

29
52



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES
LEGISLATIVAS SOBRE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO**

T E S I S

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

P R E S E N T A:

JOSE PABLO BAEZ VERA

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO.

1989

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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

INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

INTRODUCCION	1
------------------------	---

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

1.1 Definición de la Seguridad e Higiene en el Trabajo .	1
1.2 La Previsión Social en México	4
1.3 Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo	25
1.3.1 Constitución	25
1.3.2 Registro	30
1.3.3 Funcionamiento	33

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexica_ nos	40
2.2 Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 1922 .	63
2.3 Ley del Trabajo del Estado de Querétaro de 1922 .	67
2.4 Ley Federal del Trabajo de 1931	70

CAPITULO TERCERO

LEGISLACION APLICABLE SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE.

3.1 Ley Federal del Trabajo	78
---------------------------------------	----

3.2	Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo	36
3.3	Instructivos del Reglamento de Seguridad e Higiene	39

CAPITULO CUARTO

LA INSPECCION DEL TRABAJO

4.1	Autoridades responsables de Llevar a Cabo la Inspección del Trabajo	109
4.2	Requisitos que Debe Cumplir el Acta de Inspección del Trabajo	114
4.3	Diversos Tipos de Inspección	119
4.4	Incumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene	121
4.4.1	Por los Patrones	123
4.4.2	Por los Trabajadores	126
	CONCLUSIONES	129

INTRODUCCION

El peso y la responsabilidad de la iniciativa en el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en todo centro de trabajo, descansa principalmente en el patrón y en su cuerpo ejecutivo y supervisor, aunque las ventajas son compartidas por todos, inclusive el trabajador, quien quizás, goce del mayor beneficio directo.

Por lo tanto, este trabajo de investigación va principalmente dirigido al patrón. Nuestras industrias son dirigidas por él y también por él los trabajadores están en contacto con equipo industrial y con procesos que pueden causar la pérdida de la vida o lesiones corporales.

El dueño de una fábrica favorece a la humanidad, dándole empleo a los trabajadores, pero no puede escapar a la obvia responsabilidad inseparable al emplear a sus semejantes, la de mantener condiciones de operación razonablemente seguras y, más aún, de formular y hacer cumplir reglas para la ejecución segura del trabajo, necesaria para su negocio.

Si se conocen las verdaderas causas de los accidentes y si son aplicados eficazmente los remedios, no hay duda de los resultados. La tarea es simple pero no fácil, requiere inteligencia, entendimiento y aplicación.

La habilidad y el poder para evitar los accidentes están a la mano. La maquinaria se haya instalada, las herramientas están disponibles; sólo resta un trabajo duro, basado en un completo entendimiento de los principios de la seguridad e higiene en el trabajo.

Cuando existe una situación que causa lesión, sufrimiento e inclusive la pérdida de la vida; cuando la reparación de los accidentes industriales cuestan miles de millones de pesos; cuando su remedio ha demostrado ser práctico y cuando todos están de acuerdo en que algo puede y debe hacerse al respecto, es tiempo de dejar de hablar, unir esfuerzos patrón y trabajadores y evitar al máximo los accidentes en los centros de trabajo.

Cuando se conocen las condiciones inseguras específicas que son responsables principalmente de la ocurrencia de los accidentes, como resultado de un análisis de causas y cuando se entiende el porqué de su existencia, el remedio obvio puede ser aplicado con entera confianza de que el procedimiento es correcto. No hay misterios y sólo unas pocas condiciones altamente técnicas. Únicamente se requiere sentido común y habilidad, para analizar los accidentes o bien para elegir y aplicar métodos preventivos.

Por medio de la aplicación de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, la atención se dirige automáticamente al aspecto particular de un problema individual -

que requiere cuidado, sea éste la protección de una máquina la supervisión del tratamiento médico, iluminación o cualesquiera de los muchos tópicos que se mencionarán en este trabajo.

La industria está interesada en progresar y se halla ansiosa de lograrlo. Se dispone de las herramientas y de la habilidad, y se demandan los resultados. Apliquemos los principios aquí establecidos y cumplamos con las medidas de seguridad e higiene en nuestro centro de trabajo y se logrará al máximo la disminución de los accidentes.

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

1.1 DEFINICION DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

La Seguridad e Higiene obliga a trabajadores y patronos a adoptar y llevar a la práctica políticas y programas que tendrán como finalidad mejorar la aptitud del individuo para comprender su medio de trabajo y el medio social en el cual se desarrolla, e influir individual o colectivamente, sobre éstos. Quienes deberán alentar y ayudar a todas las personas a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo a sus aspiraciones, teniendo presente al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

El componente seguridad e higiene en el trabajo se justifica plenamente, porque en México, por ejemplo, la accidentabilidad es elevada, la factibilidad de incurrir sobre las causas de los accidentes es posible, y la facilidad de incidir sobre un gran porcentaje de la población es bastante alta.

Sin embargo, es posible atacar los orígenes de dichos accidentes que son de orden técnico (agentes materiales, condiciones peligrosas) o de orden humano (omisiones, actos inseguros, razones personales de inseguridad) o, fi--

nalmente, de una conjunción de ambos órdenes.

La previsión social es la que ha incorporado al ser humano, nuevas formas de conocimiento científico, de muy buena utilidad y apoyo para formular la legislación correspondiente, como lo son, entre otras, la medicina del trabajo, que se encarga de la implantación de fórmulas médicas que prevean y resuelvan el peligro y los daños que el trabajador puede sufrir en su salud con motivo del desempeño de su trabajo y la adopción de medidas de readaptación y reeducación, cuando su capacidad sicomotriz ha sido disminuida, y la ingeniería en Seguridad e Higiene Industrial, que atiende el mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en la construcción, instalación y mantenimiento de los locales de trabajo, del equipo industrial y de otros factores de la producción.

"La connotación de los términos higiene y seguridad, según el diccionario de la lengua española, higiene es la parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud previniendo enfermedades, en tanto el término seguridad, frecuentemente se agrega al calificativo industrial, y se usó porque la fábrica y la máquina resultaron creadoras de un riesgo nuevo por su peligrosidad que no existía en el pasado y que es la causa de muchos daños graves que privan a los hombres, total o parcialmente, de su capacidad de acción y de trabajo". (1).

Por lo anteriormente expuesto, la Seguridad e Higiene en el Trabajo puede definirse, como el conjunto de medidas preventivas de accidentes y enfermedades que deben establecerse en todos aquellos centros de trabajo donde, con motivo del desempeño de su trabajo, el individuo está expuesto a que su salud resulte dañada y aun a sufrir la pérdida de su vida.

(1). De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Editorial Porrúa, S.A. México. 1984. p.104.

1.2 LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO.

En constante lucha contra los elementos, el hombre primitivo satisfacía por instinto sus necesidades inmediatas. Después de varios sufrimientos en épocas de escasez, comprendió la conveniencia de guardar los alimentos y domesticar a ciertos animales, transformándose paulatinamente, a impulsos de la previsión. En virtud de análogo proceso mental, aprovechó las plantas y se afirmó a la tierra. Sus primeros instrumentos rudimentarios en la edad de piedra, y artísticos en la de bronce, los ideó animado de un verdadero sentido de previsión.

"Fundada en la soliradidad, la previsión se insinúa en antiguos documentos. Se recuerda así que según el Talmud, los propietarios de asnos se obligaban a proporcionar otro animal de la misma especie a quien hubiera perdido el suyo por muerte, huida, robo o destrucción. La misma fuente revela otra práctica curiosa, según la cual quien sin culpa alguna perdía un navío, tenía derecho a obtener otro semejante por cuenta común de los otros marineros". (2)

(2) Condi Moreno, José María, Derecho de la Previsión Social, T. I, Ediar Soc. Anon. Editores, Argentina, 1956, p. 20.

La palabra previsión significa: Ver con anticipación, mirar hacia el futuro. En este sentido traduce la reserva voluntaria y consciente de bienes para aplicarlos a las exigencias y necesidades del porvenir.

Así estimada, como una economía o ahorro, se vincula a todos los intentos humanos tendientes a velar por el futuro. El ahorro constituye la forma más antigua y a la vez primaria de la previsión, con miras a satisfacer necesidades futuras, ciertas o imprevisibles.

Dentro de las nuevas expresiones del derecho, la previsión social contribuye a los fines de la seguridad social mediante la cobertura de los riesgos y contingencias que amenazan al hombre y a su núcleo familiar a lo largo de la existencia.

En su acepción social, la previsión se traduce en un sistema determinado, que provee al hombre de los medios indispensables para moderar, reparar o compensar los estados de necesidad derivados de los riesgos o cosas que le puedan suceder y le amenazan. Alentada por la comprensión de que los actos humanos pueden beneficiarnos tanto a nosotros como a nuestros semejantes.

Si bien es cierto que la previsión social tendrá por objeto el estudio y la aplicación de todas aquellas medidas tendientes a evitar, antes que lamentar, los riesgos,

ya en el artículo 123 de nuestra Constitución y en nuestros días tiene un sentido más amplio, pues mediante la previsión social se ha de tratar de alcanzar además, el mayor bienestar social posible para los trabajadores y sus dependientes, y elevar, por todos los medios posibles, las condiciones de vida económica, cultural y social.

El Derecho del Trabajo es parte formalmente en México del derecho público, ya que sus principios se hallan consagrados en el artículo 123 de nuestra carta fundamental cuyo capítulo se denomina "Del Derecho del Trabajo y la Previsión Social".

En cuanto a previsión social, consideramos las normas que regulan la protección a las mujeres y menores, lo relativo a la habitación obrera, la prohibición de expendios de bebidas embriagantes y juegos de azar, agencias de colocaciones y cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas; y, en fin, lo relativo a cooperativas riesgos, prestaciones y los seguros sociales.

"Don Francisco de Andrade Ramos, del Brasil, dice que la expresión social designa todos los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores sin distinción, que corresponden al seguro social propiamente dicho, o sea cobertura de los riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficiarios del trabajador y de los que se refiere a la asistencia social, com

prendiendo; a) Asistencia médica social, tanto en las formas preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstetricos, hospitalarios, farmacéuticos odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional; b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento a bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por todos los medios apropiados, de acuerdo con los preceptos básicos de la nutrología; c) Asistencia complementaria a la familia elevando el nivel de vida". (3)

Prevenir, en un sentido que pudiéramos decir nominal, significa simplemente evitar un riesgo. La idea original fue evitar el riesgo a que estaba expuesto el trabajador. Sin embargo el sentido moderno de la previsión social se acerca al de seguridad social; y de ahí deben tomarse los postulados para una nueva política social de nuestro país.

"En nuestro país fue donde por primera vez en el mundo con el rango de constitucional se estableció el régimen del derecho del trabajo y la previsión social, cuyo - -

(3) Díaz Lombardo, Francisco González, El Derecho Social y la Seguridad Integral, Editorial U.N.A.M., México, 1973 p. 121.

ejemplo habían de seguir más tarde los alemanes de Weimar, y los rusos en 1919 y de ahí en adelante otros muchos países. La tradición social de México le ha consagrado como vanguardista y sus normas y experiencias han sido imitadas, respetadas y admiradas frecuentemente". (4)

El artículo 123 de nuestra Constitución Política se refiere no sólo al derecho del trabajo sino también a la previsión social, que tiene por objeto ordenar todas aquellas medidas destinadas a evitar y compensar los riesgos naturales a que está expuesto el trabajador con motivo de la labor que desempeña, así como todo lo relativo a seguridad social, vivienda obrera, educación de los trabajadores y la protección a la mujer y al niño, entre otras cuestiones. El derecho del trabajo y la previsión social forman una unidad social de bienestar colectivo de las clases laborantes, integralmente vinculadas a la empresa y al Estado.

(4) Díaz Lombardo, Francisco González, El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, Op. cit. p. 454.

DISPOSICIONES RELATIVAS A LA PREVISION SOCIAL.

1. Protección a los Niños.

Se ha establecido la prohibición a los menores de 16 años de trabajar en labores insalubres o peligrosas, también el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 22:00 horas. La jornada máxima para los mayores de 12 y menores de 16 años, será de 6 horas diarias (fracciones II y III, Apartado A del artículo 133 constitucional).

Esta protección debería extenderse a todos los menores de 13 años, ya que si el fundamento para atribuir la mayoría de edad a los 13 años es el desarrollo que a esa edad se logra, a contrario sensu, antes de esa edad el individuo aún está sujeto a los cuidados de quienes ejercen la patria potestad, en consecuencia, debe también estar sujeto al régimen especial al que se somete al menor de 16 años.

2. Protección a la Maternidad.

La mujer durante el embarazo no debe desempeñar trabajos físicos que exijan un esfuerzo considerable, y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; disfrutará forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo percibiendo su salario íntegro y conservando su empleo y los derechos que hubiere adquirido por su contrato. En el período de lactancia, tendrá derecho a los descansos extra-

ordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos (Fracción V, Apartado A del artículo 123 Constitucional).

Hay una tendencia internacional reflejada en un -- proyecto en discusión ante la O.T.I. para que tanto los tra-- bajadores hombres como las trabajadoras mujeres que tengan-- cargas de familia, reciban cierta protección con motivo de-- la maternidad y paternidad como permisos con goce de sala-- rio y otras ayudas.

Sería muy conveniente que se adoptare tal proyecto en atención a que en realidad, a las madres trabajadoras se les dan ciertos permisos para la atención de los hijos, y -- se ignora que los padres viudos o divorciados tienen tam-- bién la necesidad de cuidar a los hijos.

Por lo que hace al descanso de seis semanas ante-- riores al parto y seis semanas posteriores al mismo, el -- I.M.S.S. se hace cargo de un subsidio equivalente al 60% de salario de la trabajadora, por lo que el patrón sólo tiene-- que pagar la diferencia.

3. Habitación Obrera.

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de -- cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo-- determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los -- trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obliga

ción se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administren los recursos del fondo nacional de la vivienda.

Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones anteriormente comentadas situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad (fracción XII, Apartado A del artículo 123 Constitucional).

Aun cuando se reproduce esencialmente la fracción que tratamos desde las reformas de 1970, no se resuelve adecuadamente el problema habitacional de los trabajadores, ya que el pensamiento del constituyente de 1917 debió generalizarse, a fin de que todos gocen del beneficio de tener habi-

taciones, sin hacer distinciones injustas y tomando en cuenta el desarrollo industrial de nuestro país.

4.- Mercados Públicos, Edificios Municipales y Centros Recreativos.

Cuando la población exceda de doscientos habitantes en los centros de trabajo, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos (fracción XII, Apartado A del artículo 123 Constitucional).

5. Prohibición de Expendios de Bebidas Embriagantes y Casas de Juego de Azar.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

La L.P.T. en el último párrafo del artículo 116 -- nos dice que bebidas embriagantes son aquellas cuyo contenido alcohólico exceda de cinco por ciento.

