiene, les irán transmitiendo estos principios a sus hijos, haciendo con esto mas fácil la aplicación de los mismos en el futuro, logrando así individuos mas sanos, industrias menos peligrosas y ciudades mas limpias y habitables.

4.1 VENTAJAS QUE PROPORCIONA EL HECHO DE CONTAR CON UN ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES.

Podemos afirmar que las posibilidades de aplicación prácticas - de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiéne son ilimitadas- debido a que en nuestro país:

- Se producen gran cantidad de accidentes de trabajo las 24 hrs del día.
- La mayor parte de la población es menor de 30 años de edad.
- Un gran número de personas se encuentran en posibilidad de -- trabajar
- Hay necesidad de incrementar fuentes de trabajo.
- La tecnificación de los procesos productivos mediante las computadoras es incipiente.
- Primordialmente se producen los bienes y servicios con mano - de obra humana.
- Se pretende incrementar la creación y desarrollo de corredo-- res, parques y ciudades industriales.
- Conseguir financiamiento es cada día más costoso.
- Las empresas no pueden darse el lujo de destinar fuertes su-- mas de dinero a cubrir las consecuencias provocadas por un -- riesgo de trabajo, que se pudo haber evitado con una inver- - sión mucho menor en medidas preventivas.
- El medio industrial no ofrece oportunidades para que los mi-- nusválidos puedan incorporarse dignamente al proceso produc--

- tivo, desarrollando un trabajo acorde con sus posibilidades.
- Los empresarios no son "hermanas de la caridad", pero deben entender perfectamente que les resulta más caro el reparar los daños ocasionados por un riesgo de trabajo en lugar de invertir en medidas preventivas de seguridad e higiene industrial.
 - Cada día que pasa resulta más costoso el proceso de rehabilitación de personas a quienes les ha ocurrido un accidente de trabajo o han contraído alguna enfermedad profesional.

Asímismo, podemos destacar algunas ventajas que derivan de hechos de contar con las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, como son:

- 1.- Disminuir los riesgos de trabajo, mismos que en nuestro país muestran una tendencia ascendente en los últimos 10 años.
- 2.- Abatir las condiciones peligrosas así como los actos inseguros.
- 3.- Mejorar el clima de trabajo, haciendo que el operario se concentre plenamente en la actividad que está realizando, sin tener que estar preocupado con la amenaza de sufrir un riesgo profesional.
- 4.- Ahorro en gastos médicos, seguros de vida o gastos médicos mayores y menores.
- 5.- Evitar pasar a ocupar dentro de la clasificación del seguro de riesgos de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro

Social, clases y grados de riesgos mas elevados, los cuales conllevan un incremento en el pago de las cuotas obrero-patronales.

- 6.- Incrementar la productividad, puesto que un trabajador -- satisfecho con las condiciones físicas de su trabajo -- tiende a ser mas productivo.
- 7.- Mejorar las relaciones Obrero-Patronales
- 8.- Intensificar la colaboración entre trabajadores y patrones para la solución de sus propios problemas.
- 9.- Adquirir conciencia y respeto tanto por la salud como por la vida humana.
- 10.- Obtener una comunicación positiva entre los factores de la producción.
- 11.- Evitar las pérdidas de tiempo que se produce cuando ocurre un accidente, tales como:
 - a) Tiempo de los compañeros de trabajo que atendieron el accidentado.
 - b) Tiempo ocupado en primeros auxilios.
 - c) Tiempo por parte de la supervisión así como de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para investigar las causas del riesgo, tomar las medidas necesarias para evitar que vuelva a ocurrir y en reiniciar el proceso en la línea de trabajo.
 - d) Tiempo ocupado en la limpieza, reparación y/o reposición de las herramientas, equipos, instalaciones, materias primas o-

productos dañados a causa del accidente.

- 12.- Eliminar la merma económica que provoca en la empresa - los desperfectos ocasionados en las herramientas, maqui-
nas e instalaciones como consecuencia de un accidente.
- 13.- Adoptar programas y medidas de seguridad e higiene que-
reduzcan sensiblemente la probabilidad de que ocurra --
una catástrofe, por ejemplo: Los incendios de fábricas--
a causa de un corto circuito, o explosiones por fugas -
de gas, entre otros.
- 14.- Constituir un elemento motivacional en los trabajadores
estimulándoles eso que llaman "amor a la camiseta" y --
que tiene su origen en la imagen positiva que la empre-
sa proyecta a la sociedad al preocuparse por la salud -
de sus trabajadores, quienes por tal razón están orgu-
llosos de prestar sus servicios en esa fuente de traba-
jo.
- 15.- Contar con una población cada vez mas informada sobre -
seguridad e higiene, la que ayudará a transmitir estos-
principios a las generaciones futuras.
- 16.- Tener personas capacitadas en primeros auxilios de mane-
ra que puedan auxiliar eficientemente a quien le llega-
ra a ocurrir un accidente o enfermedad, evitando en lo-
posible se agrave o empeore peligrosamente.
- 17.- Contribuir al desarrollo pleno de la sociedad y de nues-
tro país apoyándonos en individuos sanos física y men--

talmente.

