

20  
27



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLAN**

**LA INSPECCION DEL TRABAJO COMO PROTECTOR  
E IMPULSOR EN EL MEJORAMIENTO  
DE LAS CONDICIONES Y MEDIO  
AMBIENTE DE TRABAJO**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**JOSE ARNULFO BARRERA PALACIOS**

**ASESOR: LIC. JUAN JOSE MELENDRES RODRIGUEZ**

**SANTA CRUZ ACATLAN, EDO. DE MEX.**

**1993**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



## **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

CONTENIDO	PAGINA
INTRODUCCION .....	1
OBJETIVOS .....	7
CAPITULO I	
"LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL MEDIO AMBIENTE"	
1.- DEFINICION.....	8
2.- CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL TRABAJO HUMANO.....	15
3.- PRINCIPALES FACTORES.....	17
A) SEGURIDAD E HIGIENE.....	17
B) EL TIEMPO DE TRABAJO.....	19
C) REMUNERACION.....	22
D) ORGANIZACION Y CONTENIDO DE TRABAJO.....	24
E) RELACIONES JURIDICAS Y SOCIALES.....	25
F) LA ADAPTACION DEL TRABAJO.....	25
G) MENORES.....	26
H) MUJERES.....	28
I) SEGURIDAD SOCIAL.....	21
J) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	23
4.- ASPECTOS ECONOMICOS.....	35
A) DIMENSION SOCIAL Y ECONOMICA.....	36
B) POLITICA DE EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO.....	27
C) LA EFICACIA EN EL SISTEMA DE PRODUCCION.....	29
D) ENFOQUE GLOBAL DE LOS PROBLEMAS.....	41

## CAPITULO II.

## LA INSPECCION DE TRABAJO

1.- INTRODUCCION.....	54
2.- EL CONTROL PREVIO.....	57
3.- LA INSPECCION TECNICA.....	59
A) PROCEDIMIENTO DE LA INSPECCION FEDERAL.....	60
B) PROCEDIMIENTO DE LA INSPECCION LOCAL.....	67
4.- LA INVESTIGACION CONSECUTIVA A UN ACCIDENTE DE TRABAJO.....	69
5.- EL CONTROL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES.....	72
6.- EL ASESORAMIENTO A EMPLEADORES Y TRABAJADORES.....	76
7.- LA PARTICIPACION EN LA ELABORACION DE LA LEGISLACION LABORAL.....	79
8.- LA COMPILACION DE INFORMACIONES SOBRE LAS EMPRESAS.....	80
9.- EL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES.....	81
10.- LA PARTICIPACION EN LA NEGOCIACION DE CONTRATOS COLECTIVOS.....	83
11.- LA INTERVENCION EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	86
12.- LA PREPARACION DE ESTADISTICAS E INFORMES.....	87

## CAPITULO III.

LAS ACCIONES INSTITUCIONALES EN MATERIA  
DE CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO.

1.- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.....	92
2.- SECRETARIA DE SALUD.....	95
3.- EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.....	97
4.- LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO.....	102

## CAPITULO IV.

EL DESARROLLO INDUSTRIAL EN MEXICO Y LAS CONDICIONES  
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

1.- LOS NIVELES EDUCATIVOS.....	110
2.- LA INDUSTRIALIZACION IMPORTADA.....	114
3.- NOCION DE TRABAJO Y EMPLEO EN MEXICO.....	116
4.- EL AUMENTO A NIVEL DE VIDA.....	119
A) ESTUDIOS E INVESTIGACIONES.....	121
B) LA ACCION DEL ESTADO.....	121
C) MARCO LEGAL.....	122
5.- LOS DESEQUILIBRIOS ECONOMICOS.....	124
6.- LA POTENCIALIDAD TECNOLOGICA.....	127
7.- MEXICO ANTE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).....	130

## INTRODUCCION

Resulta penoso comprobar la escasa importancia que se le da al tema de las condiciones de trabajo. Los Organismos Gubernamentales las empresas e incluso las mismas organizaciones laborales han descuidado el estudio de esta problemática.

Esto demuestra el hecho de que no existe estadísticas, ni información confiable que nos posibilite la definición de política adecuada de mejoramiento. Por ello se considera desarrollar una amplia tarea de constitución en todos los niveles sociales, las entidades públicas las empresas privadas las entidades de investigación laboral, las centrales sindicales deben abordar la problemática en toda su magnitud y es la inspección de trabajo que debe impulsar el mejoramiento de las condiciones de trabajo asesorando tanto a trabajadores como a empresarios buscando siempre el bienestar común.

El análisis de las condiciones de trabajo exige la búsqueda de los métodos adecuados a su realidad de una manera sistemática y científica.

La realidad concreta de las empresas han mostrado que no es suficiente que estas sean de propiedad y gestión de sus trabajadores

para que automáticamente o mecánicamente encontremos mejores condiciones de trabajo.

Es a través de la colectividad, que esta organice sus esfuerzos para alcanzar niveles óptimos de productividad y que logre a la vez; establecer mecanismos de justa distribución social que garanticen la participación de todos los sectores en beneficio del desarrollo.

Las condiciones de trabajo han evolucionado de acuerdo al desarrollo de las sociedades industriales paralelamente a ello su estudio se ha realizado bajo diversos enfoques: con la manufactura y los inicios de la industria se centro en los efectos nocivos derivados de funcionamiento de las maquinas, fueron estas un claro ejemplo de las muertes y mutilaciones que ocasionaban.

Se considera entonces, que el analisis de las condiciones de trabajo debían de basarse en el estudio de las máquinas y de los accidentes que estas podían ocasionar, por ello las primeras reglamentaciones obligaron a los fabricantes de maquinaria y a los mismos empresarios, a proteger los mecanismos o partes peligrosas de las máquinas.

Las organizaciones científicas del trabajo se basaron en la idea de que los trabajadores eran tontos y ociosos, por lo tanto había que distribuir las tareas al máximo de manera que no se necesitara pensar para realizar el trabajo y crear un sistema autoritario donde el capataz pudiera supervisar a los trabajadores para que mantuvieran un

determinado ritmo de trabajo atrasando así en desarrollo intelectual del hombre.

Posteriormente con los avances de la industria y la automatización del trabajo aparecen nuevos problemas relacionados con las molestias de la posición en la que se trabaja, los movimientos repetitivos, la fatiga, el tiempo de trabajo la alimentación; generándose los fenómenos de tardanza ausentismo, enfermedades profesionales, ante lo cual surge un nuevo enfoque en relación al estudio de la condiciones de trabajo, dando lugar a ciencias como:

La ergonomía cuya finalidad estará enmarcada a establecer las bases de la organización y funcionamiento del trabajo en todos sus niveles, la sociología y psicología son utilizadas primordialmente para el estudio de las condiciones de trabajo de las personas que realizan labores de gestión empresarial. El análisis de las condiciones de trabajo en el caso del trabajador manual se consideran como un problema de músculos, postura y capacitación de información. La ingeniería industrial es otra ciencia que se encarga de estudiar el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Así el análisis de las condiciones de trabajo tropieza con una limitación de seleccionar su objeto de estudio de manera parcelada, a considerar que estudiando las partes se podrá conocer el todo.



Esto es erroneo porque el conjunto del sistema humano es diferente a la suma de sus componentes considerando que las condiciones de trabajo estan formadas por el conjunto de relaciones que establece el hombre con su tarea. El trabajador desarrolla un determinado tipo de relaciones con el material que transforma, con la maquina que manipula o con el producto que elabora.

Las relaciones con el trabajo implica tambien relaciones con la institucion industrial, integrado por otros hombres que cumplen funciones y donde se establecen relaciones de auto-realidad jerarquicas y de poder, finalmente el trabajador se encuentra rodeado de un medio ambiente formando por agentes fisicos como el ruido, la iluminacion, la temperatura; agentes quimicos como gases, vapores, etc.

Desde la perspectiva de los trabajadores y sus organizaciones la lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo debe de ser planeada desde el punto reivindicario donde los obreros exijan mejoras concretas a sus puestos de trabajo estableciendo pactos colectivos con los empresarios logrando que el gobierno emita reglamentaciones especificas; asi como en lo politico planteando el problema de las condiciones de trabajo en función de sus intereses de clase para construir una sociedad socialista debiendo estar presente estos niveles en el analisis de las condiciones de trabajo.

El trabajo es la actividad humana mas trascendental y universal desde el punto de vista social tanto que su historia es la del hombre mismo.

El dominio de transformacion en la naturaleza que se realiza mediante la acción del trabajo, ha requerido en cualquier lugar de su desarrollo, la organización de los trabajadores para obtener el maximo resultado de sus esfuerzos fisicos y mentales. Tal organización para el trabajo viene a ser la mejor expresión de las relaciones sociales existentes entre los hombres.

El trabajo es pues la condicion básica fundamental de toda la vida humana y consecuentemente de la existencia y desarrollo de la sociedad; por lo que el hombre para vivir necesita alimentarse vestirse etc. Para lo cual usa su fuerza de trabajo, es decir trabaja.

Los elementos del proceso de trabajo, fuerza de trabajo, objetos y medios de trabajo, son siempre los factores necesarios del proceso de producción en cualquier formación economico - social.

Los medios de trabajo mas importantes son los instrumentos de producción con los que el hombre se ayuda para transformar los objetos de trabajo.

Si los medios y objetos de trabajo son imprescindibles en el proceso de producción los hombres o trabajadores, son el elemento mas importante. La maquina mas perfecta es nada sin el hombre solo este

es capaz de ponerla en funcionamiento, de organizar el proceso de trabajo de dar vida a los instrumentos de trabajo y con esto, obtener los medios para vivir.

Los hombres contrajeron vínculos de trabajo desde los albores de la sociedad, los cuales crecieron y se hicieron cada vez más diversos a medida que se desarrollaron los medios de producción y con esto, la división en el trabajo. En este sentido el trabajo siempre fue y será social.

En una nueva forma de organización social del trabajo, el objetivo será lograr una estrecha vinculación entre la técnica y los hombres garantizar la utilización más efectiva de los recursos laborales y por lo tanto, de los materiales, elevar la productividad del trabajo, coadyuvar al crecimiento del bienestar material y técnico cultural de los trabajadores así como garantizar su capacidad estable de trabajo al cuidar su salud y contribuir a que el trabajo se convierta gradualmente en la primera necesidad vital.

Para llevar a cabo una buena organización del trabajo es necesario que se cumplan las disposiciones legales, a la cual siendo la inspección la que le corresponde vigilar por el cumplimiento de las normas entre los integrantes de la relación de trabajo. El servicio de inspección y la variedad de sus atribuciones lo responsabilizan para desarrollar un importante papel como protector e impulsor en el mejoramiento de las condiciones laborales.