Es bien importante destacar que las prohibiciones contenidas en este párrafo son de dos clases, las que dependen del patrón y las que están fuera de su control. El patrón puede evitar ubicarse en el supuesto que se menciona, pero no puede impedir que personas ajenas violen la prohibi

ción.

Cabe aclarar que para los efectos de este párrafo, la cerveza es considerada bebida embriagante, ya que tiene seis grados de alcohol.

6. Medidas Preventivas de Higiene y Seguridad.

El patrón estará obligado a observar en las instalaciones de su establecimiento los preceptos legales sobre seguridad e higiene, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, -- que resulte 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 (fracción XV, -- Apartado A del artículo 123 Constitucional).

La obligación anterior en términos generales es la misma que existía en la ley de 1931. Cuando ésta no se cumpla, la ley respectiva establece los medios para hacerla -- cumplir ya sea en vía administrativa, a través del derecho-procesal administrativo o en la vía jurisdiccional ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

7. Agencia de Colocaciones.

El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingreso en su familia (artículo 123 Constitucional fracción XXV, apartado A).

El artículo 154 de la L.F.T. contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto a extranjeros; de aquellos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo respecto de los que no están en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo están.

8. Riesgos Profesionales.

Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario (fracción XIV, apartado A del artículo 123

(Constitucional).

Se sustituye el concepto de riesgo profesional por el de riesgo de trabajo, que la doctrina extranjera utiliza para incluir en éste los accidentes y enfermedades que sufran los trabajadores en el desempeño de sus labores o con motivo de éstas.

9. Accidentes de Trabajo.

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

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador di-- rectamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél (artículo 474 Ley Federal del Trabajo).

No es necesario que haya una relación casual inme-- diata y directa entre el trabajo desempeñado y el accidente de trabajo sino que impone al patrón la responsabilidad por los accidentes de trabajo sufridos por los trabajadores, -- con motivo o en ejercicio de la profesión.

10. Enfermedades Profesionales.

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios (artículo 473 Ley Federal del Trabajo).

Si la enfermedad que padece el trabajador está incluida en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo se considerará automáticamente como riesgo de trabajo, salvo que el patrón probara lo contrario. En cambio cuando el padecimiento no esté catalogado en la tabla, es el trabajador o sus familiares quienes deben probar que la enfermedad se contrajo con motivo del servicio, para que se considere como tal.

11. Consecuencias de los Riesgos Profesionales.

Los riesgos cuando se realizan pueden producir:

- a) La muerte;
- b) Incapacidad total permanente;
- c) Incapacidad parcial permanente; y
- d) Incapacidad temporal.

El artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- a) Asistencia médica y quirúrgica;

- b) Rehabilitación;
- c) Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- d) Medicamentos y material de curación;
- e) Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios;
- y
- f) La indemnización a que tenga derecho.

Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago equivalente a la cantidad del importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal (artículos 500 y 502 Ley Federal del Trabajo).

Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido -- económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciseis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años anteriores a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieren permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador, hombre o mujer, mantenía relaciones de concubinato con varias personas, ninguna de ellas tendrá de recho a la indemnización;

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con el concubino, hombre o mujer, que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada uno dependía de él;

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores el Instituto Mexicano del Seguro Social (artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo).

La prueba de que la mujer vivió con el asegurado - ahora difunto, durante los cinco años anteriores, deberá hacerse a través de testigos y documentos que acrediten el concubinato; lo más adecuado es el registro de su compañera que el propio asegurado hubiera hecho en el Instituto, o las constancias del Registro Civil de que tuvo hijos con él.

Incapacidad total permanente, es la pérdida absolu

ta de facultades o aptitudes que imposibilitan a un individuo para poder desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, o sea, es aquella incapacidad que impide a un trabajador para siempre desarrollar en forma eficiente el oficio o profesión que estaba habituado a desempeñar (artículo 480 de la Ley Federal del Trabajo).

La ley da derecho a una indemnización de una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

Incapacidad parcial permanente, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar (artículo 479 de la Ley Federal del Trabajo).

Nótese que la incapacidad permanente parcial puede considerarse como permanente total si la disminución de facultades lo imposibilita para desempeñar un puesto específico.

Tiene el trabajador derecho a una indemnización -- que consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido -- permanente total.

Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en conside-

ración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador (artículo 492 de la Ley Federal del Trabajo).

Incapacidad temporal, es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo (artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo).

La indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad. Cuando a los tres meses de iniciada una incapacidad el trabajador no éste en aptitud de volver a trabajar; él mismo o el patrón podrán pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho.

Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho (artículo 491 Ley Federal del Trabajo).

El patrón se libera del pago de las indemnizaciones y de las prestaciones en especie, inscribiendo a sus trabajadores en el Seguro de Riesgos de Trabajo.

DISPOSICIONES RELATIVAS A LA PREVISION SOCIAL DE
LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La previsión social de los servidores públicos, se deberá organizar de acuerdo con lo previsto por la fracción XI del apartado B, artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, conforme a las siguientes bases:

a) Seguros Sociales.

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

Ante la imperiosa necesidad de otorgar al asegurado garantías mínimas que le permitan una subsistencia digna se ha establecido la agilización de trámites, la reducción de los mismos y disminución en los plazos; y la obtención de pensiones en mejores condiciones, tanto cualitativa como cuantitativamente.

b) Conservación del Derecho al Trabajo.

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

El trabajador gozará de salario íntegro cuando el accidente o enfermedad lo incapacite para desempeñar sus labores. El pago del sueldo básico se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto por las dependencias o entidades respectivas.

c) Protección a la Mujer en la Maternidad y al Niño.

Las mujeres durante el embarazo no deberán realizar trabajos físicos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su trabajo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo.

Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Prestaciones Familiares.

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

Mediante un mecanismo administrativo, se permite que de una manera sencilla los servidores públicos y sus derechohabientes acrediten el estado civil o parentesco ante el I.S.S.S.T.E., sin que para esto se requiera de resoluciones judiciales, que en última instancia repercutirían en perjuicio de los propios derechohabientes.

e) Centros Vacacionales de Recuperación y Tiendas.

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

El I.S.S.S.T.E. proporcionará, contando con la cooperación y apoyo de los trabajadores, servicios culturales, recreativos y deportivos que tiendan a cuidar y fortalecer la salud mental y procurar la integración familiar y social del trabajador, así como tiendas de autoservicio donde pueda adquirir los artículos de primera necesidad a precios más bajos.

f) Habitaciones.

Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de - constituir depósitos en favor de dichos trabajadores, y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito no gravoso y suficiente para que adquieran - en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por éstos conceptos.

Uno de los problemas más graves a que se enfrentan en la actualidad los seres humanos en los núcleos urbanos; - es la carencia de vivienda digna y cuya adquisición, además resulte accesible para todos.

Por ello se ha establecido y operado un sistema de financiamiento que permita otorgar crédito no gravoso y suficiente a los trabajadores, procurando al mismo tiempo el - otorgar seguridad jurídica en la propiedad.

LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL.

Los capítulos que son considerados en la nueva Ley Federal del Trabajo como de previsión social son, entre - - otros: el capítulo IV del Título Tercero que se refiere a - vacaciones (artículos 76 al 81); el capítulo III del Título

Cuarto que regula las habitaciones para los trabajadores -- (artículos 136 a 153); el Título Quinto que se refiere al -- trabajo de las mujeres (artículos 164 a 172); el Título -- Quinto Bis que se refiere al trabajo de los menores (artícu los 173 a 180).

El Título Cuarto, capítulo I que regula las obliga ciones de los patrones (artículos 132 y 133) y capítulo II-- que regula las obligaciones de los trabajadores (artículos-- 134 y 135); el Título Noveno que regula los riesgos de tra-- bajo (artículos 472 a 515), tanto por lo que toca a los ac-- cidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajado-- res en su oficio o con motivo de su trabajo. El Título Once que se refiere a las Autoridades del Trabajo y Servicio So-- cial.

Dentro del campo de la previsión social destacar -- el capítulo tercero que se refiere a la procuraduría de la-- defensa del trabajo (artículos 530 a 536); el capítulo cuar-- to referente al servicio público del empleo (artículos 537-- a 539-f); el capítulo quinto que se refiere a la inspección del trabajo (artículos 540 a 550), especialmente a la vigi-- lancia y cumplimiento de las normas sobre previsión social, higiene y seguridad en el trabajo.

1.3 LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son los organismos que se establecen en los centros de trabajo, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades proponer medidas para prevenirlas y vigilar que las mismas se cumplan.

Los trabajadores y los patrones deben integrar con juntamente las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en sus centros de trabajo. Las autoridades laborales estatales y las del Departamento del Distrito Federal apoyarán a las autoridades laborales federales en la promoción para la integración y registro, en el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo ubicados en su jurisdicción.

1.3.1 CONSTITUCION.

Para integrarse una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en un centro de trabajo, deberá de constituirse en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de las actividades, y de inmediato en aquellos centros de trabajo que ya estén funcionando. Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son organismos mixtos que de-

ben integrarse con igual número de representantes obreros y patronales.

El número de representantes que integren las Comisiones estará en razón directa del número de trabajadores - del centro de trabajo, en la forma siguiente:

a) Cuando el número de trabajadores no exceda de veinte, será un representante por los trabajadores y uno -- por los patrones.

b) Cuando sean de veintiuno a cien trabajadores, - se designarán dos representantes por los trabajadores y dos por los patrones; y

c) Para un número mayor de cien trabajadores, se - nombrarán cinco representantes de los trabajadores y cinco de los patrones.

Se podrán nombrar a más representantes si así se - considera necesario. Por cada representante propietario, de - be designarse un suplente.

Para determinarse el número de Comisiones Mixtas - de Seguridad e Higiene que deberán establecerse en una misma empresa, se debe tomar en cuenta el número de divisiones plantas o unidades que integren la empresa, cuando éstas se encuentren ubicadas en diferentes domicilios.

Los representantes designados deben reunirse de inmediato para levantar el acta constitutiva de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

El acta constitutiva deberá contener los siguientes datos y elementos:

I. Lugar, hora y fecha de la reunión.

II. a) Nombre de la empresa.

b) Registro federal de causantes.

c) Número de registro del I.M.M.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.

III. Asentar que el objeto de la reunión es constituir la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

IV. Nombre completo y firma de los representantes, propietarios y suplentes designados ante la Comisión.

Cuando en una misma empresa se establezcan dos o más Comisiones, una de ellas debe fungir como Comisión Central y Coordinar el funcionamiento de las demás.

Los representantes de los trabajadores deberán designarse por el Sindicato Titular del Contrato Colectivo, o en su defecto, la designación debe ser hecha por mayoría de votos de los trabajadores, mediante un padrón electoral que deberá ser integrado al expediente de la propia Comisión.

Los representantes patronales deben ser designados directamente por el patrón o su representante.

Los representantes que se designen para constituir la Comisión deben satisfacer los requisitos siguientes:

- a) Trabajar en la empresa.
- b) Ser mayor de edad.
- c) Poseer la instrucción y la experiencia necesaria.
- d) No ser trabajador, salvo que todos los trabajadores presten sus servicios en tal condición.
- e) Ser de conducta honorable y haber demostrado en el trabajo sentido de responsabilidad.
- f) De preferencia ser el sostén económico de su familia.

Los representantes que integren las Comisiones tienen la misma responsabilidad e iguales derechos y obligaciones, no importando la jerarquía que tenga cada uno dentro de la empresa o sindicato a que pertenezca.

Los miembros de la Comisión desempeñarán sus cargos como parte de ella, de manera permanente. Los integrantes de la Comisión pueden ser removidos y sustituidos por quienes los reemplacen libremente, cuando haya motivo que así lo justifique y dar informe a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la remoción.

En los centros de trabajo de las cooperativas y de las demás organizaciones sociales para el trabajo, la Asamblea General integrará la Comisión de Seguridad e Higiene. Cuando las cooperativas utilicen los servicios de trabajadores asalariados, se integrará la Comisión de Seguridad e Higiene correspondiente.

1.3.2 REGISTRO.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que sean constituidas en cada centro de trabajo, deberán ser registradas ante la autoridad federal del trabajo, la cual llevará un registro nacional de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Para solicitar el registro de dichas Comisiones, deberán presentar los interesados la solicitud correspondiente. La solicitud deberá elaborarse en la forma que se anexa en la siguiente página.

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DE LA SOLICITUD

CRITERIOS PARA LA INTEGRACION DE COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

1. Número de representantes en relación con el número de trabajadores.
 - A. En empresas con número de trabajadores no mayor de veinte, un representante de los trabajadores y uno de los patrones.
 - B. En empresas que cuentan de veintuno a cien trabajadores, dos representantes de los trabajadores y dos de los patrones.
 - C. En empresas con más de cien trabajadores, cinco representantes de los trabajadores y cinco de los patrones.
 - D. Por cada representante propietario se designará un representante suplente.
2. Número de comisiones mixtas de seguridad e higiene en relación con el número de divisiones, plantas o unidades de una misma empresa.

Debe constituirse una comisión en cada centro de trabajo, o en cada división, planta o unidad que integra la empresa.

TRAMITES PARA EL REGISTRO

1. La presente solicitud de registro deberá ser enviada a las autoridades laborales que le correspondan, según su jurisdicción (federal o local) y según su ubicación en los Estados o en el Distrito Federal, o a la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con las instrucciones siguientes:
 - a) Las de jurisdicción federal, ubicadas en los Estados, ante la Delegación Federal del Trabajo que les corresponda.
 - b) Las de jurisdicción local, ubicadas en los Estados, ante las autoridades laborales estatales que les corresponda.
 - c) Las de jurisdicción local, ubicadas en el Distrito Federal, ante la autoridad laboral del Departamento del Distrito Federal.
 - d) Las de jurisdicción federal, ubicadas en el Distrito Federal, ante la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma antes mencionada sujetándose la solicitud al tamaño de 28 por 21.5 cm. impresa en papel, según características y especificaciones del formato anexo.

La solicitud de registro puede presentarse 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 o por conducto de la autoridad laboral de la entidad cuando se trate de empresas o establecimientos que, salvo los aspectos de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento, estén sujetos a la jurisdicción local.

Los resultados de las promociones que realicen las empresas de sus Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, serán comunicados por correo mediante oficio. La autoridad federal del trabajo notificará a las empresas el número con el cual quedó registrada su Comisión.

1.3.3 FUNCIONAMIENTO.

En la primera reunión de trabajo, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deberá elaborar un programa anual de recorridos mensuales a equipos, instalaciones, locales y edificios en su centro de trabajo, para verificar las condi

ciones de higiene y seguridad que prevalecen en los mismos. Asimismo, se deben asignar las tareas individuales que realizarán cada uno de los miembros de la Comisión.