- 18.- Coordinar los programas de seguridad e higiene propios de cada empresa con los de carácter nacional que establezca el gobierno.
- 19.- Erradicar el vicio de creer, que por ser en México la mano de obra barata así como de fácil adquisición y reposición, podemos dejar que se deteriore.
- 20.- Hacer entender a la empresa que sus trabajadores y empleados forman parte de la cadena productiva, y que al igual que las herramientas, equipos, instalaciones, materiales, etc., requiere de ciertos cuidados y mantenimientos preventivos a fin de estar en óptimas condiciones para realizar su trabajo.
- 21.- Ir preparando a la fuerza de trabajo para que se incorpore con mayor seguridad e higiene el avance tecnológico del país.

Todas las ventajas aquí señaladas se pueden transformar en -- desventajas y problemas, tanto por no contar con una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, como por tenerla y que esta no efectúe las tareas que tiene encomendadas o que las lleve a cabo deficientemente.

Por otra parte existen errores en los que pueden incurrir los miembros de las Comisiones. Este punto se encuentra muy liga-

do a la preparación que tengan los integrantes para hacer frente a sus obligaciones, es decir, conocer el grado de formación que tienen en cuanto a seguridad e higiene así como su experiencia en el ramo, para determinar en que medida requieren capacitación y adiestramiento en estas áreas.

Por la forma en que se ha conducido lo relacionado con las Comisiones en nuestro país, esto es, solamente para darle forma a un requisito legal y no incurrir en violaciones tan obvias como la de no tener integrada la Comisión, lo cual aumenta la posibilidad de que sea detectado como infractor de las disposiciones legales en la materia y por lo tanto hacerse acreedor a las sanciones correspondientes; mismas que valdría la pena revisar en cuanto al número de días de salario mínimo a considerar para efecto de calcular la multa, puesto que la tasa en que se aumenta la inflación en México actualmente lo que ocurre en Enero y se sanciona en Diciembre del mismo año ha dejado correr un 100% de inflación o más, de tal modo que tal vez la cuantía de la multa no resulta significativa para quien no cumple con los ordenamientos legales respectivos.

Es por estas razones que nos atrevemos a suponer que los errores de estas Comisiones se darían más por omisión que por acción; ya que los integrantes de la mayor parte de las Comisiones desconocen en buena medida todo lo que en este trabajo hemos analizado, cometiendo entonces errores que pueden terminar-

en daños irreparables más por ignorancia que por mala fé.

Es por esto que no comprendemos las razones que hacen que una - empresa exista una comisión mixta que no sepa de seguridad e hi giéne, de sus derechos y obligaciones, de como llevar a cabo su trabajo, de la responsabilidad que tienen ante si mismos, sus - compañeros, quien los designó y la sociedad; que se concreta a llenar actas para salvar el trámite o cumplir con el requisito. Siento que en estas condiciones tanto trabajadores como patro-- nes están cambiando lo menos por lo más, es decir, que busca -- simplemente evadir el cumplimiento de las leyes tratando de no ser sancionados, sin darse cuenta de que un organismo de este - tipo puede aportarles grandes beneficios si se le apoya, orien- ta y exige adecuadamente.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA

La seguridad y la higiene no son una contraprestación sino la garantía que debe otorgar el patrón o empresario al -- trabajador, a fin de que la salud de este último no se vea afectada o lesionada por la realización de cierta actividad -- profesional.

SEGUNDA

La escasa participación de las Comisiones Mixtas en la seguridad e higiene de las empresas y consecuentemente los pobres resultados obtenidos hasta la fecha por las mismas, no son imputables a las leyes o reglamentos existentes, los cuales consideramos son claros y precisos, sino mas bien a una total falta de apoyo por parte de las empresas a dichas comisiones; añadiendo a lo anterior que, por su parte, los integrantes de estos organismos contribuyen a esta deficiente aplicación de derechos y obligaciones establecidas por las leyes, debido a ignorancia, apatía, conformismo o pereza. Es decir, que la falla estriba en la no observancia y cumplimiento de las -- disposiciones legales vigentes, no siendo por lo tanto un problema de legislación sino de aplicación de las leyes, reglamentos, instructivos y circulares expedidas en esta materia.