## OBJETIVO

Plantear a los miembros de la relacion de trabajo un cambio en las formas de laborar para lograr establecer la humanizacion del mismo esto es mejorando las condiciones y medio ambiente: como seguridad e higiene, capacitacion y adiestramiento y otras prestaciones vivienda, transporte, actividades culturales, recreativas etc. Que le permitan al trabajador mejorar sus condiciones de vida para poder mantener el equilibrio entre la produccion, calidad y seguridad, por si hay produccion habra empleos, si hay calidad seremos competitivos con nuestros productos y si hay seguridad habra productividad ., viviendo en una época donde hay grandes cambios tecnológicos y donde la sociedad debe alcanzar un estado que haga del trabajo ya no una condición penosa para la mayoria si no una fuente de realizacion del hombre.

**C A P I T U L O I**  
**LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

**1.- DEFINICION.**

**2.- CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL TRABAJO HUMANO.**

**3.- PRINCIPALES FACTORES.**

- A) SEGURIDAD E HIGIENE.
- B) EL TIEMPO DE TRABAJO.
- C) REMUNERACION AL TRABAJO.
- D) ORGANIZACION Y CONTENIDO DE TRABAJO.
- E) RELACIONES JURIDICAS Y SOCIALES.
- F) MENORES.
- G) MUJERES.
- H) SEGURIDAD SOCIAL.
- I) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

**4.- ASPECTOS ECONOMICOS.**

- A) DIMENSION SOCIAL Y ECONOMICA.
- B) POLITICA DE EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO.
- C) LA EFICACIA EN EL SISTEMA DE PRODUCCION.
- D) ENFOQUE GLOBAL DE LOS PROBLEMAS.

## LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

La idea condiciones de trabajo, atrae con más fuerza cada día la atención de diversos sectores del mismo. Lejos de ser un conocimiento cuya definición esta definitivamente dada, esta concepción reúne los requisitos de un término polémico. Para algunos éste designa las condiciones que rodean al trabajador durante su acto de labores y que están circunstanciadas al centro, donde realiza sus actividades para otros cada vez más numerosos, las condiciones de trabajo es la noción que hace referencia a una realidad compleja y ante todo multidimensional: esto no puede simplificarse a lo ocurrido en el único centro de labores, sino que se prolonga más allá del mismo y cubre la realidad total del individuo - trabajador.

La transparencia del hecho se dificulta, pues a ello se abocan no tan sólo los especialistas del tema, sino, lo que es más importante, los protagonistas del fenómeno, es decir, trabajadores y patrones y es la definición del problema que nos ocupa, es justamente un problema social que puede aislarse de las confrontaciones que lo condicionan.

Podemos afirmar así, que la noción condiciones de trabajo designa un problema que presenta una doble naturaleza, primero su mención trae a nosotros la imagen de un conjunto de disciplinas científicas que tratan de comprender la relación entre el hombre y su trabajo, por otro lado, las condiciones de trabajo son una realidad

vivida cotidianamente por millones de hombres y por consiguiente una noción cargada de subjetividad situada en el centro del largo debate que es núcleo y motor del movimiento obrero organizado desde inicios de la revolución industrial.

Lo anterior representa un gran reto para las ciencias sociales incluyendo a la ingeniería y a la medicina, este reto a tomado un nuevo auge y se particulariza cada vez más dentro de las llamadas ciencias sociales de trabajo.

Esto ha venido conformandose con más claridad, sobre todo dentro de las economías industrializadas más avanzadas, muchos factores determinantes se mencionan en su origen: algunos factores o causas estructurales coincidiendo muchos de ellos en las crisis de los modelos de organización del trabajo tradicionalista.

Para otros, se hace alusión a dos fenómenos cruciales:

"El primero es la clara mutación en la composición de la clase trabajadora y el segundo, la crisis de los procesos de acumulación de capital. El primero se refiere al grado cada vez más alto de preparación profesional y técnica que posee la clase trabajadora de dichos países, esto implica una reconsideración de la capacidad productora de la mano de obra por un lado y por otro lado, una renovación en el contenido de las exigencias expresados por los nuevos trabajadores. El segundo aspecto se refleja en lo cierto de un estancamiento y en algunos casos un descenso evidente de las tasas de productividad del conjunto de esas economías." (1).

A partir de ahí todo un cuerpo de planteamientos se pone en marcha e intenta dar soluciones al problema. La satisfacción en el trabajo, las condiciones del mismo y su mejoramiento se convierten entonces en el centro de preocupaciones de este grupo. Las condiciones laborales constituyen uno de los más sólidos principios en que descansa nuestra legislación laboral.

ART. 56 L.F.T.- "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley."

En este artículo se manifiesta el principio de igualdad (Art. 123 Frac. VII de la Constitución Política Mexicana).

Las condiciones de trabajo, están contempladas dentro de los artículos 56 al 131 de la Ley Federal del Trabajo, título tercero, capítulo primero. Existen otros aspectos como los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones (disposiciones relativas a las habitaciones para los trabajadores, la capacitación y adiestramiento, los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso los derechos derivados de las invenciones de los trabajadores etc.



Las modificaciones de las condiciones de trabajo a petición del trabajador se manifiestan en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

Las condiciones de trabajo se pueden clasificar según la función y finalidad de las normas que la contienen y así las podemos mencionar:

LAS DE NATURALEZA INDIVIDUAL.- Estas se pueden aplicar a cada trabajador y se rige en la relación a la preservación de la salud y la vida, jornada máxima, remuneración, y demás prestaciones que le permitan vivir un nivel mejor de vida.

LAS DE NATURALEZA COLECTIVA.- En estas, su objetivo principal son el de adoptar las medidas preventivas de salud y la vida de los trabajadores.

SOCIALES.- Estas se disfrutan en forma colectiva, siendo las culturales, deportivas y recreativas.

Muchos autores y estudiosos del derecho laboral afirman que el tema condiciones de trabajo es un estatuto, inconcluso, es una complementación y transformación permanente y su esencia, es según el curso de las exigencias y aspiraciones del trabajador .

Podemos resumir que las condiciones de trabajo son las normas conforme a las cuales se determinan la forma y término en que se desarrolla la relación de trabajo.

## 1.- DEFINICION

El concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo abarca el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores, así el término incluye los principales elementos que constituyen la vida de desarrollo de un obrero, por consiguiente, el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo; se refiere a los siguientes objetivos:

- La protección contra las condiciones y los peligros físicos en el lugar de trabajo y en el medio ambiente inmediato.

- La adaptación de las instalaciones y métodos de trabajo a las aptitudes físicas y mentales del trabajador mediante la aplicación de los principios de la ergonomía.

- LA ERGONOMIA.

Esta como nueva ciencia que, por sus características multidisciplinarias ( medicina, ingeniería, psicología, sociología, antropología etc.) establece, entre otros objetivos, el determinar las condiciones adecuadas para desarrollar y mejorar el trabajo del hombre, a fin de que este sea el elemento fundamental para elevar la productividad

- La prevención de la tensión mental y resultante del ritmo y de la monotonía del trabajo.

- La organización del tiempo de trabajo en todas sus formas.

- La adopción de formas de organización del trabajo que optimicen el contenido de trabajo y permitan la plena utilización de las capacidades y calificaciones de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo han evolucionado de acuerdo al desarrollo de las sociedades industriales con la manufactura y los inicios de la industria, se centró en los efectos nocivos del funcionamiento de la maquinaria.

Se considera entonces, que el análisis de las condiciones de trabajo deben basarse en el estudio de las máquinas y de los accidentes que éstas podrían ocasionar. Por ello, las primeras reglamentaciones obligaron a los fabricantes de maquinarias y a los mismos empresarios a proteger los mecanismos o partes peligrosas de las máquinas.

Las condiciones de trabajo constituyen uno de los más sólidos principios en que descansa nuestra vigente legislación.

Para Mario de la Cueva, condiciones de trabajo son "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deban recibir los hombres por su trabajo". (2)

Según su definición asegura de manera inmediata y directa la salud y vida de los trabajadores y le proporciona un ingreso decoroso y su

finalidad consiste en elevar las condiciones de vida del hombre y colocarlo en el plano donde pueda desarrollarse culturalmente

## 2.- CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL TRABAJO HUMANO

Al hablar de trabajo humano y la necesidad de mejorar las condiciones y la vida de los trabajadores, los términos que se utilizan son varios: calidad de la vida, humanización laboral; así mismo se manifiesta que se desea humanizar el trabajo porque a menudo se encuentra uno confundido a situaciones en las que el mismo ataca los bienes esenciales del hombre:

- La salud.
- La integridad física.
- Su dignidad.
- Su capacidad profesional.

Pero una acción es también necesaria porque se tiene la convicción de que el trabajo no debe ser un factor de desgracia del hombre. el trabajo es la condición básica fundamental de toda la vida humana y consecuentemente la existencia y desarrollo de la sociedad. Lejos de ser un accidente o una desgracia, forma parte del destino del hombre, por consiguiente el trabajo debe: Respetar a la vida y salud del hombre, proporcionarle tiempo libre para su descanso y distracción y permitirle servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse desarrollando sus facultades personales.

Para responder a la pregunta ¿Cómo humanizar el trabajo? es necesario comenzar por interrogarse sobre el trabajo y analizar todo lo que se refiere al marco en el cual se coloca. Las condiciones y medio ambiente de trabajo están situadas por una serie de elementos que se pueden agrupar en tres niveles distintos:

a) "Aspectos físicos del medio ambiente de trabajo, productos y sustancias utilizadas o producidas; ambientes físicos y químicos como: temperatura, polvo, iluminación, vibraciones, vapores, radiaciones, etc. El espacio disponible".

b) "Los elementos de situación de trabajo: El trabajo mismo, su contenido, su significación, las condiciones de su organización (trabajo repetitivo o con una cadencia impuesta, distribución del tiempo de trabajo, trabajo por turnos, relaciones y comunicaciones en la empresa), condiciones psicológicas (actitudes hacia el trabajo), condiciones jurídicas o legales (mando de remuneración, vacaciones, aguinaldo participación en el reparto de utilidades etc.)".

c) "Al exterior del lugar de trabajo, aquí encontraremos los aspectos regionales o nacionales, situación económica y social, condiciones generales de vida, particularmente aquellas que se refieren a los problemas de la vivienda y de transporte estas condiciones se prolongan mas alla del centro de labores cubriendo la realidad total del individuo - trabajador etc, (3).