A petición de los trabajadores o de la empresa, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene debe realizar, otros-recorridos cuando se juzgue necesario, para la observación-especial de condiciones peligrosas que puedan suceder en la empresa.

La Comisión debe formular de inmediato el programa general de puntos que deberán revisarse en forma permanente durante sus recorridos mensuales.

Los puntos a revisar, pueden ser, entre otros:

- I. Métodos de trabajo en relación con las operaciones que realizan los trabajadores.
- II. Pasillos y espacios de trabajo.
- III. Aseo, orden y distribución de las instalaciones, la maquinaria, el equipo y los trabajadores en los centros de trabajo.
- IV. Protección a los mecanismos de transmisión.
- V. Estado y uso de las herramientas manuales.
- VI. Montacargas autopropulsados, carretillas y carros de mano.
- VII. Pisos, plataformas, escaleras y andamios.
- VIII. Grúas y en general aparatos para izar.

- IX. Alumbrado, ventilación y áreas con temperaturas artificiales extremas.
- X. Equipo eléctrico.
- XI. Ascensores.
- XII. Equipos de protección personal.
- XIII. Agentes dañinos: ruido, vibraciones, polvos y gases.
- XIV. Generadores de vapor y recipientes sujetos a presión.
- XV. Manejo de sustancias químicas.
- XVI. Peligros de explosión por gases, polvos y otros.
- XVII. Patios, paredes, techos y caminos.
- XVIII. Salidas normales y de emergencia.
- XIX. Sistemas de prevención de incendios.

Las anotaciones de las observaciones y los recorridos deben hacerse conjuntamente por todos los miembros de la Comisión, además se debe levantar un acta de cada recorrido que se realice, para lo cual se debe llevar a cabo una reunión de trabajo.

Las actas de recorrido mensual de observación general deben 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, relativas al programa de puntos por revisar.

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

V. Si el patrón no admite las medidas preventivas-propuestas, asentar el incumplimiento, en la siguiente acta de recorrido mensual.

VI. Asentar las violaciones que se hayan detectado a las disposiciones legales relativas a la prevención de -- los riesgos de trabajo.

VII. Otras observaciones pertinentes.

VIII. Firma de los representantes.

Las tareas complementarias que debe llevar a cabo la Comisión, son las siguientes:

I. En forma conjunta:

1. Promover la orientación en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para los miembros de la Comisión y para los trabajadores en general.

2. Informar a los trabajadores de los riesgos realizados en el centro de trabajo y de las medidas preventivas que se adopten.

3. Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, relativas al trabajo de las mujeres y menores.

4. Vigilar lo relativo al equipo de protección personal de los trabajadores.

5. Vigilar que se coloquen los avisos de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para evitar los riesgos en función de la naturaleza del trabajo a desarrollar.

6. Vigilar que los botiquines de primeros auxilios contengan el material mínimo de curación.

II. En forma individual, por acuerdo de la Comisión:

1. Redactar y entregar a los miembros el programa-calendario anual.

2. Citar a los miembros de la Comisión para realizar los recorridos.

3. Aportar las observaciones necesarias.
4. Redactar las actas.
5. Presentar las copias del acta al patrón.
6. Llevar el archivo de los documentos.
7. Solicitar los permisos al patrón que para sus -
funciones requieran los miembros de la Comisión.

Los permisos que se requieran para los miembros de la Comisión deberán ser otorgados por el patrón, cada vez - que sean solicitados en forma escrita.

El patrón o su representante debe señalar el lugar en donde sesione la Comisión, el que siempre será dentro -- del local de la empresa, además proporcionará como mínimo, - una mesa de trabajo, los asientos suficientes según el núme - ro de representantes y los útiles necesarios para el cumpli - miento de sus funciones.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Tra - bajo debe dar aviso a las autoridades del trabajo, en un -- plazo no mayor de treinta días, de cualquier cambio de re - presentante, asimismo dará aviso de cualquier modificación - en la constitución y funcionamiento de la Comisión.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene deben reportar a las autoridades laborales correspondientes, las - violaciones a las disposiciones legales en la materia, y -- que habiéndose presentado al patrón, éste no las hubiese --

atendido.

Esta comunicación debe hacerse por escrito asentando los datos siguientes:

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

CAPITULO SEGUNDO
ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO.

2.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El éxito político del gobierno de Porfirio Díaz -- consistió en mantener al obrero y al campesino en la igno-- rancia y yugo producto de la condición social y económica -- en la que se encontraban, no permitiendo a éstos exigir el -- respeto de las garantías y libertades consignadas en la -- Constitución de 1857.

Muy astutamente los hacendados de ese tiempo apli-- caron, cambiaron y utilizaron en su particular provecho, -- los humildes preceptos cristianos. En tanto que la iglesia-- aconsejaba desde el púlpito, el desprecio de las cosas ma-- teriales, y la resignación ante el infortunio, puesto que -- decía, de los pobres será el reino de los cielos, los hacen-- dados capitalizaban astutamente estos consejos de humildad-- y resignación, para convencer a los campesinos que deberían conformarse con su destino.

Su miseria y su pobreza, les decían, les serían am-- pliamente recompensadas en el cielo. Y de esta manera, aca-- baron por convencer al ignorante y sufrido campesino, de -- que su resignación y su conformidad para con la vida de mi--

serias que le habían asignado los hacendados, era una actividad auténticamente cristiana.

En el mundo moderno en que vivimos, el ignorante es el más fiel de los esclavos.

Durante los treinta y uno años de la dictadura porfiriana, no hubo un solo sindicato obrero; por ley estaban terminantemente prohibidos, y quienes intentaran formarlos, iban a dar a la cárcel.

No existía la jornada de 8 horas, todo trabajador, lo mismo en la fábrica que en la oficina, debía trabajar 10 horas diarias, y en muchas fábricas de provincia, trece horas diarias.

No existía el salario mínimo, cada patrón pagaba a sus trabajadores según su criterio, sin intervención ni del gobierno, ni de agrupación alguna de trabajadores.

Nadie exigía cuentas por el despido de un trabajador, no había indemnizaciones, ni jubilación, ni pensiones por vejez, ni vacaciones de fin de año. Tampoco había medicinas gratuitas, ni servicio médico, ni guarderías para los niños de los trabajadores.

Otro motivo de justa crítica al régimen porfiriano fueron las llamadas tiendas de raya. Resulta que en un país

con malos caminos y escasas vías ferreas como el México de fines del siglo pasado, las ciudades quedaban muy lejos de las inmensas haciendas, por lo que se improvisaba una tienda, propiedad del dueño de la hacienda, o del administrador y en las que se vendían, a precios mucho más caros que los de la ciudad, los artículos indispensables para los peones y sus familias.

Con toda intención se vendían en las tiendas de raya grandes cantidades de pulque y aguardiente de la peor calidad. Los campesinos sábado a sábado se emborrachaban, perdían la cabeza, y ya en la necesidad e inconciencia del borracho, seguían pidiendo, a cuenta, más bebida, y el resultado final era que no sólo perdían todo lo que habían ganado, sino que comprometían la raya de la siguiente semana.

Casi siempre el tendero, de acuerdo con el administrador de la hacienda, aumentaban los adeudos a discreción, aprovechándose tanto de la embriaguez del infeliz peón, como de su analfabetismo.

Estos ingresos inmorales les significaban a los administradores mucho más que sus propios salarios. El resultado era que casi no existía campesino que no fuese deudor en la tienda de raya.

Fueron mucho muy frecuentes los casos en que el -- campesino moría sin haber terminado de pagar su deuda. Pero

para eso estaban los hijos, en aquellos tiempos, como en -- los actuales, la gente de pueblo, sin visión alguna ante el porvenir, tenían muchos hijos.

La mayoría de sus hijos moría, justamente por las condiciones de insalubridad y miseria en que vivían, y los que llegaban a la edad adulta, iniciaban su visita a las -- tiendas de raya reconociendo la deuda de su padre.

En la tienda de raya, el peón encontraba la manera de suplir su imprevisión, allí se le facilitaba el maíz y -- chile para su alimentación, la manta para su vestido, la ce -- ra para su culto sin necesidad de tener que pagar en efecti -- vo.

El peón acudía a la tienda de raya y el propieta -- rio de la tienda encontraba en ella una oportunidad para ex -- plotarlo, encareciendo los artículos.

Y no teniendo garantía real que empeñar, obligaba -- su persona, casi siempre para toda la vida, no por convenio expreso y legalmente sancionado entre él y el propietario, -- sino por una especie de acuerdo tácito entre todos los te -- rratenientes que no admitían a ningún trabajador dentro de -- sus tierras, sino a condición de saldar por su cuenta la -- deuda y cargársela al infeliz esclavo.

Los campesinos permanentes vivían aglomerados en --

un rincón de la hacienda llamada, la cuadrilla, allí había una serie de cuartos de adobe, todos iguales, propiedad del hacendado, y destinados a los campesinos con su respectiva familia.

Se les daba casa a los campesinos, para que éstos no pudieran huir sin pagar sus deudas, para obligarlos a -- que se levantaran a las cinco de la mañana, para tenerlos -- próximos a los sitios de la siembra y además se les descontaba de sus salarios el alojamiento.

En gran contraste con la lujosa casa del hacendado la cuadrilla, era miserable, sus casas parecían improvisadas y estaban construidas con los más increíbles e inadecuados materiales.

En medio del conglomerado, en una fila de cuartos de adobe sin ventana, pero con abertura destinada a puerta, vivían los favorecidos.

Cada cuarto, de cuatro por cinco metros, se consideraba como una casa para una familia, estaban todos numerados. Cada casa era un solo cuarto, en el cual dormían, naturalmente en el suelo, toda la familia, y dentro del cual se cocinaba la mayor parte del año.

Los peones, sus mujeres y sus niños, estaban llenos de piojos, vestidos de sucios harapos y sufrían por las fiebres.

Uno de los artículos de la Constitución de 1857 -- que fue más frecuentemente violado en los tiempos de Díaz, -- el artículo 5º, que en su parte esencial dice: La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

Todo campesino que tuviera adeudos con las tiendas de raya no podía abandonar la hacienda, so pena de entrar a la cárcel de la misma, nos está indicando que el campesino -- no tenía libertad para buscar trabajo en otro lugar.

Para no tener problemas de trabajo, los inversionistas le exigieron al gobierno de Porfirio Díaz que se obligara a no permitir ningún movimiento sindical.

La propuesta fue aceptada, y las grandes compañías y fábricas se fueron introduciendo en el país, gozando de -- una protección en las ganancias.

La absoluta protección a los capitalistas perjudicó a los obreros; salarios bajos y permanentes, sin derecho a vacaciones, ni ayuda para viviendas, ni servicios médicos.

El gobierno de Porfirio Díaz gobernó solo para los ricos; apoyó a los que ya eran fuertes por su dinero, en contra de los débiles.

Y en lugar de reducir la distancia entre el fuerte y el débil, acudiendo en auxilio de éste, por el contrario, el gobierno porfirista utilizó la fuerza pública en apoyo del fuerte.

Los fundadores del Partido Liberal Mexicano de -- 1906, fueron los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio I. Villareal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivera y -- Rosalío Bustamante.

Los postulados del Partido Liberal Mexicano ha-- -- brían de ser tomados en cuenta al consolidarse la Revol-- -- ción Mexicana y reformarse la Constitución de 1857 mediante la nueva de 1917. Así pues vale la pena mencionar algunos -- de los doce propósitos del Partido Liberal Mexicano.

1.- La jornada máxima de trabajo será de ocho ho-- -- ras y se prohibirá el trabajo infantil.

2.- Las tiendas de raya se abolirán en todo el te-- -- rritorio de la nación.

3.- Se otorgarán pensiones de retiro e indemniza-- -- ciones por accidentes de trabajo.

4.- Se expedirá una ley que garantice los derechos de los trabajadores.

Por lo tanto, se puede afirmar que desde 1906 en -- que apareció el Partido Liberal Mexicano y se formularon -- los puntos mencionados y otros más, la Revolución Mexicana -- tenía un bellísimo ideal por el cual luchar.

Por el mes de Mayo de 1911, se corría la versión de que el dictador don Porfirio Díaz se presentaría en la Cámara de Diputados el día 24 para renunciar. Gran cantidad de personas se agitó por las calles de la Ciudad de México, pero Porfirio Díaz ni el Vicepresidente Ramón Corral se aparecieron por allí.

Entonces la multitud improvisó una manifestación y se dirigió al Palacio Nacional, lanzando mueras a Porfirio -- Díaz y vivas a Francisco I. Madero. La guardia del Palacio, en un exceso de nerviosismo más que de defensa, imprudente-- mente hizo fuego sobre los manifestantes, dejando tendidos -- algunos muertos e hiriendo a numerosas personas, lo que acabó de unificar al pueblo de la Ciudad de México en contra -- del intransigente tirano.

Este aún se negaba a renunciar, y fue necesario que lo convenciera el llamado cerebro de don Porfirio, sea José Ives Limantour. Renunció por fin, el 25 de Mayo de 1911 a su mandato que había ejercido desde 1877, también renunció -- a la Vicepresidencia Ramón Corral. Fue nombrado un gobierno interino encabezado por el Licenciado Francisco León de la--zarra.

Tan pronto como cesó Porfirio Díaz de ser el amo absoluto de México, cesaron, automáticamente, las caravanas elogios y actitudes serviles hacia su persona.

Refugiado en su casa con su familia, apenas y fueron a saludarlo, o más bien, a ofrecerle sus condolencias, - unos cuantos de sus amigos.

A solas y con la mayor discreción, arregló su salida de la capital en el tren expreso que lo condujo a Veracruz. De nadie se despidió, ni siquiera de sus más fieles - amigos. En Veracruz se embarcó rumbo a Francia, el 27 de Mayo de 1911.

Al fin llegaron las primeras elecciones, el 25 de Octubre de 1911, auténticamente libres celebradas en México en más de treinta años.

Los candidatos fueron los siguientes:

Por el Partido Constitucionalista Progresista, Madero para Presidente y José María Pino Suárez para Vicepresidente.

Por el Partido Antirreeleccionista, los candidatos fueron, Madero para Presidente y el doctor Francisco Vázquez Gómez para Vicepresidente.

Por el Partido Católico, Madero para Presidente y - Francisco León de la Barra para Vicepresidente. Como se ve, era una lucha exclusivamente por la Vicepresidencia.

Efectuadas las elecciones, triunfó el binomio del - Partido Liberal Progresista, Madero y Pino Suárez, lo cual indica la incontrastable popularidad que aún tenía el señor - Madero. Este tomó posesión del gobierno el 6 de Noviembre - de 1911.

El nombramiento del gabinete fue hecho por Madero, y causó desagradable sorpresa entre sus partidarios. Habiendo revolucionarios tan cultos, inteligentes y trabajadores. - El señor Madero parecía a toda costa querer reconciliarse - con el antiguo régimen, por lo que no tuvo escrúpulo en preferir elementos medianos o intensamente porfiristas.