TERCERA.

Hay cosas que todos quisiéramos lograr pero por --
desgracia, están fuera de nuestro alcance; es necesario que--
trabajemos en aquello que es deseable, con lo que tengamos --
disponible. Esto quiere decir que no debemos esperar a que --
todo nos sea dado en la manera en la cual lo hemos soñado, --
sino que es tiempo de aprovechar las oportunidades que nos --
brindan nuestras leyes, por lo que trabajadores y sindica--
tos deben incluir en sus contratos colectivos de trabajo y --
reglamentos interiores el clausulado necesario para que sean
obligatorias, tanto para el patrón como para los trabajado--
res, todas y cada una de las disposiciones preventivas de --
riesgos de trabajo que dicte la Comisión Mixta de Seguridad--
e Higiene de la empresa.

CUARTA

Mantener un programa permanente de intercambio de--
información entre la Secretaría de Trabajo y Previsión So--
cial, la Secretaría de Salud, el Instituto Mexicano del Se--
guro Social, así como el Instituto de Seguridad y Servicios--
Social para Trabajadores del Estado y el Instituto de Segu--
ridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, por conduc--
to de quienes determinen cada una de ellas, a fin de que --
cualquier anomalía que en materia de seguridad e higiene sea
detectada en un centro de trabajo provoque la intervención --

de los organismos citados en la medida de sus respectivas -- competencias, para que se dicten las medidas necesarias para su corrección y, en su caso, se apliquen las sanciones a las cuales se hayan hecho acreedores.

QUINTA

Hacer efectiva la aplicación de las sanciones correspondientes a los integrantes de la Comisión que no cumplan con sus obligaciones, así como a los trabajadores que infrinjan las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene; en el primer caso se podría incluso adicionar al Artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo (que dispone la integración de las Comisiones), las sanciones a que pueden hacerse acreedoras ya que la mayoría de las veces estas pasan desapercibidas por lo que nunca se les aplican.

SEXTA

Que los miembros de la Comisión hagan uso de todos los recursos legales existentes, para lograr el cumplimiento de las medidas acordadas para prevenir los riesgos de trabajo. Haciendo con esto que sean llevadas a la práctica, evitando así que queden como simples recomendaciones las que, a fin de cuentas, terminarían convirtiéndose en letra muerta.

SEPTIMA

Las Comisiones deben enfocar, en primer término, toda su atención a la seguridad e higiene en el centro de trabajo, pero sin perder de vista la responsabilidad que tienen ante la sociedad, ni la importancia y utilidad que sus servicios pueden aportar a la comunidad; esto es, que tengan siempre en mente su actividad y debe comprender en el futuro, no solamente lo relacionado con el trabajo, sino también con aspectos tales como la seguridad e higiene en el hogar, en la escuela, etc., de los que ya hemos hablado.

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

- 1.- AGUIRRE MARTINEZ EDUARDO.
Manual de Seguridad e Higiene.
Editorial Trillas.
México 1985.
- 2.- ANTOKOLETZ DANIEL.
Derecho del Trabajo.
Editorial Guillermo Kraft.
Buenos Aires 1980.
- 3.- BARAJAS SANTIAGO.
Derecho del Trabajo.
Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M.
Colección: Introducción al Derecho Mexicano.
México 1983.
- 4.- BITBOL AIDA S.
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Reparables.
Bibliografía Omeba.
Editores Libreros Buenos Aires 1975.
- 5.- BLAKE ROLAND P.
Seguridad Industrial.
Editorial Diana.
México 1979.
- 6.- CLIMENT BELTRAN JUAN B.
Formulario de Derecho de Trabajo.
Editorial Esfinge, S. A.
México 1980.
- 7.- CABANELLAS GUILLERMO.
Compendio de Derecho Laboral Tomo I
Editorial Bibliográfica Omeba.
Buenos Aires 1968.