### 3. LOS PRINCIPALES FACTORES DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Los principales elementos que deben producirse para definir las acciones necesarias en vista de un mejoramiento de las condiciones de trabajo son los factores siguientes, cada uno de los cuales se refiere a problemas específicos en materia de condiciones de trabajo y constituyen consecuentemente un indicador del estado de estas condiciones: seguridad e higiene en el trabajo y salud de los trabajadores, duración del trabajo, remuneración, organización y contenido del trabajo; agregando algunas consideraciones complementarias sobre dos aspectos adicionales, la adaptación del trabajo al hombre y las relaciones jurídicas y sociales en torno al trabajo, menores, mujeres, seguridad social y capacitación y adiestramiento, tiempo, etc.

#### A) SEGURIDAD E HIGIENE EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

La seguridad en el trabajo y de la salud de los trabajadores son una de las preocupaciones más importantes de toda política de mejoramiento de las condiciones de trabajo y desde luego uno de los campos prioritarios de toda acción. El trabajo intensificado por una industrialización creciente, expone al hombre a riesgos cada vez mayores de accidentes como resultado de los cuales puede quedar mutilado o incluso poner en peligro su vida. La situación laboral puede analizarse en términos de los peligros que implica, por consiguiente, desde el punto de vista de la calidad de la vida en el

trabajo, la seguridad constituye un comportamiento primordial que se relaciona con valores fundamentales como lo son: la vida humana y su integridad, pero el riesgo de un accidente violento no constituye el único peligro que amenace a los trabajadores, ya que existen otros que son más insidiosos, porque se van presentando más lentamente y de manera menos visible; se trata de los riesgos de contraer enfermedades profesionales ocasionadas por la presencia de agentes tóxicos, radiaciones, polvos masivos o ciertas posiciones o esfuerzos repetitivos que son perjudiciales para el hombre. Desde el punto de vista de la salud, existe una constante interacción entre la situación laboral y la vida que se lleva fuera de trabajo (alojamiento, alimentación, transporte, etc.). Por una parte, el trabajador se presenta a su puesto de trabajo con el estado de salud que ya tenía y por la otra su vida privada se haya influenciada por el estado físico y mental, resultante de su trabajo.

Con base a las disposiciones de la Ley Federal del trabajo, en todas las empresas deben integrarse comisiones mixtas de seguridad e higiene, encargadas de prevenir cualquier caso que pueda sobrevenir a la salud de los trabajadores mediante la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades, la proposición de medidas para prevenirlos y la vigilancia de su cumplimiento.

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene son órganos legales que reflejan la responsabilidad obrero patronal compartida.

Su finalidad última es contribuir a la protección de la salud del trabajador, entendida esto no sólo como la ausencia de enfermedad, sino como el más completo estado de bienestar físico, psíquico y social, contribuyendo trabajadores y patrones para hacer realidad estas disposiciones legales que colaboran a disminuir los riesgos de trabajo.

La seguridad y la higiene industriales son entonces el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral o con motivo de ella. Por lo tanto, y es importante establecer esto, la seguridad y la higiene son instrumentos de prevención de los riesgos y deben considerarse sinónimos por poseer naturaleza y finalidad similares ante las premisas que integran las consideraciones precedentes, se establece la necesidad imperiosa de capacitar y adiestrar en seguridad e higiene a los trabajadores a fin de que dentro de lo posible y lo razonable, puedan localizar, evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales.

#### B) EL TIEMPO DE TRABAJO

La duración de trabajo lo mismo que su ritmo, contribuyen con mayor o menor medida a hacerlo penoso o a realizarlo. La imposición de una determinada duración diaria, semanal, anual y a lo largo de toda la vida de trabajo, una de las cuales debe sufrir el trabajador; existen otras imposiciones derivadas de la aplicación de horarios



rígidos o alternantes que no se adaptan a los ritmos estacionales, a las obligaciones familiares, a las especialidades de cada edad de la vida, ni a las dificultades ocasionadas por los transportes y el alojamiento. Las restricciones impuestas por el tiempo repercuten sobre la salud, se agregan a las relativas al medio ambiente y resultan particularmente riesgosas para determinadas categorías de trabajadores, las mujeres, por ejemplo, en los casos en que además de ocuparse de su trabajo, tienen grandes responsabilidades familiares, además pueden originar muchas insatisfacciones, por no ocuparse del cuidado y educación de sus dependientes.

Es evidente que el tiempo que todo trabajador destine a su trabajo tendrá repercusiones a nivel profesional, mayor o menor salario, mayor o menor posibilidad de contar con un tiempo libre a nivel personal, mayor o menor posibilidad de esparcimiento o de desarrollo social o cultural, o a nivel familiar y social. Por otra parte, el número de horas que deban laborarse, la forma en que ellos están organizados afectarán no solo la vida de trabajo del obrero sino también la calidad de su vida en general: salud, seguridad, presiones físicas y mentales, fatiga, etc.

A nivel de la empresa, el tiempo de trabajo y la forma en que ésta se organice puede repercutir en la productividad de la empresa, en los costos de producción y en general en los beneficios que los trabajadores pueden obtener y en ciertos casos, ello puede implicar la sobrevivencia de la empresa.

Por su parte, la sociedad en general sentirá también una serie de repercusiones derivadas del tiempo de trabajo y su organización, reflejándose en el estado de su economía, en el nivel de competitividad de las empresas nacionales e internacionales, en el grado de pleno empleo o desempleo, en la determinación de la forma de organizar los transportes públicos y en general los servicios públicos. Estos aspectos implicarán finalmente que en muchas ocasiones el estado intervenga para establecer principios jurídicos en relación con el tiempo de trabajo.

Que el estado constituyéndose en árbitro de los conflictos sociales, intervenga estableciendo principios jurídicos de orden general que prevean un máximo. En relación con la duración del tiempo normal o del tiempo extraordinario de trabajo, así como una reducción de este tiempo a través de una determinación de la jornada diaria o semanal, o un aumento de las vacaciones, tiempo libre de los trabajadores, esos principios jurídicos pueden referirse también a la organización del tiempo en particular cuando se trata del trabajo por turnos.

La intervención del estado en este campo se proyecta en mayor medida dando protección esencialmente destinado a limitar el tiempo de trabajo de menores y de las mujeres, hasta una firme determinación de reducir en general el tiempo de labores para todos los trabajadores; al hablar de tiempo de trabajo debemos de tener en consideración no sólo la duración de la jornada normal, diaria o

semanal, el tiempo extraordinario, sino también el descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales pagadas.

### C) REMUNERACION AL TRABAJADOR

La remuneración es otro elemento principal de las condiciones de trabajo, constituye una compensación por su labor que se ha realizado y la condición para que el trabajador pueda vivir en forma autónoma fuera de su centro de actividades. Al mismo tiempo, ya remunerado de acuerdo a su nivel, periodicidad, composición y modo de cálculo, también constituye un factor de deteriorización de las condiciones laborales, ya que puede implicar dependencia, exigencia de un determinado rendimiento y pago por perjuicios sufridos o incluso por correr riesgos profesionales. Por lo tanto habrá que analizar el problema de la remuneración en si mismo, sino también su relación con los demás factores tales como el tiempo, la seguridad, la salud, la carga de trabajo, la organización, etc. Es desde este punto de vista que la remuneración constituye verdaderamente una parte integrante de la evaluación de las condiciones de trabajo.

El trabajo y su remuneración, articulan las dimensiones económicas y sociales del desarrollo de un país.

En lo económico, en la medida en que el trabajo y su remuneración, participen del proceso de producción y por lo tanto afectan el proceso de desarrollo económico.

En lo social, en la medida en que como forma de participación de los trabajadores de un país en el usufructo de las riquezas generadas, afecta la naturaleza, las condiciones y la calidad de vida que pueden desarrollar. 6

La remuneración es un factor de fundamental importancia como reivindicación de los trabajadores y para los propios organizadores del proceso productivo.

Tres preguntas fundamentales se plantean dentro de cualquier estructura económica y social: ¿Qué producir?, ¿Cómo producir? y ¿Para quién producir?. Todos los sistemas económicos tienen que dar respuesta esencialmente a estas tres preguntas y el tema remuneración afecta necesariamente la respuesta a las mismas. De alguna manera la interrelación de la remuneración y la respuesta a que producir participa en la determinación de la estructura de producción. En lo que atañe a ¿Cómo hacerlo? influye a través de su relación con la tecnología, la productividad, las condiciones de trabajo y la calificación.

La remuneración tiene que ver con la distribución del ingreso y una vez concluido el proceso de creación de bienes y servicios ¿Quiénes son los usufructuarios de los satisfactores generados?.

La remuneración constituye una de las formas a través de las cuales los trabajadores participan de ese que producido en el país, por lo tanto, afectada la distribución del ingreso, la satisfacción

de necesidades esenciales, los niveles de nutrición, salud, vivienda, los fenómenos de concentración urbana, la solución del transporte, el acceso a la educación, el desarrollo personal y social, es decir, de algún modo esta afectando las distintas fases que hacen a la inserción del hombre en el medio social, económico, político y productivo.

La remuneración se vincula tanto con las condiciones en el proceso de trabajo mismo como con las condiciones de vida emergentes de la participación de los trabajadores en dicho proceso, es decir, que un elemento fundamental es el análisis de la remuneración como factor determinante del nivel de vida.

#### E) ORGANIZACION Y CONTENIDO DE TRABAJO

La forma en que el trabajo se organiza y el contenido del mismo, son otro factor importante de las condiciones de trabajo; ahora bien, en los países industrializados, los trabajadores se ven a menudo en la obligación de aceptar empleos que no corresponden a sus capacidades y calificaciones. Los métodos modernos de producción implican en muchas ocasiones trabajos muy sucios, ruidosos, pesados, monótonos, desagradables. En los países en vías de desarrollo, la importación indiferenciada de tecnologías extranjeras plantea numerosos y graves problemas a partir del momento en que el factor trabajo no se ha tomado en consideración de la misma manera como se ha procedido en los aspectos económicos y tecnológicos.

No se podría lograr un mejoramiento de las condiciones laborales sin pensar al mismo tiempo en la organización y contenido, además de los elementos derivados del medio ambiente físico o social; el mejoramiento de las condiciones pasa por el contenido mismo del trabajo y por el estudio de sus incidencias sobre la seguridad, la salud y el bienestar.

#### E) RELACIONES JURIDICAS Y SOCIALES.

La situación de trabajo se define por las relaciones jurídicas y sociales que caracteriza y del cual aquella es objeto. Es necesario conocer el contrato colectivo y la reglamentación del trabajo que precisan los derechos y obligaciones recíprocas del empleador y del trabajador, asimismo, se deben conocer las relaciones sociales existentes en el seno de la empresa y en el seno de una colectividad, la estructura y las modalidades de la negociación, la regulación de los conflictos, la representación y participación, es decir, todos los mecanismos que sirvan de marco a la determinación de las condiciones de trabajo.