Además de buscar, noblemente como todo lo que él hacía, la reconciliación con el enemigo y la unión total de la familia mexicana.

Un error del señor Madero fue permitir que algunos de los más cínicos, falsos y calumniadores defensores de Porfirio Díaz y enemigos de los revolucionarios, los periodistas porfirianos, continuaran en su misma labor de difamación periodística.

Mediante una mal entendida, libertad de imprenta, - permitió que los periódicos difamaran y caluniaran, (lo - -

cual no es libertad de imprenta, sino delito civil) y que -- desobedecieran a la Constitución lo cual ningún gobierno -- que se respete debe permitir, y que, por último atacasen a -- los más débiles y desamparados, los campesinos y los obreros y defendiesen a los más fuertes y poderosos, los capitalis-- tas. En fin, la prensa de los tiempos de Madero era la misma y actuaba de igual manera que en tiempos de Porfirio Díaz.

Cansado don Emiliano Zapata de que los periódicos de México no lo bajarán de bandido, asaltante y otras ofen-- sas, formuló un plan, no solamente para demostrarles a dichos periódicos por qué luchaba, sino también para obtener el apo-- yo de los campesinos de toda la República, pues su lucha era la misma de cualquier campesino en cualquier rincón de Méxi-- co; el cumplimiento de la cláusula tercera del Plan de San -- Luis, la restitución de la tierra a quienes habían sido, an-- tes de la dictadura porfiriana, sus legítimos dueños, los cam-- pesinos.

El plan se formuló en la Villa de Ayala, Morelos, el 25 de Noviembre de 1911, por lo que se le conoce por el Plan de Ayala, y fue redactado por don Emiliano Zapata, su hermano Eufemio y otros más. El plan se refiere casi exclusivamente a la restitución de la tierra, y en general es menos exigente que nuestro actual artículo 27 constitucional.

En concreto, el Plan de Ayala pide que los campesinos que hubiesen sido despojados de sus tierras, entren inme--

diatamente en posesión de las mismas; que los grandes latifundios sean expropiados en una tercera parte, es decir, dos-terceras partes seguirán siendo para los hacendados, y la tercera parte para repartirse entre los campesinos del lugar. Solamente perderían toda su hacienda, aquellos hacendados que en cualquier forma se opusieran al cumplimiento de la cláusula.

Los porfiristas confiaron en que si Madero aceptaba al ejército federal como su nuevo ejército, en lugar de las fuerzas revolucionarias, Madero y la Revolución estaban perdidos. Y el tiempo solo vino a darles la razón a los conservadores y reaccionarios.

En poco más de un año, el Presidente Madero había perdido a sus tres principales caudillos; Pascual Orozco y Emiliano Zapata en armas contra él, y Francisco Villa prófugo de la justicia. Si todas las fuerzas federales se rebelaban, quién iba a defender al Presidente.

Los porfiristas, los hacendados y la alta burguesía comprendieron que había llegado la hora. Solo necesitaban contar con el apoyo de los federales, y como era de esperarse, los generales federales, aceptaron, en su inmensa mayoría, darle un cuartelazo al señor Madero, quedó señalado el año de 1913 para realizarlo.

El impaciente Huerta no quiso esperar la muerte --

del Presidente Madero para asumir el poder. Dueño absoluto del ejército y de la policía de la Ciudad de México, apoyado por toda la prensa de la capital, la misma que hacía elogios a Porfirio Díaz, y apoyado por la mayoría de los senadores, que no eran sino viejos porfiristas a los que el espíritu de unidad y reconciliación del señor Madero había permitido su continuación en el Senado.

Victoriano Huerta se autonombró desde el 19 de Febrero de 1913, Presidente provisional de los Estados Unidos Mexicanos, hasta que la situación permitiera efectuar las elecciones.

De los generales jefes de operaciones y sus inmediatos subalternos, ni que decir, todos ellos federales, aceptaron gustosos que al fin, un militar federal fuese el Presidente de la República.

De todos los gobernadores, sólo uno protestó honesta y virilmente que el general Huerta estaba usurpando funciones que no le correspondían, y que de acuerdo con la Constitución Política del país, el único Presidente legal era el señor Madero (aún no se sabía que el Presidente había sido cobardemente asesinado el 22 de Febrero). Ese íntegro funcionario, fue el gobernador de Coahuila, don Venustiano Carranza.

El régimen dictatorial y sanguinario del general -

Victoriano Huerta, sólo sirvió para tener descontento a todo el mundo, lo rechazaron lo mismo los viejos porfiristas, que los revolucionarios. Victoriano Huerta al menos sirvió para unir a los hasta entonces desunidos revolucionarios.

De aquí que no le fuera difícil al gobernador de Coahuila, don Venustiano Carranza, encabezar el movimiento revolucionario contra Huerta.

Era el revolucionario mexicano de mayor experiencia política, pues durante todo el régimen de Porfirio Díaz, siempre había tenido algún modesto puesto político, además de haber sido pequeño hacendado, Carranza fue diputado local, diputado federal, presidente municipal y senador de la República.

Las primeras acciones militares del numeroso grupo revolucionario de don Venustiano Carranza fueron todo un éxito, y sobre todo, fue verdaderamente notable el número de exsoldados revolucionarios, campesinos y obreros que se le unieron.

Con notable inteligencia, y atendiendo lo mismo a intereses políticos que estratégicos, don Venustiano Carranza dividió al Ejército Constitucionalista en tres grandes cuerpos de ejército: la División de Occidente, al mando del general de división Alvaro Obregón; la División del Norte bajo el mando del general de división Francisco Villa y la Di

visión de Oriente bajo el mando del general de división Pascual González.

Con el propósito de ir legalizando la situación, -- don Venustiano Carranza procede a formar su gabinete, pero no acepta que se le nombre presidente provisional de la República, y prefiere que se le siga llamando Primer Jefe del Gobierno Constitucionalista. Por que si se le hubiera nombrado Presidente, tendría dificultades resués para lanzar su candidatura para Presidente Constitucionalista.

Sin desconocer, que ni Madero ni Carranza habían -- promulgado reforma agraria alguna, no por eso se iba a aceptar el Plan de Ayala como la obra suprema de la Revolución, por ejemplo, el totalmente olvidado plan del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Sarabia y Flores Magón era más completo que el Plan de Ayala, puesto que en el viejo Plan de 1909, se hablaba de conquistas obreras y educativas, además de referirse, también, a las conquistas campesinas del Plan de Ayala.

En cambio, sin exagerar tanto los alcances del -- Plan de Ayala, algunos gobernadores de los Estados estaban realizando toda una serie de reformas sociales que ya le estaban dando un sentido práctico, un valor positivo a la Revolución.

Entre otros, el gobernador de San Luis Potosí, general Eulalio Gutiérrez, estableció el 15 de Septiembre de --

1914 el salario mínimo; la jornada máxima de 8 horas (era de diez y hasta de doce); la supresión de las tiendas de raya; la prescripción de deudas que desde los tiempos porfirianos tenían algunos peones con los hacendados.

Igual abolición de deudas decretó el general Pablo González en Puebla y Tlaxcala.

Pero más avanzados en sus propósitos de mejoramiento social, habrían de resultar del gobernador de Tabasco, -- Luis F. Domínguez, y Alberto Fuentes, gobernador de Aguascalientes, al decretar, por primera vez en toda la América Latina, la jornada máxima de 8 horas de trabajo. Además el gobernador Fuentes fue el primero en decretar un día de descanso obligatorio a la semana.

Como se ve, esos debían haber sido los ideales a seguir en todos los numerosos planes, llenos de consideraciones políticas, pero escasos en propósitos de positivo mejoramiento social. Y lo peor del caso fue que los intereses individuales estaban imconiéndose, incluso, a los planes políticos.

Se había desencadenado ya la ambición por los puestos públicos, y como fueron muchos los que habían batido a Huerta, pues muchos eran también los que se consideraban con derecho para aspirar a los mejores puestos.

Para arreglar democráticamente estas rivalidades, --

se propuso una Convención de generales de división y de jefes civiles, es decir, todo el grupo de quienes habían dirigido algún sector de la Revolución. La Convención se inició en la Ciudad de México.

Desde la segunda reunión, y a fin de dejar a todos los jefes en completa libertad, el señor Carranza envió su renuncia como Primer Jefe del Gobierno Constitucionalista, pero los convencionistas no la aceptaron.

Después de enojosas y violentas discusiones, se aceptó que el señor Carranza cesara en sus funciones como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista encargado del Poder Ejecutivo, quedando como general de división; simultáneamente el general Francisco Villa cesaba como general en jefe de la División del Norte. Se nombró presidente provisional al general Eulalio Gutiérrez.

Los acuerdos, sin embargo, no lograron unir a los revolucionarios y don Francisco Villa seguía ingobernable. Si el indisciplinado guerrillero no había querido someterse a un hombre de la categoría de Venustiano Carranza, menos iba a hacerlo con el general Gutiérrez. Este pensó formar un grupo revolucionario independiente lo mismo de Carranza que de Villa, y comisionó al general Lucio Blanco para que iniciara las gestiones.

Alguien le comunicó a Villa el proyecto y se lanzó con varios miles de soldados a desconocer y castigar al Pre

sidente provisional. Don Eulalio Gutiérrez huyó precipitadamente con unos cuantos batallones, siendo alcanzado y herido por los villistas. Logró escapar, y prefirió rendirse a los carrancistas. Así concluyó la historia del primer presidente provisional de la Revolución Constitucionalista.

Austero e imperturbable, don Venustiano seguía el desarrollo de los acontecimientos en Veracruz, y con fecha 12 de Diciembre de 1914 expidió un decreto del que reproduciremos solo una parte de la fracción número dos.

"El Primer Jefe de la Revolución, y encarnado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión exige como indispensables para reestablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; ... legislación para mejorar la calidad del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias; ... reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la Constitución de la República, y en general, todas las demás leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el pleno goce de sus derechos y la igualdad ante la ley".⁵

5. Arredondo Muñozledo, Benjamín. Historia de la Revolución Mexicana. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, - 1974. p.190.

Si el señor Madero hubiera propuesto todos los objetivos anteriores, y se hubiera limitado a cumplirlos, hubiera hecho imposible el triunfo de los federales.

Los principios anteriores, no fueron sino un anticipo de las reformas fundamentales que sufriría nuestra Constitución tres años después.

La Convención de Aguascalientes, sus acuerdos y los presidentes provisionales de México desaparecieron, y no quedó en el país, sino un solo gobierno fuerte, progresista y -- con clara conciencia de lo que era la Revolución; el gobierno Constitucionalista de don Venustiano Carranza.

Don Francisco Villa no pudo soportar que el gobierno estadounidense reconociera a Carranza, y se propuso, traicioneramente, ocasionarle problemas internacionales al primer jefe, sin pensar que a quien se los provocaba era a México.

EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERETARO.

Solucionado el gravísimo problema con los Estados Unidos; desaparecida la Convención de Aguascalientes y substitutas de la misma, don Venustiano Carranza creyó llegado -- el momento de revisar la Constitución Política de 1857, a fin de sujetar todos los actos gubernamentales a dicha Cons

titución, bien fuese que se reformase o no.

El 1º de Diciembre en el Teatro Iturbide de la Ciudad de Querétaro, se reunieron los diputados constituyentes con la asistencia de don Venustiano Carranza, todos sus ministros, y los representantes diplomáticos.

Abierto al Congreso por el Licenciado Rojas, el Primer Jefe leyó un informe sobre la conveniencia de revisar cuidadosamente la Constitución de 1857, fundamentalmente -- aquellos artículos en que los revolucionarios habían demostrado que deberían ser reformados.

Estos artículos fueron el 3º, el 27, el 28 y el 123. De ellos el 3º, 27 y 123 son tan importantes, que con las amplísimas reformas realizadas (prácticamente se crearon de nuevo) han quedado como los artículos más trascendentales de nuestra Carta Magna.

Vamos a referirnos en especial al más importante de todos los artículos reformados, el artículo 123, en virtud de que se refiere a todos los trabajadores de México, cualquiera que sea su actividad, su responsabilidad o su salario.

Para el estudiante tiene un doble valor; es útil este artículo, como elemento importante de la enseñanza escolar pero será aún más importante, muchos años después, cuando el estudiante, transformado en adulto y en trabajador, requiera del conocimiento de este artículo y de todos sus incisos.

A continuación nos parece oportuno incluir en el texto de este apartado, las fracciones que se refieren a la Previsión Social, tomadas textualmente de la redacción original del artículo 123 de la Constitución de 1917, y por continuar en vigor hasta la fecha, salvo algunas adiciones y modificaciones hechas a través de los años.

II. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

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

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

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

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

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embotelladas y de casas de juego de azar.

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

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

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

Todo trabajador, por el solo hecho de serlo, con la -- sola lectura completa de las 30 fracciones del artículo 123 -- constitucional (hoy 31), cuyas algunas fracciones acabamos -- de transcribir, puede valorizar lo que le debe a la Revolu-- ción Mexicana.

Basta para ello meditar en las siguientes palabras, -- el artículo 123 con sus treinta fracciones, no existió en -- los treinta y uno años de la dictadura porfirista.

Y los escasos artículos de la Constitución de 1857 -- que protegían al trabajador, jamás fueron cumplidos por el -- gobierno de don Porfirio Díaz.

El estudiante no trabajador, puede observar fácilmente, a través de todas las fracciones del artículo 133,-- que estas protegen amplia y terminantemente al trabajador.

Esto quizá pueda considerarse unilateral, pero -- frente a esta consideración, cabe argumentar dos hechos: el primero, que antes existía otro aspecto también unilateral; el de que la protección era exclusivamente a favor del patrón y en contra del trabajador; el segundo hecho consiste en, que protegiendo al trabajador, la Revolución Mexicana -- ha cumplido con su más elemental exigencia de justicia, la protección del más débil.

2.2 LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA DE 1922.

De esta ley hablaremos en especial del Capítulo -- XVI denominado: De la Higiene y Seguridad de las Fábricas y Talleres, que abarca de los artículos 212 al 235 y de los -- cuales interpretaremos los de más importancia.

Artículo 213. El interior de todo centro de trabajo, deberá reunir las siguientes condiciones:

I. Amplitud para que cada uno de los trabajadores -- cuente, cuando menos, con una superficie de dos metros cua-

drados.

II. La iluminación natural de los centros de trabajo debe ser la suficiente y la iluminación artificial de ellos debe ser eléctrica de preferencia, de tal manera que las lámparas que se utilicen no constituyan peligro de incendio.

III. Las paredes y techos de estos edificios, deben estar contruidos debidamente para evitar elevación o descenso brusco de temperatura en el interior de ellos.

La temperatura ambiental dentro de todo centro de trabajo constituye un factor importante, ya que se evita que el trabajador pueda enfermar y tenga mayor rendimiento en el desempeño de sus actividades laborales.