- 8.- CASTILLO FARRERAS VICTOR M.
Estructura Económica de la Sociedad Mexicana.
Instituto de Investigaciones Históricas U.N.A.M.
México 1972.
- 9.- DELGADO MOYA RUBEN.
El Derecho Social del Presente.
Editorial Porrúa, S. A.
México 1977.
- 10.- DE BUEN LOZANO NESTOR.
Derecho del Trabajo Tomo I. Quinta Edición.
Editorial Porrúa, S. A.
México 1984.
- 11.- DE LA CUEVA MARIO.
El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomos I y II.
México 1981. Séptima Edición. Editorial Porrúa.
- 12.- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO FRANCISCO.
El Derecho Social y la Seguridad Social Integral.
Universidad Nacional Autónoma de México.
México 1973.
- 13.- GUERRERO EUQUERIO.
Manual de Derecho del Trabajo.
13a. Edición Editorial Porrúa, S. A.
México 1983.
- 14.- KROTOSCHIN ERNESTO.
Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Ediciones Depalma.
Buenos Aires 1967.
- 15.- LAZO CERNA HUMBERTO.
Higiene y Seguridad Industrial.
Editorial Porrúa, S. A.
México 1978.

- 16.- MARTINEZ MARIN CARLOS.
Historia de México. Tomo IV.
Editorial Salvat Mexicana de Ediciones, S. A. de C. V.
México 1978.
- 17.- MORENO DANIEL.
Derecho Constitucional Mexicano.
Editorial Pac. México, Librería Carlos Cesarman, S. A.
México 1973.
- 18.- RUZ LUILLIER ALBERTO.
Historia de México. Tomo II.
Edit. Salvat Mexicana de Ediciones, S. A. de C. V.
México 1978.
- 19.- SALINAS SUAREZ DEL REAL MARIO.
Práctica Laboral Forense.
Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor.
México 1980.
- 20.- SALINAS SUAREZ DEL REAL MARIO.
Formulario Tematizado de Derecho del Trabajo.
Editorial Pac.
México 1985.
- 21.- TAVERA BARQUIN JESUS.
Seguridad Industrial.
Edit. por Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad, A. C.
México 1974.
- 22.- TRUEBA URBINA ALBERTO.
Nuevo Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S. A.
México 1980.
- 23.- VALVERDE RUIZ TOMAS Y OTROS
Curso de Seguridad y Funcionamiento para Comisiones de Seguridad e Higiene.
Editado por la Asociación Mexicana de Seguridad e Higiene, -

A. C.

México, sin fecha de edición.

24.- VARELA TORRES ANGEL Y OTROS.

Lecturas en Materia de Seguridad Social.

Accidentes de Trabajo.

Editado por el Departamento de Publicaciones del I. M. S. S.

México 1980.

25.- VILLALOBOS R. JUAN Y OTROS.

Lecturas en Materia de Seguridad Social.

Riesgos de Trabajo.

Editado por el Departamento de Publicaciones del I. M. S. S.

México 1979.

26.- VELAZQUEZ GERMAN V.

Doctrinas y Realidades en la Legislación para Indios.

Edit. Diana México 1960.

OTRAS FUENTES:

- 1.- Curso de Seguridad y Funcionamiento para Comisiones de --
Seguridad e Higiene. . .
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México 1980.
- 2.- Conceptos Básicos de Seguridad para Comisiones de Seguridad
e Higiene.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México 1980.
- 3.- Diccionario Porrúa de la Lengua Española.
Editorial Porrúa, S. A.
México 1980.
- 4.- GOMEZ PERALTA DAMIRON MANUEL.
"El Seguro Social en México" en la Revista Cardinal,
Ep. II, Año IV, número 29.

- 5.- GOMEZ PEZUELA ARMANDO.
 "Las Comisiones Mixtas como Organismos de Colaboración --
 Obrero - Patronal", en la Revista del ITAT 22.
 México 1964.
- 6.- Nuevo Pequeño Larousse Ilustrado.
 Editorial. Librería Larousse.
 México 1980.
- 7.- NAJJAR JOSE ELIAS.
 "Control Administrativo de las Comisiones Mixtas de Segu-
 ridad e Higiene en Empresas de Jurisdicción Federal".
 en la Revista Mexicana del Trabajo. números 3 - 4 6a. é--
 poca.
 México 1965.
- 8.- Posturas y Movimientos en el Trabajo.
 Edit. por la Dirección General de Medicina y Seguridad en-
 el trabajo: Departamento de Ergonomía.
 México 1978.

L E G I S L A C I O N .

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
 Editorial Porrúa, S. A.
 México 1986.
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal.
 Editorial Porrúa, S. A.
 México 1986.
- 3.- Legislación sobre Trabajo. Tomo I.
 Ediciones Andrade.
 México 1980.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
 Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
 México 1980.

- 5.- Ley Federal del Trabajo 1970.
Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México 1985
- 6.- Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada.
TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE.
Editorial Porrúa, S. A.
México 1986.
- 7.- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
y del Instituto Mexicano del Seguro Social.
México 1984.
- 8.- Instructivos 2, 4, 5, 9, 17, 19, 20, 21. Del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social.
México 1984.