#### F) LA ADAPTACION DEL TRABAJO.

La adaptación del trabajo a las características de la mano de obra siendo un factor específico de análisis que entra en

combinación con los otros factores. Trátase de las características culturales, de las actitudes, de la nutrición, del estado de salud o de otros aspectos; el análisis de las características de la mano de obra merece ser realizados cada vez que se trate de mejorar las condiciones de trabajo. Por otra parte, ciertas categorías de personas (mujeres, jóvenes, inválidos, personas de edad) exigen ser protegidas por medidas especiales. En conclusión, para apreciar la calidad de una situación de trabajo es necesario tener en cuenta al mismo tiempo tanto al instrumento de trabajo como al hombre a fin de evaluar su relación, es decir, juzgar sobre la adaptación de uno a otro.

#### G) MENORES

El trabajo de los menores ha sido parte de la historia de la humanidad, desde los tiempos antiguos se encontraba a los pequeños participando con sus familias en diferentes actividades, sin embargo, sus actividades eran vigiladas por éstas. A medida que los medios de producción se fueron desarrollando, el trabajo del menor pasó de ser un colaborador familiar a un asalariado, se le encuentra aun en trabajos pesados y peligrosos como en la actividad de las minas esta principalmente en los países tercermundistas.

Conforme a la situación económica de los países, la situación de los niños ha mejorado, ya que dejan de trabajar para ir a la escuela, de tal forma que en los países industrializados el trabajo del menor

casi no existe, solo en vacaciones o en algunas horas después de la escuela.

La situación es diferente en los países del tercer mundo donde el trabajo del menor es rutinario.

La edad en que los niños empiezan a trabajar depende de la costumbre, del tamaño de la empresa y la situación económica de cada país, a esta situación cabe agregar que cada país tiene una legislación donde establece la edad mínima para empezar a trabajar.

En México encontramos las leyes de protección del trabajo desde el siglo XVI con la "Ley de las Indias" que intento proteger a los nativos de América de los encomendadores.

En 1865 el estatuto provisional del imperio donde se ordena a los padres o tutores a autorizarse al trabajo de menores.

En el periodo 1866-1867, como resultado del movimiento obrero de Cananea y Rio Blanco se prohíbe el trabajo a los menores de siete años.

En 1915 el decreto presidencial prohíbe el trabajo a los menores de nueve años.

En 1917 la Constitución prohíbe el trabajo de los menores de doce años y no es sino hasta 1962 fecha en que la Ley Federal del Trabajo se aumenta a catorce años la edad mínima para trabajar.

En resumen, la edad mínima ha ido en aumento y que al mismo tiempo que la O.I.T. establece su edad mínima, nuestro país también



la legaliza en la ley federal del trabajo, es donde se establece la prohibición del trabajo a menores de catorce años.

ART. 173 L.F.T. "El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciseis quedan sujetos a vigilancia y protección especiales de la inspección de trabajo".

Para jóvenes de catorce y menores de dieciseis años, la jornada será de seis horas diarias, también hay prohibición sobre el trabajo insalubre y peligroso así como trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales despues de las diez de la noche. Otro de los requisitos que se establecen para la protección de trabajo de menores es la obtención de una licencia, para esto necesita la autorización escrita del padre o tutor, otro requisito es saber leer y escribir o haber concluido el ciclo de enseñanza primaria o presentar constancia de asistencia a un centro escolar. De esta forma se intentó proteger el trabajo de los menores pero sólo cuando están dentro de las edades mínimas reconocidas por la ley y que son las autoridades de trabajo las encargadas de vigilar permanentemente mediante inspecciones y visitas sociales.

#### H) MUJERES

En todo contexto histórico, económico y social se destaca la situación especial que dentro del trabajo femenino adquiere la mujer embarazada que labora.

Quando se fundó la organización internacional del trabajo, el problema esencial consistía en proteger a las mujeres de la explotación y salvaguardar su salud sobre todo con respecto a la maternidad. Actualmente, el empleo de las mujeres ha adquirido cada vez mayor importancia debido a su expansión; aproximadamente un tercio de la población económicamente activa son mujeres y esto ha contribuido a su vez a darle mayor oportunidad de encontrar empleo, en todos los niveles de calificación y responsabilidad y participar en mayor grado en la vida económica del país aunque su importancia varía de un país a otro.

Es bien conocido que la participación de la mujer en la productividad esta inversamente relacionada con la fecundidad y en particular con el número y edades de los hijos de las mujeres que trabajan.

La maternidad complica inevitablemente todo el problema de la protección de la salud de las trabajadoras. La legislación nacional sobre la protección de la maternidad garantiza una defensa eficaz antes y después del parto pero no tienen en cuenta en grado suficiente la mayor fatiga de las mujeres durante el embarazo y su mayor vulnerabilidad a ciertos riesgos de intoxicación o traumatismos.

La embarazada, por su condición física temporal, se accidenta más fácilmente por la dificultad de no poder controlar el equilibrio en sus movimientos, sobre todo en la etapa avanzada de embarazo mas

de 20 semanas estando expuestas cada vez más a las agresiones del medio por su creciente participación de las actividades sociales y de trabajo. Las lesiones traumáticas durante el embarazo pueden provocar amenazas de aborto, antes de las veinte semanas de gestación, en etapas posteriores muerte fetal que es la más frecuente y parto prematuro.

El temor a no ser contratadas o ser despedidas implica en ocasiones llevar a ocultar su embarazo mientras pueda hacerlo, incluso a costa de su propia salud y a veces en perjuicio de la de su hijo.

Es evidente que existe un alto riesgo de discriminación en el empleo contra las mujeres embarazadas y las que deberán reintegrarse al trabajo después de la licencia de maternidad, de ahí que nuestra legislación establece ciertas normas protectoras otorgando prestaciones en especie y en dinero.

Las prestaciones en especie suelen incluir la asistencia médica y los medicamentos antes, durante y después del parto y en ocasiones el suministro de canastilla básica para el niño y dotación láctea durante seis meses después del nacimiento. También establece nuestra legislación la siguiente protección mínima:

- Una licencia obligatoria de seis semanas después del parto.
- El derecho de una licencia de seis semanas de descanso que puede tomarse antes del parto o posterior al mismo, en total doce semanas como licencia máxima pagadas como permiso de maternidad.

- El suministro durante el descanso mencionado de prestaciones en dinero suficientes para garantizar la manutención de la madre y el hijo en buenas condiciones de higiene y salud con cargo al seguro social así como asistencia médica y la prestación de interrumpir el trabajo para que la mujer lacte al hijo y así como la que ninguna mujer podrá ser despedida por razón de embarazo o durante su ausencia por licencia de maternidad y que deberán de mantener su empleo y derechos adquiridos.

La más grave de las dificultades para el trabajo femenino es la de la función maternal, es por eso que un arreglo de las condiciones de trabajo de la mujer con miras a hacerlo compatible con la maternidad es difícil sin que esto sea pretexto para desacreditar su trabajo o para explotarlo, lo anterior permite acabar con el inevitable antagonismo existente entre las dos funciones de la mujer, pero aún en nuestros días estamos muy lejos de esta política realista y constructiva.

Un problema para la contratación de las mujeres en edad fértil lo representa el paro total que por permiso de maternidad disfruta la mujer.

#### I) "SEGURIDAD SOCIAL

PARA TRUEBA URBINA: "Las normas de previsión social de nuestro artículo 123 constitucional son puntos de partida para entender la seguridad social a todos los económicamente débiles, solo así habrá

cumplido su destino el derecho del trabajo porque hasta ahora el derecho de seguridad forma parte de éste con tendencia a conquistar autonomía dentro del campo del derecho social". (4)

Nuestro derecho del trabajo describe la teoría del riesgo profesional, imputándoles a los empresarios y patrones la responsabilidad por los accidentes o enfermedades que sufran los trabajadores con motivo o en su ejercicio de su trabajo, debiendo pagarles las correspondientes indemnizaciones; también esta obligado el patrón a observar las normas sobre higiene y salubridad así como las medidas preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo.

Por hoy, la seguridad social es exclusiva de los trabajadores, pero la clase obrera lucha por hacerla extensiva a todos los económicamente débiles.

"Es de utilidad pública la ley del seguro social y ella comprenderá seguro de invalidez, de vejez, de vida de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares". (5)

"Derecho de seguridad social: Sus partes esenciales comprenden un plan integral de seguridad, programa completo de seguros sociales en prestaciones de dinero, un sistema general de subsidios para jóvenes e infantes, independientemente que sus progenitores ganan

dinero o no, y un plan general que tienda a la preservación de la salud en todos sus aspectos para que proteja y mejore a la especie humana". (6)

#### J) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

"La capacitación, no es solamente esencial en la vida actual, sino que es además un beneficio general: Para los trabajadores, porque es la base de su elevación en las jerarquías de las actividades, y para la empresa porque la preparación técnica de los hombres es el imperativo del maquinismo y porque al crecer el rendimiento del trabajo aumentará la producción, disminuirán los gastos y se elevarán las utilidades". (7)

El derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento debe formar parte de los contratos colectivos de trabajo conforme a lo establecido por el artículo 153 M. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (L.F.T.) .- En los propios contratos colectivos deberá consignarse las cláusulas conforme a las cuales el patrón deberá capacitar y adiestrar a quienes pretendan ingresar a laborar a la empresa, tomando en cuenta en su caso la cláusula de admisión la clausula de admision es aquella que se incluirá dentro del contrato colectivo donde el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato. Esta cláusula y cualquiera otras en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la

empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión la cláusula de exclusión también podrá establecerse que el patrón podrá separar a los trabajadores de la empresa cuando estos sean expulsados del sindicato contratante.

Todo lo dicho sobre la capacitación y adiestramiento tiene íntima relación con el derecho del trabajo, que forma parte del artículo 123 constitucional en la fracción XII del apartado A como una obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo.

"Toda persona tiene derecho a trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley". (8)

En la capacitación deben verse tres vertientes fundamentales: Uno es adiestrar al trabajador para que tenga las habilidades necesarias para desempeñar un empleo; otra es promover el incremento de la productividad nacional al hacer más eficiente el trabajo; la última responde a un objetivo político, ya que se capacita a las clases trabajadoras para que puedan participar realmente en la creación democrática del país.

No se capacita o se adiestra como hemos visto sólo para superar una deficiencia en nuestra población trabajadora; se capacita fundamentalmente para hacer posible la participación real en la vida

política, se capacita para igualar, para compartir, siendo un imperativo de justicia social aumentando la eficacia de nuestras instituciones democráticas, tomando este camino para cumplir las aspiraciones de México de ser un país de trabajadores.