IV. Todos los establecimientos deben tener mangueras bien distribuidas con suficiente presión de agua, así como extinguidores de incendio.

V. Toda fábrica o taller debe tener un departamento especial para excusados y mingitorios, los cuales deberán estar en condiciones de absoluto aseo. El número de excusados será, por lo menos, uno por cada treinta trabajadores.

Al no contar los centros de trabajo con excusados-

y mingitorios suficientes, los trabajadores se verán en la necesidad de realizar conatos antihigiéncicos en lugares - inadecuados de la fábrica o taller.

Artículo 219. Con las máquinas y aparatos de uso - de las fábricas y talleres se observará lo siguiente:

I. Los motores de gas, vapor, eléctricos y otros - aparatos motrices, solo podrán tener acceso a ellos los tra - bajadores capacitados y deberán tener cubiertas protectoras.

II. Todas las piezas salientes o móviles, ruedas - de engranes, cables de transmisión y en general toda pieza - que ofrezca peligro para el que la toque, será provista de - protectores adecuados.

Las protecciones de las piezas móviles son neces - rias en todo centro de trabajo, ya que de lo contrario po - drían surgir daños irreparables, como la pérdida de algún - miembro del cuerpo humano.

Artículo 221. En lugares donde no se disponga de - agua potable entubada, deberá conservarse en depósitos pro - tegidos del calor y de contaminaciones. Se prohíbe el uso - del vaso común, y donde pueda disponerse de agua entubada, - se adoptará, para beber, el modelo de fuente sanitaria, pre - viamente aprobada por el Consejo Superior de Salubridad.

Artículo 225. En la industria del vidrio, para la fabricación de botellas y artefactos similares, será obligatorio el uso de aparatos mecánicos para la operación de soplar la botella. En caso de que el capital de la empresa no lo permita, a juicio de la autoridad sanitaria respectiva, las cañas serán unipersonales, se desinfectarán y el médico revisará el estado de la boca de estos operarios.

Artículo 227. Los talleres y las fábricas deberán desinfectarse una vez al año y siempre y cuando haya sospechas fundadas de que son focos de infección, a juicio del médico o de la autoridad sanitaria.

Creemos que no necesariamente debe de haber sospechas fundadas de que son focos de infección, puesto que los talleres y las fábricas nunca están lo suficientemente limpios, y por ello es indispensable que más de una vez al año se desinfecten.

Artículo 234. Las enfermerías que se establezcan de acuerdo con lo previsto por la ley, estarán dotadas de los medicamentos y útiles necesarios, así como de las condiciones higiénicas que reclaman esta clase de servicios, y serán atendidas por el médico de la negociación.

2.3 LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE QUERETARO DE 1922.

Hablaremos del título sexto de esta ley denominada: salubridad e higiene de los Centros de Trabajo, haciendo una interpretación de los artículos de más importancia, este título empieza en el artículo 151 y termina en el 156.

Artículo 151. Todo centro de trabajo agrícola, industrial, minero, etcétera, deberá sujetarse a las siguientes disposiciones de salubridad e higiene:

I. Deberán conservarse en perfecto estado de aseo, evitándose toda emanación proveniente de alcantarillas, pozos, excusados y de otras que afecten la salud;

II. Habrá suficiente ventilación para evitar, que los gases, vapores, polvos y demás impurezas producidas en los centros de trabajo, puedan causar enfermedades a los trabajadores.

Artículo 152. Queda estrictamente prohibida la introducción de toda clase de bebidas alcohólicas, en cualquier centro de trabajo.

Artículo 153. Las negociaciones industriales, agrícolas, mineras y en general todo centro de trabajo, observarán las siguientes disposiciones:

I. Observar los preceptos relacionados con la higiene y salubridad para evitar enfermedades a los trabajadores;

II. Prevenir los accidentes de trabajo, por medio de aparatos o recursos que favorezcan la vida y bienestar de los trabajadores;

III. Atender las indicaciones de los trabajadores cuando denuncien el mal estado de algún aparato o maquinaria que perjudique su salud, causándoles alguna enfermedad profesional. En caso de conflicto, la Junta de Conciliación y Arbitraje nombrará un perito para que lo resuelva.

IV. En las minas, obras de drenaje, obras de ciaro y en general donde el trabajo se realice en regiones salinas, utilizar todos los medios para realizar el saneamiento, para evitar todas las enfermedades concernientes;

V. Proporcionar a todos los trabajadores baños y lavaderos.

VI. Atender con eficacia todas las disposiciones emanadas del Consejo Superior de Salubridad;

Artículo 154. Las autoridades municipales quedan obligadas a preparar y proponer a disposición de los trabajadores gimnasios, baños, lavaderos, etcétera, dentro de las po

relaciones, en calidad de servicio gratuito.

Artículo 155. Las negociaciones industriales que por su propia naturaleza sea imposible permitir la salida a los trabajadores para ingerir sus alimentos, deberán dotar a éstos, dentro de la negociación, de un lugar adecuado para tal objeto, instalando lavabos para el uso de los trabajadores.

La finalidad de esta medida es el evitar que el trabajador se vea obligado a ingerir sus alimentos en el mismo sitio donde desempeña sus funciones y la instalación de lavabos es para exhortar a los trabajadores a que prevalezca entre ellos la higiene al ingerir sus alimentos.

Como podemos observar todas las medidas de seguridad e higiene enunciadas anteriormente tanto en la Ley de Chihuahua como en la de Querétaro tienen una finalidad en común, la de prevenir accidentes y evitar enfermedades en todo centro de trabajo.

2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo.

Dos consideraciones determinaron a los constituyentes para cambiar de opinión: la convicción de que contraía el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones en el párrafo introductorio del artículo 123 dijeron:

El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes.

El 14 de Enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que fue la primera en toda la República, se completó ésta con la Ley del 18 de Junio de 1924 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley del Trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y

el derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero. Y las disposiciones sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los trabajadores.

La declaración de derechos sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo, el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República, creándose sindicatos y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuyas premisas fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos.

"Pero no estaban satisfechos los trabajadores y -- lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros y en las fábricas y en los talleres, fue notable y oportuna la solución de la Asamblea de -- Querétaro, decía el rumor, pero la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios".⁶

En vista de que cada vez se multiplicaban más las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó --

6. De la Cueva, Mario. Op. cit., p. 53.

en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración de Derechos Sociales y propuso una solución original; la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

El 15 de Noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73 fracción X y párrafo introductorio del artículo 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, en la que fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que fue el primer antecedente de la Ley Federal de 1931.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas.

Llamado así porque, si se declaraba una huelga, debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes,-

patrono o trabajadores, de someterse al arbitraje, en cuyo caso debía proceder la Junta en los términos de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, esto es, a dar por terminados los contratos de trabajo y, si la negativa procedía del patrono, a condenarle el pago de las respectivas indemnizaciones.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de varias e importantes modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de Agosto de 1931.

De los artículos que trataban sobre la Seguridad e Higiene en la Ley Federal del Trabajo de 1931, sólo transcribiremos los que consideramos de mayor importancia.

Artículo 106.- Queda prohibido, respecto a los menores de dieciséis años:

- I.- El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, y en las casas de asignación; y
- II.- Ejecutar labores peligrosas e insalubres.

Artículo 107.- Queda prohibido respecto de las mujeres:

- I.- El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; y
- II.- La ejecución de labores peligrosas o insalu-

bres, salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección.

Artículo 108.- Son labores peligrosas:

I.- El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

II.- Cualquier trabajo con sierras automáticas, -- circulares o de cinta, cuchillos, cortantes, martinets y -- demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales;

III.- La fabricación de explosivos, fulminantes, -- sustancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes.

Artículo 109.- Son labores insalubres:

I.- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen;

II.- Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

III.- Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos;

IV.- Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua.

Artículo lll.- Son obligaciones de los patronos:

IV.- Instalar, de acuerdo con los principios de higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias de las minas, drenajes, plantaciones insalubres y otros centros de trabajo, adoptarán los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando, en cuanto sea posible, que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas, y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y para la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación;

V.- Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes, para prevenir accidentes en el uso de la maquinaria, instrumentos o material de trabajo, y disponer en todo tiempo de medicinas y útiles indispensables para la atención de cualquier caso patológico que se presente a los obreros durante el ejercicio de sus labores, a juicio de las autoridades sanitarias del lugar, y en su defecto a juicio del médico de la empresa, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra en la negociación.

Es bien importante que en toda fábrica o taller -- por muy pequeña que sea y, por conducto del patrón, se les de a los trabajadores cursos de capacitación y adiestramiento en el uso de la maquinaria y material o instrumentos de trabajo, esto es, con el fin de que cada día sea menor el número de accidentes sufridos por los trabajadores en el desempeño de sus actividades.

Artículo 113.- Son obligaciones de los trabajadores:

III.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que -- les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural de estos objetos, -- ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

IX.- Someterse de acuerdo con los contratos y reglamentos, al solicitar su ingreso al servicio o durante él si lo requiere el patrón, a un reconocimiento médico para -- comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad -- profesional, contagiosa, o incurable.

No necesariamente si lo requiere el patrón el trabajador debe someterse a un reconocimiento médico, creemos que todos y cada uno de los trabajadores que ingresan a una nueva empresa tienen la obligación social de practicarse un reconocimiento médico, para comprobar que no padecen alguna

enfermedad contagiosa o incurable.

Artículo 308.- En caso de riesgos profesionales -- realizados, los patrones están obligados a proporcionar, in mediatamente, los medicamentos y materiales para curación y asistencia médica que sean necesarios. A este efecto:

II.- Todo patrón que tenga a su servicio de cien a trescientos obreros debe establecer un puesto de socorro do-- tado con los medicamentos y material necesario para la aten-- ción quirúrgica y médica de urgencia. Este puesto estará -- atendido por personal competente, bajo la dirección de un-- médico cirujano, y si a juicio de éste no se puede prestar-- la debida asistencia médica en el mismo lugar del trabajo, -- el obrero víctima de un accidente será trasladado a la po-- blación, hospital o lugar más cercano en donde pueda aten-- derse a su curación. Todo bajo la responsabilidad del pa-- trón y por su cuenta.

Artículo 324.- En cada empresa se establecerán las comisiones que se 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.

CAPITULO TERCERO
LEGISLACION APLICABLE SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE.

3.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las disposiciones consideradas en la Ley Federal - del Trabajo como de seguridad e higiene son las siguientes:

a).- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

VI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares - en que deban ejecutarse las labores, para prevenir los riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos - - efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones - en los términos que señalen las propias autoridades.

El patrón, al establecer su negociación, debe sujetarse a reglamentaciones relacionadas con el aspecto higiénico 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.

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir - los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, - en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y , disponer en todo tiempo del material de curación - necesario y de los medicamentos que señalen los instructivos que se expidan, para poderse prestar oportunamente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que se suscite.

El patrono debe tener presente que sus trabajadores son hombres que merecen, como tales, el mejor trato posible y además, debe considerar que individuos enfermizos - dan un bajo rendimiento en su labor o faltan con frecuencia a su trabajo.

XVIII. Fijar visiblemente y esparcir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en - los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro-

de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Los patrones tienen la obligación de formar e integrar las Comisiones Mixtas tanto las de Capacitación y -- -- Adiestramiento como las de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Comisiones tienen por objeto, respectivamente, vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento implantado en la empresa y para investigar las causas de los riesgos de trabajo, promoviendo medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

b).- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deben integrarse de acuerdo con esta Ley.

c).- CONTRATO LEY.

Artículo 412. El contrato ley contendrá:

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391 fracciones IV, V, VI y IX.

De todos estos requisitos, el más importante es el

salario, ya que la ausencia de todos los demás es subsanable aplicándose las condiciones mínimas constitucionales. -- Recordemos además que si bien la revisión del contrato ley- es cada dos años, el salario debe revisarse anualmente.

d).- RIESGOS DE TRABAJO.

Artículo 504. Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

V. Dar aviso por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, -- dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que -- ocurran, proporcionando los datos y elementos siguientes:

- a) Nombre y domicilio de la empresa;
- b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron -- el accidente; y
- e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte- de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito-

a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieren tener derecho a la indemnización correspondiente.

Artículo 512. En los reglamentos e instructivos de esta Ley que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y salud de los trabajadores.

Artículo 512-A. Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para aniquilar los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salud, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patronos a las que convoque el Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

Artículo 512-B. En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendi

dos en su jurisdicción.

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración participarán también representantes de -- las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y Salud, y -- del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen, conjuntamente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente.

El representante de la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como Secretario de la misma.

Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo, a -- fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equi-- pos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o -- de los instructivos que con base en ellos expidan las auto-- ridades competentes.

Si transcurrido el plazo que se les conceda para -- tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Se-- cretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancio-- nar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción ma-- yor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo --

que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referen--
cia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secreta--
ría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones--
ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o --
totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimien--
to a la obligación respectiva, oyendo previamente la opi--
ni3n de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspon--
diente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte --
las medidas pertinentes para que el patr3n cumpla con dicha
obligaci3n.

Quando la Secretaría del Trabajo determine la clau--
sura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres --
días hábiles de anticipaci3n a la fecha de clausura, al pa--
tr3n y a los representantes del sindicato. Si los trabajado--
res no estan sindicalizados, el aviso se notificará por es--
crito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta--
de Seguridad e Higiene.

Artículo 512-E. La Secretaría del Trabajo y Previ--
si3n Social establecerá la coordinaci3n necesaria con la de
Salud y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la
elaboraci3n de programas y el desarrollo de campañas ten--
dientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

Artículo 512-F. Las autoridades de las Entidades -

Federativas auxiliarán a las de orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, -- cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales estén sujetos a la jurisdicción local.

e).- **COMPETENCIA CONSTITUCIONAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.**

Artículo 527-A. En la aplicación de las normas de trabajo referente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el -- trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

La competencia de las autoridades federales es expresa y la que no se establece en favor de éstas corresponde a las autoridades locales. Esto se deriva del artículo -- 124 de la Constitución, que dispone que todas las facultades que no estén expresamente concedidas a la Federación se entienden reservadas a los Estados.

Artículo 529. En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo --

corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir -- las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local.

3.2 REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Este Reglamento rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto proveer en la esfera administrativa a la observancia de la Ley Federal del Trabajo en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y lograr de este modo disminuir los accidentes y enfermedades producidos en los centros de trabajo.

La aplicación de este Reglamento corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las autoridades-

Federales coordinarán sus acciones en materia de seguridad e higiene con las autoridades de los Estados y del Departamento del Distrito Federal.

La atención de este reglamento se hará coordinadamente con la Secretaría de Salud de acuerdo a las facultades que sobre higiene otorgan a esta última las leyes en vigor.