#### 4. ASPECTOS ECONOMICOS DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO

No hay duda que sin crecimiento económico no puede encararse ningún mejoramiento de las condiciones de trabajo ni incluso la existencia misma de este y de fuentes de ingreso para los trabajadores. En efecto, sin crecimiento económico no habrá creación de empleos y si no existen los mismos en número suficientes sería injusto dedicarse a mejorar las condiciones de trabajo sólo de quienes han logrado plazas o ingresos satisfactorios en relación con los subempleados o desempleados. Pero por otra parte, proteger y preservar el capital humano es importante entre si como medios social y humano teniendo repercusiones económicas concretas y considerables, así muchas de las medidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo resultan rentables para la sociedad e incluso para las propias empresas interesadas.



#### A) DIMENSION SOCIAL Y ECONOMICA DE LA C.Y.M.A.T.

El mejoramiento de las condiciones de trabajo ha sido tradicionalmente considerado como un objetivo fundamental de la política social. Mejorar estas condiciones es una medida social y humana que tiene su propia justificación. Esta manera de pensar deja de lado la dimensión económica de las condiciones de trabajo y puede tener como consecuencia oponer el objetivo social de mejoramiento de las mismas al objetivo de crecimiento y en particular, la acción en favor de el empleo.

Es así se han hecho investigaciones que hacen resaltar el costo humano y social de las malas condiciones de trabajo, así como los que actúan en el sistema de producción para elaborar metodologías que permitan medir los costos económicos de tales condiciones y las ventajas económicas de su mejoramiento.

Estos dos objetos de análisis y dicción deberán fundirse en una nueva síntesis de evaluación económica y social de las condiciones de trabajo y volver a ser los instrumentos de una sola "política de mejoramiento de la figura mencionada, concebida como parte integrante de la política económica y social de cada país.

Su bienestar social es objetivo y meta de la acción del estado es un medio para la redistribución y disfrute de la riqueza y los bienes de la cultura.

Como reto, el bienestar de los trabajadores y sus familias exige agudizar la capacidad del estado para propiciar el mejoramiento de la remuneración; instrumentar mecanismos efectivos que protejan y optimicen las condiciones de vida, de consumo y de superación social, crear procedimientos para aprovechar mejor el tiempo libre de los trabajadores y sus familias y fomentar el desarrollo personal dentro y fuera del centro laboral y actualizar los ordenamientos jurídicos para garantizar y ampliar los derechos de la población relativos al bienestar.

#### B) POLITICA DE EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO

Crear empleos no es solamente una proposición de orden económico, tiene también un aspecto social que se refiere a las condiciones de trabajo, a la que se llama a veces calidad de empleo.

Es verdad que el aumento persistente del desempleo tuvo como consecuencia colocar el problema de empleo en el primer plano de las preocupaciones del gobierno y de las organizaciones sindicales y patronales, mientras que el mejoramiento de las condiciones de trabajo podría aparecer como un lujo derivado de la prosperidad. La consecuencia lógica de tal razonamiento sería una prioridad absoluta al crecimiento económico, única solución de pleno empleo. Es por eso que resulta urgente sensibilizar al gobierno y a las organizaciones de empresarios como de trabajadores.

Sobre la relación que existe entre política de empleo y condiciones de trabajo, hay que promover nuevas políticas nacionales que traten de resolver el problema del empleo y el desempleo atacándolo de frente en toda su complejidad, tanto en el flanco estrictamente económico y tecnológico como en el flanco cualitativo del mejoramiento de la seguridad y salubridad de trabajo y del contenido de las tareas de las condiciones en las cuales los hombres y las mujeres realizan su diaria labor y de su marco de vida, una tarea nada fácil. Pero como lo propuso de manifiesto el director general de la O.I.T: "El éxito o el fracaso de las sociedades modernas dependerán esencialmente de como resuelvan el problema clave de la articulación entre empleo, remuneración, condición y medio ambiente de trabajo, educación, salud y ocio". (9)

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es verdaderamente un factor de mero empleo, algunos piensan que el mejoramiento de éstas es un factor de agravación de costos y por consiguiente deterioro de la competitividad. Pero la eficacia de una economía, ¿no es también su capacidad de valorizar sus recursos y en primer lugar sus hombres, inclusive por medio de condiciones de empleo y de trabajo adaptadas a sus características y a sus aspiraciones?. Las condiciones de empleo como un aspecto de las necesidades esenciales y no producir más necesidades de las que se pueden satisfacer.

Los objetivos de la política laboral actual es destacar la creación de oportunidades de empleo productivo para la población en

general, la conquista de mejores oportunidades para el progreso individual y el conjunto social, el logro de mejores condiciones de vida en aspectos tales como nutrición, salud, vivienda, la reducción de las enormes desigualdades sociales existentes, asegurar que el empleo se realice en condiciones adecuadas tanto en materia de remuneración y de seguridad personal, como de higiene y recreación, organizar a la fuerza laboral para que este en capacidad de defender mejor sus intereses.

Con este criterio se han adoptado los siguientes enunciados prioritarios:

- Promover oportunidad de empleo.
- Elevar la productividad.
- Mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y de su familia.
- Promover la justicia en las relaciones laborales.
- Desarrollar y fortalecer las autoridades e instituciones de la política laboral y del bienestar social.

#### C) LA EFICIENCIA DEL SISTEMA DE PRODUCCION

Las condiciones de trabajo no son solamente un elemento de la eficacia del sistema productivo, sino al mismo tiempo determinan el modo de vida de los trabajadores, se encuentran en el centro de los conflictos sociales, pudiéndose probar en la lista de reivindicaciones sindicales para darse cuenta de que así es. En la

medida en que el estado de las condiciones esta ligado al poder de inversión o al funcionamiento del sistema de producción, toda intervención de los asalariados en este campo se repercute en la distribución general del poder de la empresa, siendo de suma importancia sus dimensiones sociales, políticas de las condiciones de trabajo y no solamente a sus aspectos económicos, olvidando sus dimensiones socio-políticas.

Uno de los objetivos fundamentales del análisis económico es estudiar las condiciones de optimización de la utilización de los factores disponibles en la perspectiva de producir al menor costo los bienes y servicios que necesita el mercado, se trata de un campo amplio que tiene en cuenta el análisis de los comportamientos de la mano de obra y de los consumidores y la evolución tecnológica, pero sólo en cuanto a sus efectos sobre la eficacia del sistema de producción.

La reducción progresiva de la duración del trabajo vista en todas sus modalidades y no solamente con referencia a la duración semanal; esto es un objetivo tanto social como económico, social, por que contribuye a la satisfacción de una necesidad esencial de los trabajadores, el mejoramiento de la calidad de vida. Económico porque contribuye, bajo ciertas condiciones, a un aumento de la productividad la reducción de la duración del trabajo, medida que según varios organismos sindicales podrían contribuir a la solución del problema del desempleo.

Es difícil emitir una opinión definitiva, en vista de la complejidad que guarda este asunto y desde el punto de vista divergente de los interesados. Pero se observa que la reducción del trabajo podría ser un instrumento eficaz y relativamente barato en la lucha contra ciertas malas condiciones de trabajo.

Es evidente que la superación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales implican costos considerados tanto para la empresa como para la colectividad justificando ampliamente una política de prevención y de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En efecto, el aumento de las necesidades que nacen del trabajo es a menudo la consecuencia de la degradación de las condiciones de trabajo. El accidente de trabajo lleva consigo necesidades de atención médica, de reducción, de socorro, o la dificultad de reclutar trabajadores para ciertos empleos poco calificados, genera necesidades de transporte, etc. La fatiga, el desgaste, también genera ciertas necesidades de carácter médico.

#### D) ENFOQUE GLOBAL DE LOS PROBLEMAS

Implica el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo desde la globalidad de sus problemas, esto significa tomar en consideración todas las dimensiones posibles, poner en relación los elementos aún no próximos y comprender las interacciones entre estos

diferentes elementos que constituyen el sistema de las condiciones y del medio ambiente de trabajo.

Es así de esta forma como el trabajador vive y percibe su situación de trabajo como una unidad en su globalidad, fruto de las convergencias o del acumulamiento de toda una serie de factores que quizá distingue a uno de los otros, pero de los cuales finalmente obtiene un único balance desde el punto de vista de satisfacción o de la pena que ello provoca.

Tomando en consideración los diferentes elementos de la situación del hombre con el trabajo y no querer abarcar todos los aspectos al mismo tiempo, lo que implicaría un riesgo de dispersión o acrecentar dificultades tomando conciencia que las acciones aisladas son limitadas en sus resultados.

## CONCLUSIONES

1 - En nuestro país resulta penoso comprobar la escasa importancia que se da el tema de las condiciones de trabajo, los organismos gubernamentales, las empresas e incluso las mismas organizaciones laborales han descuidado el estudio de esta problemática.

2 - Esto demuestra que no existen estadísticas ni información confiable que nos posibilite la definición de políticas adecuadas de mejoramiento, por ello se considera primordialmente desarrollar una amplia tarea de concientizar en todos los niveles sociales.

3 - Las entidades públicas, las empresas privadas y públicas, los organismos de investigación laboral, las centrales sindicales deben abordar la problemática en toda su magnitud.

4 - El análisis de las condiciones de trabajo en nuestro país exige la búsqueda de los métodos adecuados a su realidad.

5 - Encontremos mejores condiciones de trabajo, considerando que aún existe un largo y duro camino por recorrer tanto a nivel de análisis de tales condiciones, como de las mejoras concretas que puedan lograr los trabajadores a través de su lucha sindical y política.



6 - Deberán crearse una serie de disposiciones de carácter normativo que nos de un marco que apunte hacia una coordinación e integración entre los sectores educativos y laborales así como entre el sector productivo y obrero.

7 - Existen núcleos de población que hasta ahora han sido exclusivos de toda protección pública como son los trabajadores del sector informal o bien los menores.

8 - Es necesario entonces crear un organismo y/o comisión que no sólo identifique las características de esos sectores que hasta hoy han estado excluidos sino que se propongan medidas concretas para el mejoramiento de las condiciones laborales.

9 - Para hacer eficaz este programa y evitar duplicidad de funciones entre las diferentes instituciones encargadas del problema es necesario crear un organismo coordinador y centralizador que uniforme criterio en la toma de decisiones.

10 - Sólo tomando conciencia de la importancia del problema y dictando las normas correspondientes y estableciendo los mecanismos adecuados, se podrá poner en funcionamiento un auténtico programa para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en nuestro país.

NOTAS AL CAPITULO I

- 1.- Revista del trabajo. Condiciones de trabajo S.T.P.S. Tomo V. Num. 2. México 1982. Pág. 16.
- 2.- Mario de la Cueva. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ed. Porrúa. México 1980. Tomo I. Pág. 266.
- 3.- Manual de Der. Trabajo. 3a edición. S-PS. Pág 90.
- 4.- El nuevo derecho del trabajo. Trueba Urbina. Ed. porrúa. Pág. 211
- 5.- El derecho social del presente. Delgado Moya Ruben. Ed. Porrua. Pág. 35.
- 6.- IBIDEM. Pág 36.
- 7.- Cueva Mario de A. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ed. Porrua. México 1978. Pág 397.
- 8.- Boletín mexicano de derecho comparado. U.N.A.M. Año XIII. No 39. 1980. Pág 673.
- 9.- Empleo, crecimiento y necesidades esenciales. Problema mundial. Ginebra. 1976. O.I.T. Pág 35.

**C A P I T U L O   I I**  
**LA INSPECCION DE TRABAJO**

- 1.- INTRODUCCION.
- 2.- EL CONTROL PREVIO.
- 3.- LA INSPECCION TECNICA.
  - A) PROCEDIMIENTO DE LA INSPECCION FEDERAL.
  - B) PROCEDIMIENTO DE LA INSPECCION LOCAL.
- 4.- LA INVESTIGACION CONSECUTIVA A UN ACCIDENTE DE TRABAJO.
- 5.- EL CONTROL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES.
- 6.- EL ASESORAMIENTO A EMPLEADORES Y TRABAJADORES.
- 7.- LA PARTICIPACION EN LA ELABORACION DE LA LEGISLACION LABORAL.
- 8.- LA COPIACION DE INFORMACIONES SOBRE LAS EMPRESAS.
- 9.- EL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES.
- 10.- LA PARTICIPACION EN LA NEGOCIACION DE CONTRATOS COLECTIVOS.
- 11.- LA INTERVENCION EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

12.- LA PREPARACION DE ESTADISTICAS E INFORMES

## ANTECEDENTES

La inspección del trabajo se remonta a la industrialización cuando el creciente empleo de la técnica en los procesos productivos, a partir de la revolución industrial, trajo consigo un sinnúmero de accidentes y enfermedades profesionales, a las que se vieron expuestos los trabajadores, además, la creciente acumulación de capitales, originada por el liberalismo económico, propició el surgimiento de una gran masa de trabajadores, necesarios para hacer posible el auge industrial.

El proceso de desarrollo industrial conllevó conflictos entre el capital y el trabajo, debido a la falta de regulación legal.

Las primeras leyes sobre trabajo fueron consecuencia de esas condiciones, en primer lugar se establecieron disposiciones protectoras al trabajo de las mujeres y los menores, pero esas leyes no resultaron efectivas si no se establecían sistemas para la vigilancia de su cumplimiento. En principio la inspección fue facultativa, es decir, quedaba al criterio de las personas designadas para vigilar, el cumplimiento de la ley.

Bajo este esquema, de inspección facultativa, el reglamento de fábricas de Inglaterra en 1802 preveía los primeros servicios de inspección del trabajo, el cual dispuso que entre los jueces de paz o los eclesiásticos, dos personas por cada distrito o cinco fábricas, para que a título honorífico, desempeñaran funciones de inspección.

Hasta 1833, también en Inglaterra se implantó la vigilancia oficial, cuyas funciones eran vigilar y dictar las reglas que estimaran necesarias para la aplicación de las leyes y decidir sobre las reclamaciones de los trabajadores, con motivo de violaciones a la ley.

En otros países europeos fueron surgiendo paulatinamente disposiciones protectoras de los trabajadores, que hicieron necesaria la creación de órganos del Estado, encargados de la vigilancia y de su cumplimiento. Estas autoridades constituyen el antecedente de la inspección del trabajo que actualmente existe en todos los países que por su evolución económica lograron desde el siglo pasado acceder a la industrialización.

También el Derecho Internacional del trabajo, fue importante para el surgimiento de la inspección. El tratado de Versalles, señaló que cada Estado debería organizar un servicio de inspección en el que participaran las mujeres, a fin de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

En México, la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció formalmente los servicios de inspección del trabajo, no obstante, encontramos algunos indicios que se remontan a la época colonial en las Leyes de las Indias y otros poco significativos de mediados del siglo pasado.

Durante la época revolucionaria, antes de la promulgación de la Constitución de 1917, encontramos antecedentes sobre las condiciones de seguridad, higiene e inspección, contenidos en las leyes del trabajo de los Estados de Veracruz en 1914, y en Coahuila de 1916.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 no contiene ninguna referencia expresa a la inspección del trabajo. No obstante, está fuera de toda duda su constitucionalidad, debido a que deriva de la naturaleza pública y social del Derecho del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, primera Ley reglamentaria del artículo 123, incluyó en su capítulo VII, denominado "De los Inspectores del Trabajo", las funciones de estos funcionarios, las cuales se referían al cuidado de las disposiciones, en los centros de trabajo: sobre seguridad e higiene, los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones; y a que se observaran las normas tendientes a conservar las buenas relaciones entre ambos factores de la producción.

Las funciones de la inspección, contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, fueron precisadas por el reglamento de inspección

federal del trabajo de 1934 que establecía como objetivos de la inspección:

10. Vigilar que todos los centros de trabajo de jurisdicción federal cumplieran las leyes y disposiciones del ramo.
20. Evitar los conflictos entre trabajadores y patrones o los que surgieran, entre éstos o aquéllos, ya sea previniéndolos o procurando arreglo.
30. Colaborar en la educación de la clase trabajadora.

El reglamento establecía 3 categorías de inspectores:

- Inspectores auxiliares.
- Inspectores especialistas.
- Inspectores honorarios.

Dentro de la función de vigilancia se establecían expresamente obligaciones para los inspectores respecto a seguridad e higiene, contratación, jornada, salarios, contrato de aprendizaje, pago de indemnizaciones, autorización de convenios y liquidaciones, talleres familiares, trabajo ferrocarrilero y otros trabajos especiales, así como la vigilancia de la actuación de las organizaciones de trabajadores, en cuanto al procedimiento de exclusión de socios, rendición de cuentas y disolución.

También confería el reglamento facultades específicas a los inspectores para conciliar a las partes e intervenir en la firma de



convenios que se hacían constar en la misma acta y se remitían a la Junta Federal de Conciliación correspondiente para su aprobación.

En lo referente a la "Función social de educación" el mismo ordenamiento imponía la obligación a los inspectores de impartir conferencias sobre temas de seguridad e higiene, de hacer promoción de libros, revistas y estadísticas e instruir a los trabajadores sobre organizaciones cooperativas.

Además de las obligaciones suplementarias que ese reglamento confería a los inspectores, en esencia la función era la misma que actualmente establece la ley de 1970 y el reglamento de inspección federal del trabajo vigente.

En el ámbito federal, la función de inspección administrativa ha sido desempeñada por el Órgano del Ejecutivo Federal que ha sido competente en las funciones que ahora realiza la S.T.P.S. y que anteriormente era área de trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; posteriormente, a partir del 30 de noviembre de 1932, el Departamento Autónomo del Trabajo y finalmente la S.T.P.S. a partir de la Ley Orgánica de las Secretarías de Estado del 31 de diciembre de 1940.

La inspección del trabajo surgió como una oficina del Departamento de Trabajo que dependía directamente del Ejecutivo Federal. En 1933 se expidió el Reglamento del Departamento Federal del Trabajo, el cual confería a la Oficina de Inspección, la

EA

vigilancia del cumplimiento de las leyes y reglamentos, el avenimiento entre los factores de la producción, el control de inspectores, y las relaciones con las Juntas Federales. De acuerdo a este mismo reglamento la oficina de higiene y seguridad industrial también tenía funciones inspectivas en materia de seguridad e higiene.

Una vez establecida como Secretarías de Estado, la S.T.P.S., en materia de inspección se contaba con la Dirección General de Trabajo, de la que dependía el Departamento de Inspección; a su vez, la Dirección General de Previsión Social tenían un departamento de Seguridad Industrial y de la Dirección General de Servicios Médicos dependía un departamento de higiene del Trabajo, es decir, la función de inspección estaba dividida entre esos tres Departamentos.

Hasta el año de 1970, por decreto publicado en el D.O.F. del 8 de abril de ese año, se crea la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, para efectuar inspecciones relativas a condiciones de trabajo, higiene del trabajo y seguridad industrial.

En el año de 1973, mediante acuerdo interno se reestructura la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y desaparecen los Departamentos de Condiciones del Trabajo, Higiene del Trabajo y Seguridad Industrial para integrar la inspección en un solo cuerpo; esquema que prevalece hasta la fecha, bajo un nuevo enfoque administrativo que procura la modernización, profesionalización y

realización de los servicios, mediante la incorporación de técnicos y profesionistas como Inspectores Federales del Trabajo.

#### INTRODUCCION

Varias son las funciones que desempeñan los servicios de inspección, sin embargo podemos afirmar que la mayoría de ellas contribuyen al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La inspección de trabajo es una autoridad que en su jurisdicción local o federal tiene las funciones siguientes:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
- Facilitar información técnica, y
- Asesorar a trabajadores y a los patrones sobre la manera mas efectiva de cumplir las normas de trabajo.
- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos
- Realizar los estudios y acoplar los datos que le soliciten las autoridades y las que juzguen convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones y las demás que le confieren las leyes.

Los servicios de inspección, como ya se ha mencionado, están a cargo de autoridades locales y federales cuya fundamentación proviene de la Ley Federal del Trabajo en su título once, Capítulo V, artículos 540 a 550.

El ámbito federal está constituido por las ramas industriales, empresas, actividades consignadas por la fracción XXI del artículo 123 constitucional apartado A y 527 de la Ley Federal del Trabajo. Estas disposiciones reservan la competencia de las autoridades de la federación, donde la función de inspección esta atribuida a la dirección General de Inspección Federal del Trabajo. El ámbito estatal está constituido por las actividades no comprendidas en esos artículos. La función la ejercen las autoridades de los estados de la república y el Departamento del Distrito Federal. La vigilancia para el cumplimiento del derecho sobre higiene y seguridad en el trabajo corresponde a la inspección de trabajo.

El artículo quinto de la ley vigente afirma que sus disposiciones son de orden público, lo que implica que estamos frente a un derecho imperativo.

"El derecho de trabajo es un derecho social, cuyos principios consisten en que, por encima de la relación obrero-patronal existe un interés social, cuya defensa compete al estado como órgano representativo de la sociedad". (10)

Ahora bién, desde 1931 la Ley de Trabajo teniendo a la vista una corriente universal que nació en el siglo pasado, confi6 a la inspección de trabajo la vigilancia de todas las normas de trabajo, que tienen como destino no sólo proteger a cada trabajador, sino, principalmente cuidar la salud, la capacitación, la conservación de la energía de trabajo y la vida de las comunidades obreras y de toda la población.