Para los efectos de este ordenamiento, las Secretarías mencionadas integrarán una Comisión permanente, con tres representantes de cada una de ellas, con el fin de proponer en los casos que lo juzguen necesario, la forma de operar la coordinación, con la finalidad de que las propias dependencias puedan cumplir con las funciones que les atribuyen a cada una de ellas los diversos ordenamientos legales.

La aplicación de las disposiciones contenidas en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo se hará atendiendo a las características de cada tipo de trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social queda facultada para expedir, con base en este reglamento, los instructivos que considere necesarios para desarrollar y determinar la forma en que deben cumplirse sus disposiciones.

Para su obligatoriedad y general observancia, los instructivos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expida, deberán ser publicados en el Diario Oficial de la Federación, los cuales más adelante serán comentados.

Para los efectos de este ordenamiento se considera como centro de trabajo a todo aquel establecimiento, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción de bienes o de prestación de servicios y en los cuales participen personas que sean sujetos de una relación de trabajo. Asimismo, se considera como centro de trabajo, los establecimientos de producción de bienes y servicios pertenecientes a sociedades cooperativas y demás formas de organización social.

Están obligados a cuidar de la estricta observancia de este Reglamento en sus respectivos centros de trabajo, los patronos, los sindicatos, los trabajadores, las comisiones de seguridad e higiene, los encargados de la seguridad, los supervisores de seguridad y los médicos de las empresas.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades competentes de los Estados y del Distrito Federal, llevarán a cabo los estudios e investigaciones en los lugares de trabajo y los exámenes que estimen convenientes a los trabajadores, utilizando los equipos necesarios y los medios que la ciencia y tecnología emplean para identificar

y valorar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo, y para determinar las alteraciones de la salud en los trabajadores.

3.3 INSTRUCTIVOS DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

El incremento paulatino y sostenido de los riesgos de trabajo en los últimos años hace necesario tomar mayor conciencia de la problemática existente y llevar a cabo las acciones adecuadas para que todos los sectores contribuyan con su mejor esfuerzo en beneficio de la salud e integridad de los trabajadores.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social han concertado diversas acciones tendientes a promover el mejoramiento de la seguridad e higiene en el trabajo y a prevenir y combatir los riesgos de trabajo en las empresas.

Dentro de este contexto, los 21 instructivos del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo expedidos por el Ejecutivo Federal, publicados en el Diario Oficial -

de la Federación el 11 de abril de 1985 tienen especial significado, los cuales tratan sobre las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido, de la instalación y operación de ferrocarriles, de los edificios y locales de los centros de trabajo, de lo refe--rente a ventilación, de las características de los botiqui--nes para primeros auxilios, de los requerimientos y carac--terísticas de regaderas, vestidores y casilleros, de la pro--tección contra incendios en los centros de trabajo, etc.

De los 21 instructivos del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, solo abordaremos los de mayor apli--cación general en todo centro de trabajo, comentando de ca--da uno de ellos sus preceptos más sobresalientes e importan--tes.

1.- EDIFICIOS Y LOCALES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Son aquellas instalaciones y equipo que toda empre--debe contener para el adecuado acceso y seguridad de los --trabajadores, todo ello con la finalidad de prevenir acci--dentes susceptibles de ocurrir en los centros de trabajo.

Los edificios y locales en los centros de trabajo--deberán tener condiciones de seguridad e higiene adecuadas--al tipo de actividad que en ellos se desarrolle en lo que -

respecta a techos, paredes, pisos, patios, rampas, escaleras, pasadizos, vías y plataformas elevadas.

Las escaleras, pasadizos, plataformas de trabajo y bases elevadas, deberán tener barandillas con una altura mínima de 90 cms., en los lados descubiertos, excepto aquellas plataformas que se utilicen para la carga y descarga de materiales.

Los pisos de rampas, huellas de escalones, descansos pasadizos y plataformas elevadas, deben tener superficies antirresbalantes.

Las ranjas, registros, pozos, aberturas y desniveles que existan en los patios de los centros de trabajo, deben tener protecciones tales como cubiertas, cercas o resguardos y avisos de seguridad, para evitar riesgos a los trabajadores.

Las huellas de los escalones tendrán un ancho mínimo de veinticinco centímetros y sus peraltes un máximo de dieciocho centímetros.

2.- PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS EN -- LOS CENTROS DE TRABAJO.

Con las medidas y disposiciones para garantizar el desempeño de las labores sin riesgo de provocar fuego en los centros de trabajo sobre todo donde se manejen elementos altamente inflamables.

En los centros de trabajo en donde se fabrique, almacene o maneje cualquier materia prima, producto o subproducto que implique alto riesgo de incendio, aquéllas se efectuarán en áreas, locales o edificios aislados.

Las salidas normales y de emergencia deben identificarse mediante letreros y señales que indiquen la dirección y ubicación de las mismas y estar libres de obstáculos que impidan el tránsito de los trabajadores.

Las áreas, locales y edificios deben tener salidas de emergencia, en el caso de que el tiempo para desalojar a los trabajadores por las salidas normales sea superior a tres minutos, o cuando sólo exista una salida normal.

Los elevadores no deben ser considerados salidas de emergencia y en ellos se debe colocar un aviso que indique: "No se use en caso de incendio".

Los centros de trabajo deberán estar provistos del equipo suficiente y adecuado para la extinción de incendios en función de los riesgos que entraña la naturaleza de su actividad.

Las tomas denominadas siamesas que se instalen en el exterior de los centros de trabajo, que así lo requieran, deberán ser de características y dimensiones iguales a las empleadas por el servicio público de bomberos.

En las cajas de las mangueras contra incendio que tengan puertas de vidrio, se deberá anotar la leyenda que indique que se abra o se rompa en caso de incendio.

Los equipos de extinción de incendio en los centros de trabajo pueden ser portátiles y fijos. Los portátiles pueden ser manuales o sobre ruedas y los fijos pueden ser manuales o automáticos.

En los centros de trabajo, por cada área, local o edificio, el patrón debe determinar los grados de riesgo y las clases de fuego, para seleccionar los equipos de extinción de incendio necesarios.

En la instalación de los equipos para la extinción de incendios portátiles manuales se debe cumplir con lo siguiente:

a).- Colocarse a una distancia no mayor de 30 m. de separación entre uno y otro.

b).- Colocarse a una altura máxima de 1.50 m. medidos del piso a la parte más alta del extintor.

c).- Sujetarse en tal forma que se puedan descolgar fácilmente para ser usados.

d).- Colocarse en sitios donde la temperatura no exceda de 50° C y no sea menor de 0° C.

e).- Colocarse en sitios visibles, de fácil acceso y conservarse sin obstáculos.

f).- Estar sujetos a mantenimiento y control que aseguren su funcionamiento llevando registro de fecha de adquisición, inspección, revisión de cargas, recargas y pruebas hidrostáticas.

En todo centro de trabajo se deberán efectuar cada seis meses, por lo menos, prácticas de salida de emergencia.

Al efecto se deberán establecer programas de simulacros en los que participará todo el personal y se le adiestrará en el uso de extinguidores.

En caso de incendio, todo el personal que se encuentre en el centro de trabajo, estará obligado a prestar sus servicios de auxilio por el tiempo que sea necesario.

Para prevenir y combatir incendios, en los centros de trabajo, se deberán organizar brigadas, cuerpo de bomberos o cuadrillas contra incendio, en función del número de trabajadores y de la distancia al departamento de bomberos de la localidad.

3.- DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD Y PROTECCION EN LA MAQUINARIA Y EQUIPO DE LOS CENTROS DE TRABAJO.

Son los procedimientos ordenados y adecuados para prevenir y proteger a los trabajadores contra los riesgos de trabajo que implican los elementos mecánicos de producción en movimiento constante.

En los centros de trabajo donde por la naturaleza de los procedimientos se empleen equipos o maquinaria para la transmisión de energía mecánica, los patrones deben instalar los dispositivos de seguridad necesarios para prevenir y proteger a los trabajadores contra los riesgos de trabajo.

En los centros de trabajo en donde por la instalación de la maquinaria no sea posible utilizar dispositivos de seguridad para resguardar elementos de transmisión de energía mecánica, deberán estar rodeados de barandillas, las cuales deben estar fijas al piso de trabajo y tener como mínimo una altura de 90 cm.

Los aparatos para izar deben estar equipados con frenos diseñados e instalados, de manera que sean capaces de frenar automáticamente cuando el peso que sostiene alcance una vez y media la carga nominal.

Las grúas viajeras, además de los controles de la-

cabina, deben contar con un interruptor de protección general en un lugar a nivel del piso que desconecte la corriente eléctrica.

Las cabinas de los ascensores movidos por fuerza - mecánica deben estar completamente cerradas en los costados y en la parte superior, salvo en las aberturas de emergencia de acceso o de carga y descarga.

El patrón debe instalar en el interior de la cabina de los ascensores que operen manualmente, frenos de mano que funcionen en ambas direcciones de movimiento.

El patrón debe instalar en los montacargas, tractores y carretillas autopropulsadas del centro de trabajo, -- dispositivos sonoros y luminosos intermitentes que permitan al operador avisar del movimiento del vehículo.

Los transportadores que conduzcan cargas en planos inclinados, hacia arriba, deben estar provistos de dispositivos de seguridad, que eviten que éstos funcionen en retroceso en el caso de que se interrumpa la energía.

Los transportadores portátiles, además de llenar -- los requisitos dispuestos para el tipo específico de que se trata, deben contar con un sistema de soporte que garantice su estabilidad durante la operación.

Todo equipo o maquinaria capaz de generar o almacenar electricidad estática debe estar conectado eléctricamente a tierra.

4.- EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE GENERE RUIDO.

En los centros de trabajo, los patrones, en la adopción de medidas preventivas, deberán tomar en cuenta la naturaleza del trabajo y, en su caso, lo siguiente:

- a).- Las características del ruido en lo que respecta a magnitud y componentes de frecuencia;
- b).- La naturaleza, el tiempo y la frecuencia de la exposición de los trabajadores al ruido;
- c).- Las alteraciones en la salud de los trabajadores que puedan derivar de dicha exposición;
- d).- Los métodos generales y específicos de prevención y control.

Los patrones tendrán la obligación de efectuar el reconocimiento, la evaluación y cumplir con las medidas de control necesarias para prevenir alteraciones en la salud de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán la obligación de colabo--

rar en las medidas de evaluación y observar las de control que se establezcan en su centro de trabajo.

El patrono deberá informar a sus trabajadores de las posibles alteraciones en su salud por la exposición al ruido, y orientarlos sobre la forma de evitarlas o atenuarlas.

Cuando los niveles de ruido puedan alterar la salud de los trabajadores, según los niveles máximos permisibles, los patronos deberán establecer un programa de conservación de la audición, para lo cual deberán observar las siguientes medidas:

a).- Modificar o sustituir la maquinaria o equipo que esté alterando el medio ambiente de trabajo con ruido - capaz de causar daño a la salud de los trabajadores, por otro que no lo cause;

b).- Modificar el procedimiento de trabajo;

c).- Dotar a los trabajadores del equipo de protección personal necesario;

d).- Manejar los tiempos de exposición de los trabajadores por jornada de trabajo mediante la rotación de los mismos, a efecto de no exceder los niveles máximos permisibles.

Los trabajadores tendrán la obligación de usar el equipo de protección personal auditivo que se les proporcione, cuando la exposición al riesgo lo requiera. La comisión mixta de seguridad e higiene correspondiente deberá supervisar el uso y el mantenimiento adecuado al equipo.

Las autoridades del trabajo, los patronos y los -- trabajadores promoverán, mediante exámenes médicos inicia-- les y periódicos, el mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores que vayan a estar o estén expuestos a ruido en los centros de trabajo. Dichos exámenes de lleva-- rán a cabo con la periodicidad que se requiera, de acuerdo a la exposición de cada caso.

Los puntos señalados en este inciso son de obser-- vancia obligatoria, ya que tienen por objeto establecer medidas para mejorar las condiciones de seguridad e higiene - en los centros de trabajo donde se genere ruido que por sus características, niveles y tiempo de acción sean capaces de alterar la salud de los trabajadores, así como establecer - las correlaciones entre los niveles máximos permisibles de ruido y los tiempos máximos permisibles de exposición por - jornada de trabajo.

5.- REFERENTE A LA VENTILACION EN LOS CENTROS DE - TRABAJO.

En los locales de trabajo cerrados se debe mantener, durante las labores, la ventilación necesaria, por medio de sistemas naturales o artificiales, que impidan dañar la salud de los trabajadores por las causas siguientes:

- a).- Insuficiente suministro de aire.
- b).- Ambiente con volúmenes de aire viciado o contaminado.

En los lugares de trabajo cerrados, el movimiento de aire generado por dispositivos artificiales estará acondicionado de tal modo que los trabajadores no estén expuestos directamente a corrientes de aire.

En los centros de trabajo en los que por la naturaleza del proceso laboral hubiere equipos, materiales naturales, artificiales o ambos que generen polvos, gases o sustancias tóxicas, se colocará un sistema para extraerlos, a fin de impedir su esparcimiento en el ambiente.

En los lugares de trabajo sujetos a bajas y altas temperaturas estacionales, los efectos de las variaciones en temperatura deben ser reducidos por los medios adecuados tales como aislamiento del calor del techo, paredes y pisos y si es necesario de puertas y ventanas.

En los locales de trabajo en los que hubiera aparatos de calefacción que generen gases de combustión, se colo

cará un sistema para extraerlos e impedir su paso al ambiente laboral.

6.- EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL PARA LOS TRABAJADORES.

El patrón debe proporcionar al trabajador, el equipo de protección que se requiera para el desempeño de sus labores; dicho equipo será el adecuado a la peligrosidad del trabajo que desarrolla el trabajador, según las actividades y para su uso personal.

El patrono debe proporcionar a los trabajadores -- las instrucciones específicas sobre el uso y manejo del -- equipo de protección personal, así como hacer de su conocimiento la obligación que tienen del cuidado del equipo de -- protección y de conservarlo en buen estado de uso.

En las actividades en que haya posibilidad de que se generen riesgos de lesión en la cabeza, los patronos deben proporcionar a los trabajadores los cascos de seguridad de acuerdo con la clase de riesgo a que estén expuestos.

A los trabajadores que por la naturaleza de sus labores están expuestos a los niveles máximos permisibles de ruido, se les debe proporcionar el equipo adecuado para la-

protección de los oídos.

Cuando sea necesario proteger la cara de los trabajadores se les deberán proporcionar caretas o pantallas, -- las cuales deben tener las características adecuadas al -- riesgo específico y al tipo de actividad.

En las labores donde haya posibilidad de riesgo de lesiones en los ojos, que no afecten el resto de la cara, o en el caso de que ésta se proteja en forma especial e independiente, se deben proporcionar a los trabajadores los anteojos de protección personal.