La ley nueva, siguiendo su antecesora, contiene importantes disposiciones y son: El artículo 540, Fracc. I, señala como función principal vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo. Así como el art. 541. Fracc. I entre los deberes y atribuciones de los inspectores de trabajo vigilar especialmente el cumplimiento de las normas que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, higiene y seguridad y en la fracción VI del presente citado faculta a los mismos inspectores para sugerir se eliminen los conflictos comprobados en las instalaciones u métodos de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente. Una de las mayores preocupaciones fue la de higiene y defensa de la salud y la vida de los hombres, por ello, en el título sobre riesgos de trabajo insistió en el tema e introdujo el artículo 511 I.F.T.

"Los inspectores de trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

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

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran.

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

La ley de 1931 no quiso dejar el problema a la exclusiva responsabilidad del estado, por lo que en su artículo 324, creó las comisiones mixtas de seguridad creando la ley vigente algunas variantes en el artículo 509 L.F.T.

"En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan".

## 2. EL CONTROL PREVIO

Consiste en examinar las planos de los futuros establecimientos, las instalaciones y lugares de trabajo antes de su utilización, los nuevos procedimientos de producción con el objeto de observar si se han cumplido debidamente los requisitos legales sobre seguridad e higiene.

El acuerdo previo de la inspección puede estar subordinado a la ejecución de modificaciones que pongan la instalación en armonía con las disposiciones vigentes. Al velar por el cumplimiento de estas medidas, la inspección de trabajo contribuye a poner a disposición del personal lugares salubres, seguros e instalaciones adecuadas con la finalidad de evitar los riesgos de trabajo, estos contemplados por la Ley Federal del Trabajo vigente como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (Artículo 473 I.F.T.), pero que han sido adecuadamente protegidos y preservados para mantener uno de los mas caros anhelos del hombre: su salud.

Los riesgos de trabajo son la consecuencia de la interacción entre el medio laboral y la producción. En éstas se realizan variadas funciones que generan múltiples agentes físicos, tales como: Ruido, calor, vibraciones, polvo, presiones anormales y que entre otras y conjuntamente con diversos agentes químicos como: gases, humos, neblinas y rocíos a través de métodos mecánicos, físicos y químicos que degradan o contaminan el medio de trabajo ocasionando las enfermedades o accidentes y que tales incidencias se deben minimizar o disminuir por medio de una amplia y difundida educación sobre capacitación y adiestramiento. Acorde con estas ideas, el objeto fundamental de esta es el de conceptualizar los riesgos de trabajo y el impacto que producen en la productividad, así como en la reparación del daño en el trabajador y al estado.

### 3. LA INSPECCION TECNICA

Se trata de la visita realizada por el inspector a los centros de trabajo con le objeto de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la seguridad e higiene ocupacionales.

En esta oportunidad, el inspector controla durante su utilización las instalaciones y métodos de trabajo, el cual deberá hacer el recorrido por la empresa examinando las condiciones de seguridad e higiene, revisar la documentación que proceda, efectuar los interrogatorios a trabajadores y patronos lo cual asentara en el acta .

El inspector debe señalar al patrón todo defecto abservado, toda infracción comprobada y pedirle que los corrija, también formulara el inspector, opiniones y sugerencias dirigidas tanto al patrón como a los trabajadores. Su acción tiende a promover la adopción de medidas a nivel de empresas para lograr mejores condiciones físicas y ambientales de trabajo.

Corresponde a la inspección de trabajo el desarrollo de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo que establece la constitución política de los estados unidos mexicanos, la ley federal del trabajo, sus reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de



trabajo así como todas aquellas disposiciones dictadas por la secretaria en ejercicio de sus funciones o la autoridad local.

Los servicios de inspección están a cargo de las autoridades federales y locales cuya fundamentación proviene de la Ley Federal del Trabajo en su título once, capítulo V, artículo 540 al 550.

El método de la inspección tanto federal como local persiguen los mismos objetivos pero difieren en cuanto al seguimiento en el procedimiento como a continuación se hará mención.

#### A) PROCEDIMIENTO DE LA INSPECCION FEDERAL

El inspector para dar cumplimiento a la orden de comisión girada por el director general de inspección federal del trabajo en el que se ordenará practicar el tipo de inspección a efecto de constatar las condiciones de trabajo y de seguridad e higiene que prueben en las empresas.

Esta diligencia se entenderá con el representante legal de la empresa, quien acredita su personalidad mediante poder notarial.

El inspector, previamente se identificara con la orden de comisión y credencial de inspección federal del trabajo ante los representantes de la comisión mixta de seguridad e higiene, ante los representantes del sindicato y con el representante legal de la empresa que atienda la diligencia así como dos testigos de asistencia nombrados por el representante de la sociedad mercantil. En este

acto, proporcionara al representante legal de la empresa el listado de la documentación requerida para su revisión, trasladandose los que en el acta intervienen a las áreas de trabajo para efectuar un recorrido y detectar las condiciones inseguras e insalubres.

**DOCUMENTACION.-** El inspector que actúa requiere al representante patronal la exhibición de documentos que justifiquen el cumplimiento a las normas de trabajo.

**ACTA CONSTITUTIVA.-** La empresa mostrará la escritura pública con número y fecha, protocolizada ante la fe del notario público, capital social así como el capital en giro. Manifestará actividad real (alta ante S.H.C.P, el R.F.C.) sus ingresos mercantiles (I.V.A.) a la cámara que pertenece y su número de registro.

**I.M.S.S.-** Su número de inscripción con la clase de tarjeta y manifestando el grado de riesgo, habiendo efectuado el último pago del bimestre, con sello del banco amparando un número total de trabajadores.

**INFONAVIT:-** anotar el número de expediente, mostrando el último pago con sello del banco, exhibiendo la cantidad de créditos.

**FONACOT.-** Manifestando la cantidad de créditos, efectuando el último pago con sello del banco.

**RELACION DE TRABAJADORES.-** Cantidad total de trabajadores de las cuales se dividen en tantos sindicalizados, eventuales, de confianza, menores de edad y si estos cuentan con permiso de la S.T.P.S., mujeres embarazadas, extranjeros quienes si cuentan con el permiso de la secretaria de gobernación en las formas (FM2-OFM3) con fecha de vencimiento.

**JORNADAS DE TRABAJO.-** Señalar cuantos turnos hay, manifestando los horarios, del tiempo para tomar alimentos dentro o fuera de la empresa, tanto del personal de confianza como del sindicalizado (artículo 58 al 65 de la L.F.T.).

**TIPO DE CONTRATACION.-** Si los trabajadores se rigen mediante contrato colectivo, mencionando con que sindicato lo tienen y el personal de confianza si esta regido mediante contratos individuales debidamente firmados (artículo 20 a 34 de la L.F.T.).

**PRESTACIONES DE LA LEY.-** Se revisan las nóminas y recibos de los últimos 6 meses, que tipo de nómina quincenal para el trabajador de confianza y la semanal para el obrero, checar que cantidad es la del salario mínimo con relación a las categorías consideradas dentro de los mínimos profesionales si son pagados conforme a la ley.

**VACACIONES.-** La empresa les otorga en el transcurso del año con un determinado tanto por ciento más de prima vacacional. (Artículo 71 al 81 de la L.F.T.).

AGUINALDO.- Se revisan los recibos observando que la empresa otorgue número de días por este concepto habiéndose pagado durante los primeros 20 días del mes de diciembre. (Artículo 87 de la L.F.T.).

FONDO DE AHORRO.- La empresa paga un tanto por ciento sobre lo ahorrado (Artículo 132. F. XXIII de la L.F.T.).

TIEMPO EXTRAORDINARIO.- El que es pagado de acuerdo al : (Artículo 66 al 68 de la L.F.T.).

REPARTO DE UTILIDADES.- La empresa debe mostrar la carátula de la declaración anual global correspondiente al ejercicio fiscal comprendido entre una fecha u otra, en la que se observa que hubo alguna cantidad de utilidades, repartiendo cierta cantidad entre determinado número de trabajadores, teniendo los recibos con fecha de pago. La empresa mostrará también el acta de la comisión mixta revisora para el reparto de utilidades con fecha en los que aparecerán el número de representantes patronales como sindicales, exhibiendo además el proyecto relativo al reparto de utilidades y si o no hubo objeción por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Artículo 117 al 131 de la L.F.T.).

CUADRO DE ANTIGUEDADES Y ESCALAFON. - Teniéndose éste a la vista del trabajador (Artículo 134 al 162 de la L.F.T.).

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.- Ver si éste esta elaborado y depositado ante la junta federal o local de conciliación y arbitraje con fecha, estando firmado por la comision mixta formada para tal efecto y determinado por igual número de representantes patronales como sindicalizados (Artículo 422 al 425 de la L.F.T.).

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- La empresa mostrará el acta constitutiva de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento en la que aparecerán determinado número de representante patronales como obreros registrada con el número de fecha. Los planes y programas deberán tener registro y fecha, siendo su duración de cierta fecha o otra en algun número de etapas, en los que se contemplarán cierto número de trabajadores a capacitar señalando por agentes capacitadores internos o externos impartiéndose la capacitación ya sea fuera o dentro de la jornada de trabajo y mostrandose el número de constancias de habilidades y si existen o no cláusulas de capacitación y adiestramiento dentro del contrato colectivo de trabajadores (Artículo 132. Fracc. XV y Artículo 153 "A" a la "V" de la L.F.T.).

COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.- La empresa mostrará el acta constitutiva con su respectivo registro de fecha donde aparecerán los representantes patronales y suplentes asi como representantes obreros y suplentes, mostrándose el plan de trabajo de la comisión asi como la revisión de las actas mensuales levantadas en su recorrido (artículo 509 al 512 de la L.F.T.).

ACTIVIDADES CULTURALES , DEPORTIVAS Y EDUCACIONALES.- Se mencionará si en la empresa se llevan a cabo actividades culturales, deportivas y educacionales y se especificarán cuales las que se efectúan dentro o fuera de la empresa así como de la jornada de trabajo, si se promueven becas anuales para los trabajadores así como de su familia y si el contrato colectivo contempla estas actividades (artículo 132 F. XXV de la L.F.T.).

ACCIDENTES DE TRABAJO.- La empresa manifestará el número de accidentes de trabajo en lo que va de año así como de que tipo (artículo 132 fracción XVII, 477 al 482, 487, 497 al 499 de la L.F.T.)