Los riesgos específicos en los que se requiera que los trabajadores usen anteojos protectores son: los riesgos de exposición a radiaciones intensamente luminosas, infrarrojas y ultravioletas; los riesgos químicos de proyección de sustancias nocivas y los riesgos biológicos de infección por agentes microbianos.

Cuando las actividades laborales tengan que desarrollarse en ambiente con aire contaminado por agentes químicos y biológicos, se deben proporcionar a los trabajadores los equipos de protección respiratoria, mismos que deben ser seleccionados para cada riesgo de trabajo.

Cuando haya posibilidad de riesgo para las manos y los brazos, se deben usar los equipos de protección perso--

nal como: guantes, guantelletes, mangas o similares.

Los riesgos específicos para los que se deben usar los equipos de protección personal para los pies, como: zapatos, botas, buccos, sandalias o similares, son los riesgos de contusión o de caída por resbalamiento; riesgos de contacto con objetos o materiales cortantes o calientes; -- los riesgos de exposición a corrientes eléctricas; los riesgos de exposición a la humedad o a sustancias calientes, y los riesgos de exposición a vibraciones o radiaciones térmicas.

En los casos que las actividades laborales deban desempeñarse en lugares que impliquen el riesgo de caída a diferente nivel y cuando no existan en dichos lugares otros tipos de protección para los trabajadores, los patrones deben proporcionar a éstos cinturones de seguridad u otros -- equipos de protección personal seleccionados según la clase de trabajo a desempeñar.

En las actividades laborales que por su naturaleza se haga necesario el empleo de mandiles o delantales como -- equipos de protección para los riesgos de lesión en la parte anterior del cuerpo de los trabajadores, como son: los riesgos de contacto con objetos o materiales cortantes o calientes, los de exposición a materias corrosivas, irritantes o tóxicas y los riesgos de lesión por proyección de partículas, los patrones deben proporcionarlos a sus trabajadodo

res haciendo la selección de dichos equipos, según el riesgo específico.

En las actividades que por su naturaleza requieran de equipos de protección personal, cuando el control o la disminución de los riesgos de trabajo no se logre por medio de la sustitución o modificación en los procedimientos de trabajo, maquinarias o equipo, de la reducción de los contaminantes al mínimo, del aislamiento total o parcial de las fuentes generadoras de los riesgos, o de la disminución del tiempo o frecuencia de la exposición, el patrón en su caso debe proporcionar equipos de protección personal específicos.

Visto lo anterior, el equipo de protección personal lo podemos definir como, el conjunto de aparatos y accesorios confeccionados y diseñados científicamente para ser adaptados a las diferentes partes del cuerpo con el objeto de prevenir riesgos de trabajo.

7.- REGADERAS, VESTIDORES Y CASILLEROS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Las clases de trabajo que requieren la instalación de regaderas para servicio de los trabajadores son aquellas que por la naturaleza de su actividad permiten el depósito-

en la piel de polvos, aceites, grasas, tintas, pinturas, -- sustancias irritantes o tóxicas o cualquier otra materia de efecto similar.

Asimismo deben incluirse aquellas actividades en -- las que se labore en ambiente con temperaturas extremas elevadas y en donde exista alto riesgo potencial de infección.

En los centros de trabajo se deben instalar regaderas con servicio de agua corriente, fría y caliente, con -- desagüe a la alcantarilla.

Cuando existan trabajadores de diferente sexo, las regaderas deben instalarse en locales separados y señalados con el letrero correspondiente, esto se debe hacer para evitar una posible confusión.

Los locales para las regaderas deben estar preferentemente anexos a las áreas de trabajo y a los servicios sanitarios. En los locales en que estén instaladas las regaderas debe haber un espacio suficiente y apropiado, para -- ser utilizado como vestidor, en el cual debe haber casilleros equivalentes al número de trabajadores.

8.- LOS PRIMEROS AUXILIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Los primeros auxilios son los cuidados inmediatos y temporales que deben impartirse a los trabajadores que sufran algún riesgo de trabajo en ejercicio o con motivo del mismo.

El objetivo de los primeros auxilios es tratar de salvar la vida y evitar o disminuir la aparición de incapacidades, que puedan resultar como consecuencia del accidente que sufra el trabajador.

El trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo debe recibir los primeros auxilios en el sitio donde se origine, y ser trasladado de inmediato a la unidad médica más cercana para que reciba la atención correspondiente.

Los primeros auxilios deben ser prestados por el personal del centro de trabajo que especialmente haya sido capacitado por personal médico en esas técnicas.

Los elementos básicos que debe contener el equipo de primeros auxilios son los mínimos necesarios que a continuación enunciaremos, para proporcionar, hasta donde lo permitan éstos, los cuidados inmediatos y temporales a los trabajadores, en los casos más comunes que se producen, en los accidentes, como son heridas y fracturas, así como aquellas condiciones que se acompañan de asfixia y choque.

MATERIAL	CANTIDAD
— Mascarilla para respiración artificial, tipo mascarilla nariz boca con fuelle, sin contacto directo de boca a boca o algún dispositivo equivalente.	1 pieza
— Apósitos estériles de 6 X 10 cm.	6 piezas
— Apósitos estériles: pequeños de 10 X 10 cm.	3 piezas
Medianos de 20 X 25 cm.	3 piezas
Grandes de 25 X 40 cm.	3 piezas
— Vendas elásticas	
Ancho 5 cm.	2 piezas
Ancho 10 cm.	2 piezas
— Vendas de gasa	
Ancho 5 cm.	2 piezas
Ancho 10 cm.	2 piezas
— Venda triangular (cabestrillo)	1 pieza
— Tela adhesiva	
Ancho de 2.5 cm.	1 pieza
Ancho de 5 cm.	1 pieza
— Tijeras angular de botón	1 pieza

— Alfileres de seguridad grandes	6 piezas
— Cojín de hule espuma de 15 X 30 X 50 cm.	1 pieza
— Abatelenguas (para ser usados como férulas)	1 caja
— Férulas de cartón de 15 X 50 cm.	4 piezas

Una caja de fácil transportación para guardar el material descrito anteriormente.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene podrán sugerir, de acuerdo con la exposición de los trabajadores, el material adicional que requieran los botiquines en sus centros de trabajo.

CAPITULO CUARTO

LA INSPECCION DEL TRABAJO.

4.1 AUTORIDADES RESPONSABLES DE LLEVAR A CABO LA INSPECCION DEL TRABAJO.

Es necesario para una mejor comprensión de este tema, que aclaremos la diferencia entre los dos fueros: el federal y el local.

Nuestro país es una República Federal y, por lo mismo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República y que se denominan federales y otras normas que sólo imperan en los límites de cada Estado, miembro de la Federación, y que se llaman locales.

Hay algunas autoridades que son federales y otras que son llamadas locales, bien por su origen, bien por la naturaleza de sus funciones. Como ejemplo de unas y otras pueden citarse los jueces de Distrito (federales) y los jueces de primera instancia (locales); hay un Código Civil Federal y hay otros tantos códigos como Estados soberanos existen en el país.

Pues bien, en materia de trabajo no hay sino una Ley que al mismo tiempo es Federal y local, o sea que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero para su aplicación sí existe la diferencia básica entre el

no federal y local.

La fracción XXXI del artículo 123 de nuestra Carta Magna, ordena que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a Viene en seguida una enumeración de ramas industriales que competen al ramo federal como la industria eléctrica, la minera, la textil, etc.

Por la forma en que esta redactada esa fracción, - podría suponerse que es mayor el número de asuntos que corresponden a las autoridades locales y que, sólo por excepción, a las autoridades federales; pero la realidad es que se han agregado tal número de ramas industriales a la fracción XXXI, que la competencia federal es mucho más importante y extensa que la local.

Lo anterior se aplica también al Distrito Federal y a los territorios, habiendo por ello, en la Ciudad de México, autoridades locales y autoridades federales que conocen respectivamente, de asuntos comunes o locales y de asuntos federales.

Siguiendo la dualidad de funciones que hemos señalado por cuanto se refiere al ramo federal y al local, existen también Inspectores del Trabajo de carácter federal y -

local, que son las autoridades responsables de llevar a cabo la Inspección del Trabajo, según que sus funciones se refieran a materia de una u otra jurisdicción.

Los Inspectores Federales son designados por la -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Inspectores Locales por los Gobernadores de las Entidades Federativas y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Se trata de funcionarios que principalmente tienen carácter administrativo, estando a su cargo vigilar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones que sobre seguridad e higiene se contienen en la Ley, reglamentos o instructivos; que se cumpla con las obligaciones que corresponden tanto a patrones como a trabajadores.

Su labor se extiende también a constatar que se -- cumplan las prevenciones sobre trabajo nocturno para menores o mujeres y, además, deben acatar las instrucciones que en relación con su trabajo reciban de sus superiores jerárquicos.

Con el objeto de que puedan desempeñar tales funciones de vigilancia la Ley los faculta, en el artículo 541 a visitar previa identificación, durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, las empresas que correspondan a su circunscripción territorial; podrán también interrogar al personal sin la presencia de testigos y solicitar toda cla-

se de documentos y registros que por ley están obligadas a llevar las empresas.

Levantarán actas haciendo constar las irregularidades que observen o la situación que hayan constatado en la empresa y las elevarán al conocimiento de sus superiores para los efectos procedentes.

Expresamente la ley les impone la obligación de -- practicar todas estas investigaciones siempre que, verbalmente o por escrito reciban queja de alguna de las partes -- por violación a la ley o reglamento de la empresa.

También, como es lógico les impone el deber de -- guardar el secreto de los procedimientos de fabricación y -- de explotación que llegen a su conocimiento con motivo del desempeño de su cargo.

En muchos casos, la intervención de los inspectores sirve para hacer constar las irregularidades cometidas por el patrón o por los trabajadores y las actas respectivas se exhiben posteriormente como prueba en la conflicto -- que eventualmente pueda tramitarse.

El papel de los inspectores del trabajo podría ser de una gran utilidad si se les reconociera una efectiva función conciliatoria y se les dieran las facultades indispensables para poder realizarla con eficacia, haciendo cuidado

sa designación del personal y otorgándoles una remuneración adecuada.

Todo inspector del trabajo debe conocer perfectamente los propósitos generales de la Ley Federal del Trabajo, la finalidad específica de cada disposición y los medios efectivos para su debida aplicación.

En la medida en que sea posible debe conocer los problemas que se plantean en las empresas a inspeccionar, así como las operaciones y técnicas de producción que le conciernen, de modo que sus consejos acerca de las medidas indispensables para otorgar protección a los trabajadores tengan un valor práctico.

Debe estar en condiciones de explicar las razones por las que la legislación ha tenido que dictarse, así como de los beneficios evidentes que se desprenden de la reducción en los costos de producción, del aumento en la productividad y de las mejores relaciones que resultan de la aplicación de normas de trabajo razonables.

El éxito del Inspector del Trabajo en esta actividad depende no solamente de sus conocimientos y experiencia técnica, sino también en su juicio y cualidades personales, de su tacto y parcialidad e integridad; efectivamente esos factores tienen influencia directa sobre los patrones y los

trabajadores en cuanto a la confianza que hayan de manifestarles y en su habilidad para ayudarlos a lograr sus propósitos, aplicando las leyes y reglamentos correctamente.

En la consecución de estas finalidades el Inspector del Trabajo cumple una función social de enorme importancia para los intereses de trabajadores, empresarios y la comunidad en general.

Funcionario responsable de la aplicación de la Ley experto y consejero de confianza de los trabajadores y la administración de las empresas, sería imposible atribuir al inspector una mera tarea de rutina administrativa, pues en realidad desempeña un papel importante en la vida económica y social de la comunidad a nivel nacional.

4.2 REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR EL ACTA DE INSPECCION DEL TRABAJO.

Solo son dos los requisitos necesarios para que se levante una acta de inspección del trabajo, los requisitos de fondo y los requisitos de forma.

1.- Requisitos de Fondo: Son los elementos que de

ben contener las actas de inspección para que produzcan - - efectos jurídicos, y son los siguientes:

a).- Mención en el acta del lugar, día y hora en - que se actúa.

b).- Razón Social y domicilio del centro de trabajo, o nombre del propietario si se trata de una persona física; estos datos deberán coincidir con los de la orden res pectiva.

c).- Identificación plena del inspector o inspec--tores actuantes. Para acreditarla deberá estar asentado en el acta que se identifican con credencial de inspector del trabajo, citando su número, vigencia y autoridad que la ex pide.

d).- Establecer en el proemio del acta que exhiben la orden de inspección mediante la cual actúan, mencionando su número, fecha, tipo de actuación y autoridad que la expi de.

e).- Constancia en el acta de que la diligencia se efectúa con el patrón, el representante legal de la empresa o con algún representante del patrón que ejerza funciones - de dirección o administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo sujeto a inspección. En este sentido además del nombre y cargo de la persona que atiende la dili

gencia, deberán quedar asentados los datos que permitan su identificación en cuanto a nombre y cargo; exclusivamente - cuando la persona con quien se entienda la inspección no -- cuente con algún documento que lo identifique plenamente, - recurrirán a establecer que el representante manifiesta bajo protesta de decir verdad llamarse como queda escrito, -- ocupar el cargo con el que se ostente, así como tener repre-- sentación y facultades para atender la diligencia, independientemente de que las personas que intervienen en la misma citando sus nombres, lo identifiquen y señalen su puesto.

f).- Que se haga constar en el acta que la diligen cia se lleva a cabo con la intervención del representante - de los trabajadores, por conducto del funcionario sindical-- correspondiente o de la persona designada por los mismos -- previo requerimiento que el inspector formule al patrón pa-- ra que comparezcan.

Asimismo se hará constar la intervención de los -- integrantes de las comisiones respectivas, según el tipo de inspección de que se trate, así como de que el inspector re-- quirió la designación, por parte del patrón, de los testi-- gos de asistencia, pudiendo recabar esta designación en los-- integrantes de las comisiones. En su caso, deberá mencionar que los testigos fueron designados por el inspector ante la negativa del patrón o su representante.

g).- Antes de cerrar la actuación dejarán constan-- cia en el acta de que ofrecieron el uso de la palabra a - -

quienes intervinieron en la diligencia; se asentará literalmente su dicho o que no tuvieron nada que manifestar, si no hacen uso de ese derecho.

h).- Deberá existir la mención de que se dio lectura al acta y fue firmada por quienes en ella intervinieron, dejando una copia en poder de cada una de las partes; las actas serán firmadas por el patrón o su representante, el representante de los trabajadores, los integrantes de las comisiones, en su caso; los testigos de asistencia y el inspector. Cuando por alguna circunstancia alguien de los que intervienen en la diligencia no suscriba el acta, el inspector mencionará el motivo.

La falta de uno o varios de los requisitos expuestos puede dar lugar a la invalidación de la diligencia, por lo que el personal que actué al margen de estos preceptos - incurrirá en las sanciones previstas por los ordenamientos legales que regulan la inspección del trabajo.

2.- Requisitos de Forma: Son aquellos elementos -- que deben observarse en las actas de inspección para facilitar su análisis y trámite, se refieren concretamente a la presentación de los documentos, tales como:

- Acta de la última inspección.
- Poder Notarial que acredita la personalidad del representante.
- Acta constitutiva de la empresa.
- Registro Federal de contribuyentes.
- Declaración del impuesto al valor agregado.
- Tarjeta de identificación patronal ante el I.V.S.S.
- Cédulas de liquidación de cuotas obrero patronales de los últimos seis bimestres.
- Registro de la Cámara a la que pertenece.
- Créditos otorgados por el INFONAVIT en los últimos seis meses.
- Créditos otorgados por el FONACOT en los últimos seis meses.
- Nóminas semanales o quincenales de los últimos seis meses.
- Extranjeros, número de permisos de la Secretaría de Gobernación forma FM2.
- Permisos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los menores de edad.
- Contrato colectivo de trabajo.
- Prestaciones y derechos, pago de vacaciones con su prima correspondiente, aguinaldo anual, fondo de ahorro y tiempo extraordinario.
- Reparto de utilidades, proyecto y comisión revisora.
- Cuadro general de antigüedades y escalafón.
- Reglamento interior de trabajo.

- Capacitación y productividad (documentos relativos).
- Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- Médico y medicina preventiva.
- Autorizaciones y licencias, maquinaria y equipo, planos de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, libros de registro de los mismos, licencias de operarios: fogoneros, grúas y montacargas.
- Red de distribución de equipo contra incendio.
- Cultura, recreación y deporte (documentación relativa).

La falta de presentación de algún documento no invalida la diligencia como en los requisitos de fondo, si el patrón o representante de la empresa no presentare algún documento, sólo se hará mención respectiva.

4.3 DIVERSOS TIPOS DE INSPECCION.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala cuatro diferentes tipos de inspección, que deben llevarse a cabo en todas las empresas y centros de trabajo por el personal de inspección, y son las siguientes:

a).- INSPECCION INICIAL.

Es aquella que se practica por primera vez a un -- centro de trabajo, ya sea por apertura, por que se haya recibido aviso del patrón o de los trabajadores, por cambio de razón social o domicilio habiendo estado registrada previamente, o por detección del personal del directorio de empresas.

b).- INSPECCION PERIODICA.

Es la que se efectúa con intervalos de seis meses -- y comprende generalmente la revisión de las condiciones de -- trabajo y seguridad e higiene.

c).- INSPECCION DE VERIFICACION.

Se lleva a cabo para constatar el cumplimiento que los patrones hayan dado a las modificaciones ordenadas en -- materia de seguridad e higiene, mediante un emplazamiento -- expedido anteriormente, a fin de ajustar en el lapso que en ese documento se indique las instalaciones o equipos de los centros de trabajo a las disposiciones de la Ley Federal -- del Trabajo, sus reglamentos e instructivos.

d).- INSPECCION EXTRAORDINARIA.

Es aquella que se lleva a cabo en cualquier tiempo independientemente de que hayan o no transcurrido los seis -- meses de la visita anterior.

Cabe anotar, que para nosotros la verificación no-

es un tipo de inspección, ya que en la Ley Federal del Trabajo no existe esta terminología y en la realidad la verificación se efectúa con el fin de comprobar si la empresa visitada ha cumplido o no con las instrucciones que al respecto el Inspector del trabajo le ha señalado.

Por lo tanto, debemos decir que la verificación debe ser considerada más bien, como una Inspección Extraordinaria con la finalidad de verificar el cumplimiento de las medidas dictadas por el Inspector en la inspección anterior ya sea inicial o periódica.

4.4 INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

La labor organizada de prevención de accidentes en los centros de trabajo, constituye el medio por el cual las normas de seguridad e higiene en el trabajo se correlacionan y dirigen.

La seguridad e higiene en el trabajo tiene una significación más amplia que la mera inclusión de comisiones mixtas, inspectores del trabajo, reuniones para el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y otros detalles similares. Incluye el interés, apoyo, dirección y par-

ticipación de los altos funcionarios, la aplicación de procedimientos efectivos, y el suministro de facilidades adecuadas, de primeros auxilios, médicas y de hospitalización.

Se ha expresado en muchas ocasiones, que la prevención de accidentes se logra directamente, encontrando las prácticas inseguras de las personas corrigiéndolas mediante procedimientos basados en las razones de su existencia y suprimiendo los peligros mecánicos y físicos.

De hecho esto podría ser cierto, siempre que se encuentren los medios efectivos para lograr los objetivos deseados.

4.4.1 POR LOS PATRONES.

La persona que debe estar mejor capacitada para determinar los datos más importantes de la ocurrencia de accidentes, es generalmente el patrón a cuyas órdenes directas está el trabajador. Esta persona, no solamente está mejor capacitada, sino que debe estar personalmente interesada en los sucesos que originan lesiones a los trabajadores bajo su control.

Además, es la persona en quien debe confiar la administración para interpretar y sancionar tales medidas co-

medidas ideales para prevenir otros accidentes similares. El patrón por lo tanto, desde cualquier punto de vista, es la persona que debe encontrar los datos principales de la ocurrencia de los accidentes.

Más que encontrar las causas de los accidentes, debe de prevenirlos, y esto solo se logrará en gran parte mediante la capacitación y adiestramiento que dé a sus trabajadores sobre la correcta aplicación de las medidas de seguridad e higiene, pero la gran mayoría de los patrones no cumple con esta obligación en sus centros de trabajo.

Es el trabajador el que sufre una lesión y es a él a quien debe hacerse ejecutar su trabajo con seguridad, a fin de que todo centro de trabajo pueda estar razonablemente libre de accidentes.

La capacitación y adiestramiento es un factor importante en la prevención de accidentes, ya sea que los patrones demanden como un derecho propio de los trabajadores para que realicen su trabajo con seguridad e higiene o simplemente que les enseñen la correcta aplicación de las normas de seguridad e higiene lo mejor que puedan.

Puede decirse con justificación, que si el patrón está enteramente convencido de la seguridad, él a su vez, convencerá a los trabajadores cuya labor esté bajo su dirección.

Ordinariamente la capacitación y adiestramiento se refiere a juntas y pláticas, a entrevistas personales con autoridades, al uso de boletines y carteles y otro material de lectura, a películas fijas y de movimiento, a instrucción de primeros auxilios y a cualquier instrucción oral o escrita para evitar los riesgos y fomentar los métodos de seguridad e higiene para la ejecución del trabajo.

La capacitación y adiestramiento sobre seguridad e higiene en el trabajo, es por lo tanto, principalmente, una tarea para los patrones o jefes, quienes, en virtud de su autoridad y de su contacto diario con los trabajadores, están en condición de convertir las generalidades de la seguridad e higiene en procedimientos de prácticas para uso de cada día y para que se apliquen a las tareas individuales, maquinaria, herramientas y procesos.

El propósito de la capacitación y adiestramiento, es enseñar al trabajador a ser consciente de la seguridad e higiene, con la esperanza de que él mismo estará así apto para determinar la existencia de prácticas y condiciones específicas inseguras y que las evitará por su propia voluntad.

La necesidad de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores sobre seguridad e higiene en los centros de trabajo se justifica fundamentalmente porque muchas veces los trabajadores no están instruidos o porque no sa--

ben cómo aplicar sus conocimientos en el desempeño de sus labores.

A continuación indicamos algunos de los procedimientos que más comúnmente deberían de usarse en los centros de trabajo, para un mejor cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

a).- Hacer recaer en el patrón la responsabilidad de investigación de los accidentes y de la corrección de prácticas inseguras y riesgos mecánicos.

b).- Celebración de juntas de seguridad e higiene especialmente del tipo de conferencia.

c).- Publicidad: boletines de seguridad, carteles, avisos, anexos en los sobres de raya, películas fijas y de movimiento.

d).- Exhibiciones teatrales de seguridad.

e).- Instrucción de primeros auxilios y respiración artificial.

f).- Mensajes de seguridad en las órdenes de trabajo, en la correspondencia, etc.

g).- Concursos.

h).- Descripción de reglas específicas sobre prácticas de seguridad.

1).- Asistencia a conferencias de seguridad.

4.4.2 POR LOS TRABAJADORES.

Diararamente se acumulan pruebas que indican la necesidad de medidas de seguridad e higiene que ayuden a la prevención de accidentes y que puedan aplicarse a condiciones mentales o físicas, tales como: fatiga, preocupación, cansancio, postura, coordinación de facultades y musculares, sentido de responsabilidad, móviles impropios o falta de ellos, impulsos humanitarios, edad, medio ambiente, y otros factores similares que influyan en la acción que lleva al incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene por parte de los trabajadores y que como consecuencia surge el accidente.

Entre los factores estudiados han quedado comprendidas las siguientes causas: actitud de falta de colaboración mostrada por casos de insubordinación o desobediencia de las disposiciones de operación, detalles de hábitos de operación cuando el individuo esta en el trabajo, en algunos casos las condiciones familiares y del hogar en rela-

ción con la distracción, preocupación o mala salud.

Algunos trabajadores nos expusieron que una de las causas principales por las cuales no cumplían con las medidas de seguridad e higiene era la fatiga, aclarando que sus labores las tienen que desempeñar de pie.

Si esta fuera una de las principales causas, el remedio sería obvio (periodos más cortos de trabajo) y, teóricamente al menos, podría aplicarse con facilidad.

Sin embargo, existen otras causas importantes que contribuyen, o factores que influyen en el incumplimiento, y que no son tan prontamente reconocidos. Entre ellos se encuentran: las condiciones climatológicas, el ruido excesivo y continuo, la calidad y cantidad de la iluminación, preocupaciones acerca de asuntos familiares o económicos, la posibilidad de pérdida del empleo, la monotonía de operaciones de repetición, descontentos con las condiciones de trabajo, y otras molestias reales o imaginadas.

En general, hay un gran número de causas, motivos o razones por las cuales los trabajadores no cumplen con las normas de seguridad e higiene en sus centros de trabajo.

Nosotros creemos, que las principales causas que sobrecalen en el incumplimiento de las normas de seguridad-

e higiene en todo centro de trabajo, son dos: la desobediencia voluntaria de las instrucciones y la ignorancia de la práctica de la seguridad e higiene, dando como resultado -- prácticas inseguras, accidentes y lesiones.

CONCLUSIONES

1.- La previsión provee al hombre de los medios indispensables para moderar, reparar o compensar los estados de necesidad derivados de los riesgos o accidentes que le pueden suceder y le amenazan.

2.- Los permisos que se les otorga a las madres -- trabajadoras con cargas de familia, deberían de dárseles a los padres trabajadores, ya que se ignora que los padres -- viudos o divorciados tienen también la necesidad de cuidar a los hijos.

3.- Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene -- son los organismos que se establecen en los centros de trabajo, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlas y vigilar que -- las mismas se cumplan.

4.- El Reglamento General de Seguridad e Higiene -- en el Trabajo tiene como finalidad proveer en la esfera administrativa a la observancia de la Ley Federal del Trabajo y lograr de este modo disminuir los accidentes y enfermedades producidos en los centros de trabajo.

5.- Los Instructivos del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tienden a promover el mejo

ramiento de la seguridad e higiene en el trabajo y a prevenir y combatir los riesgos de trabajo en las empresas.

6.- Los inspectores del trabajo son funcionarios de carácter administrativo, estando a su cargo vigilar que en todo centro de trabajo se cumplan las disposiciones que sobre seguridad e higiene se contienen en la ley, reglamentos e instructivos.

7.- La Inspección de Verificación debe ser considerada más bien, como una inspección extraordinaria con la finalidad de verificar el cumplimiento de las medidas dictadas por el inspector en la inspección anterior, ya sea inicial o periódica.

8.- La prevención de accidentes se logrará en gran parte mediante la correcta capacitación y adiestramiento que dé el patrón a sus trabajadores.

9.- Las principales causas de incumplimiento de las normas de seguridad e higiene son: la desobediencia voluntaria de las instrucciones y la ignorancia de la práctica de la seguridad e higiene en el trabajo.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ediciones Ariel. España, -- 1973.

ALONSO OJEA, Manuel. Instituciones de Seguridad Social. -- Quinta Edición. Instituto de Estudios Políticos. España, 1974.

ARCE CANO, Gustavo. Los Seguros Sociales en México. Ediciones Botas. México, 1944.

ARENAS EGEA, Luis y JAUSAN MARTI, Agustín. Tratado Práctico de Seguridad Social. Tomo I. Bosch, Casa Editorial. España, 1971.

ARREDONDO MUÑOZLEDO, Benjamín. Historia de la Revolución Mexicana. Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, -- 1974.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Editorial Harla, S.A. de -- C.V. México, 1978.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974.

DE FERRARI, Francisco. Los Principios de la Seguridad Social. Segunda Edición. Ediciones Depalma. Argentina, 1972.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Séptima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1984.

DELAGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa, S.A. México, 1977.

DÍAZ LOMBARDO, Francisco González. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Editorial U.N.A.M. México, 1973.

GARCÍA CRUZ, Miguel. La Seguridad Social. s.e. México, 1955.

GARCÍA OVIEDO, Carlos. Tratado de Derecho Social. s.e. España, 1952.

GOÑI MORENO, José María. Derecho de la Previsión Social. Tomo I. Ediz. Soc. Anon. Editores. Argentina, 1956.

GUERRERO BUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.

HEINRICH, H. A. Prevención de Accidentes Industriales. Tr.-
A. María Chávez. Mc. Graw Hill. México, - -
1960.

MENDEZ Y RIVERA, Lucio. El Derecho Social. Segunda Edición
Editorial Porrúa, S.A. México, - -
1967.

MESA LAGO, Carmelo. La Crisis de la Seguridad Social y la -
Atención a la Salud. Fondo de Cultura -
Económica. México, 1986.

NETTER, F. La Seguridad Social y sus Principios. Colección-
Salud y Seguridad Social. Serie Manuales Básicos
y Estudios. I.M.M.S. México, 1982.

ROBLEDO SANTIAGO, Eugar. Revolución Mexicana y Seguridad So-
cial. Avelar Hermanos. Impresores,
S.A. México, 1976.

TRUJBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Editorial-
Porrúa, S.A. México, 1978.

TRUJBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I.-
Editorial Porrúa, S.A. México, 1972.

REGULACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Octava Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1937.

Ley Federal del Trabajo. Editorial La Legislación Mexicana-Sociedad Editora. México, 1959.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Quincuagésima Sexta Edición. - Editorial Porrúa, S.A. México, 1937.

Ley Federal del Trabajo. Sexta Edición. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1984.

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. -- Quinta Edición. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social. - México, 1935.

Instructivos del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Segunda Edición. Edición de la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1935.