MEDICO DE LA EMPRESA.- Que cuente con un libro de registros médicos debidamente autorizados en que se lleva el control de los exámenes médicos de admisión y periódicos, el nombre del médico con su registro ante la S.T.P.S. y el control sobre si imparte conferencias mensuales, las que se exhibirán en tableros.

AUTORIZACIONES Y LICENCIAS.- La empresa contará con una autorización provisional o definitiva de equipo y maquinaria con determinada fecha y se observará si en la misma existen generadores de vapor o recipientes sujetos a presión y si cuentan con sus planos autorizados respectivos, así como sus bitácoras correspondientes. La empresa mostrará licencias de operadores de grúas, montacargas, así mismo se asentará en el acta la superficie total, la cantidad en metros cuadrados así como el de su construcción, maneándose

extintores con carga activa además una red contra incendios fija y si se encuentra o no integrada la brigada contra incendios, exhibiéndose documentos del programa anual de simulacros. Del recorrido sobre las instalaciones del centro de trabajo por el inspector en compañía de los que en el acta intervienen así como observación y revisión de documentos, se dictan las medidas necesarias basándose en las disposiciones del reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo así como de sus 21 instructivos. con posterioridad se da el uso de la palabra al representante legal con quien se entendió la diligencia para que manifieste lo que a su derecho convenga.

No habiendo otro asunto que hacer constar, se da por terminada la diligencia, levantándose la acta para constancia determinando la hora, fecha y año, firmando al margen de conformidad por los que en ella intervinieron a los que se les deja copia de la presente firmando los testigos de asistencia así como del inspector federal del trabajo que actúa y da fe.

El acta de inspección debe estar prevista de requisitos de fondo y forma, los requisitos de fondo son todos aquellos elementos que deben contener las actas de inspección para que produzcan efectos jurídicos (lugar, fecha, razón social, testigos, comisiones, comparecientes, etc.) los requisitos de forma son aquellos que deben observarse en las actas, las cuales, sin afectar su validez facilitan el análisis y el trámite, se refieren mas bien a las presentación del documento ( tipo de papel, espacios, cantidad de copias, etc. ).

## B) PROCEDIMIENTOS DE LA INSPECCION LOCAL

Existe un nuevo procedimiento de la inspección local del trabajo en las empresas del distrito federal con la participación ciudadana de trabajadores y empresarios y éstos es a través de un seguimiento:

COMUNIDAD.- El Departamento del Distrito Federal a través de la Dirección General de Trabajo, previsión social a partir del 6 de agosto de 1990 y con la participación ciudadana de trabajadores y empresarios que integran las comisiones mixtas permanentes de seguridad e higiene en el trabajo que funcionan en las empresas, las diligencias de verificación de las condiciones laborales que realiza la inspección local del trabajo serán detalladas en comunidad o suscrito por el director general de esta dependencia y dirigido a los representantes legales de la empresa y del sindicato donde habrán de efectuarse y en todo caso proporcionarán la más amplia orientación a los trabajadores y patrones para lograr el mejor cumplimiento de las disposiciones legales, aboliendo así las negativas y oficiosas actitudes de persecución y coacción con los vicios de corrupción, aprovechando la no observancia de la normatividad deteriorando las relaciones obrero patronales tan necesarias en este importante momento en que vive el país.

IDENTIFICACION.- El servidor público de la verificación laboral tendrá que identificarse necesariamente al iniciar las diligencias con las constancia autorizada y firmada por el director general de



trabajo y previsión social del Departamento del Distrito Federal y mostrar además el comunicado que acredite el objeto de su comisión.

DILIGENCIA DE VERIFICACION.- Las diligencias de verificación por servidores públicos de la inspección local del trabajo con un alto y reconocido nivel profesional auxiliados por el cuerpo de comisionados verificadores voluntarios honorarios de la seguridad jurídica de la seguridad industrial y de la salud en el trabajo, que integran las comisiones mixtas permanentes de seguridad e higiene en cada planta productiva como coadyuvantes de las autoridades del Distrito Federal.

Después de identificarse ante los representantes legales de la empresa así como el sindicato (en caso que exista) el servidor público de la inspección local del trabajo de la dirección general y los comisionados verificadores instalarán una reunión en la que serán considerados los temas y cuestiones que se planteen para buscar conjuntamente las soluciones a los problemas existentes y promover las alternativas técnicas y jurídicas mas adecuadas para optimizar las condiciones de trabajo; al concluir, se levantará un acta que contendrá todo lo observado y opinado por los participantes quienes suscribirán conjuntamente este documento comprobatorio con las conclusiones y resoluciones que se adopten.

OPINION.- Independientemente de las actuaciones que se deriven de la diligencia de verificación, los representantes legales de los trabajadores y empresarios deberán contestar el cuestionario que se anexa al comunicado para conocer su opinión sobre el comportamiento

del servidor público responsable de las diligencias y sus puntos de vista sobre el procedimiento de verificación que promueve el más oportuno y eficaz cumplimiento de las normas de trabajo y compromisos derivados de la concertación laboral en un ambiente de real y profunda solidaridad humana de los sectores productivos y con franca actitud de participación ciudadana.

#### 4. LA INVESTIGACION CONSECUTIVA A UN ACCIDENTE DE TRABAJO

Cuando la legislación nacional dispone que los patrones deben notificar a la inspección de trabajo los accidentes y los casos de enfermedad profesional, este servicio efectúa investigaciones especiales sobre la naturaleza y las causas del riesgo ocurrido.

El inspector tiene la responsabilidad de investigar los accidentes de trabajo, sus causas y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Los accidentes de trabajo deben ser investigados porque solamente así se conocen las causas que lo produjeron, es posible evitar que se repitan logrando aplicar las medidas preventivas convenientes y estableciendo las normas jurídicas adecuadas.

La investigación de un accidente permite calcular la indemnización que el trabajador o sus familiares recibirán. Todos los accidentes deben ser clasificados usando procedimientos estadísticos que ayuden a igualar la información y conocer su importancia. Los métodos estadísticos demuestran los índices de frecuencia y gravedad de los accidentes.

La investigación es indispensable ya que solo conociendo en que sitios de trabajo se producen accidentes o enfermedades y sus causas, se podrán dictar medidas que la seguridad y la higiene recomiendan para prevenir cualquier daño al trabajador.

Para saber si existe una enfermedad de trabajo se requiere:

- A) Hacer un estudio del enfermo.
- B) Analizar el tiempo que estuvo expuesto el trabajador a los agentes que le produjeron la enfermedad.
- C) Investigar la información complementaria de gabinete y laboratorio.

El inspector sugerirá que la investigación corresponda al servicio médico preventivo del trabajo, que colaborando a la par con la comisión mixta de seguridad e higiene buscarán lograr la mejor concepción del problema y así proponer medidas convenientes. Siempre que exista un trabajador con una enfermedad de trabajo, debe formarse un expediente clínico que contenga todos los datos que se refieren a

su enfermedad, éste deberá integrarse a un archivo que permita registrarse las enfermedades de trabajo ocurridas y hacer las notificaciones a instituciones científicas y autoridades de trabajo interesadas.

El inspector se preocupa por identificar algún defecto invisible de las instalaciones, una causa desconocida o mal definida, los riesgos creados por un nuevo procedimiento a menos que detecte que las reglas de seguridad se aplican con negligencia.

El inspector impone entonces las medidas necesarias para evitar la repetición de accidentes o si la ley no provee ninguna disposición aplicable al caso, incita a los responsables con asesoramiento y consejos a adoptar tales medidas, su intervención es determinante para garantizar la integridad física del trabajador.

Artículo 504 L.F.T.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

V. Dar aviso por escrito a la secretaria de trabajo y previsión social, al inspector de 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 siguientes datos y elementos:

- a) Nombre y domicilio de la empresa.
- b) Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto y

categoría y el monto de su salario.

- c) lugar y hora del accidente con expresión clara de los hechos.
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente.
- e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

Los accidentes de trabajo deben ser investigados porque solamente si se conocen las causas que lo produjeron es posible evitar que se repitan. Esto se puede lograr aplicando las medidas preventivas convenientes y estableciendo mas normas jurídicas adecuadas. La investigación de un accidente permite calcular la indemnización que el trabajador o sus familiares recibirán.

#### 5.- EL CONTROL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES

La inspección de trabajo esta encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo. El término "Disposiciones legales incluye los laudos arbitrales y los contratos colectivos.

"Artículo 4o. Reglamento. I.F.T. La inspección de trabajo tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales en materia de trabajo de la ley federal del trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables".

La competencia abarca: duración de trabajo, jornada, descansos y vacaciones, remuneraciones, mujeres, menores, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, etc., es decir, los grandes factores o indicadores que deban examinarse para determinar las diferentes acciones que puedan emprenderse con objeto de mejorar las condiciones de trabajo.

ART. 511. de la L.F.T. Los inspectores de trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre la prevención de los recursos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores.

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran.

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

En normalización son dos los principales aspectos: La salud y bienestar de los trabajadores y la productividad de las empresas, siendo válido mencionar el vínculo entre ellas y que la variación de la primera incide para bien o para mal de la seguridad.

La prevención para los riesgos de trabajo sirven para garantizar la salud de los trabajadores, lo que incide en el bienestar de su familia y el progreso del país, asegurando este progreso mediante la

preservación de la fuerza laboral ésta siendo garantizada a través de una legislación nacional o de seguridad e higiene así como condiciones de trabajo.

La instrumentación jurídica, parte de lo general a lo específico pero conservando el espíritu de previsión y de prevención y es la siguiente: Constitución política de los estados unidos mexicanos, ley federal del trabajo, reglamento de seguridad e higiene en el trabajo, instructivos generales derivados de ese reglamento general y las normas oficiales en materia.

Lo anterior muestra que la autoridad laboral se encuentra abocada a ejercer su actitud reguladora de las condiciones de seguridad e higiene así como de otras condiciones en los centros de trabajo, cimentado en documentos técnicos legales la previsión que se debe cumplir en ellos; cada vez más específicos estableciendo disposiciones para condiciones mas seguras e higiénicas y así evitar un desequilibrio en la salud de los trabajadores como de su bienestar social y económico.

El proceso de legislación se ha cubierto en la ley federal del trabajo como como en el reglamento general y sus instructivos. Se hace referencia a otro documento legal como norma oficial mexicana, documentos esencialmente técnicos que regula un aspecto muy particular de un riesgo de trabajo.

Se menciona que la relación de las normas requeridas por la legislación laboral arrojan un número superior a 900 temas, los que son tan variados como: equipo de protección laboral, equipo de protección contra incendios, métodos de evaluación ambiental, protección a la maquinaria, métodos de análisis de contaminantes químicos, señalización, especificación de elementos mecánicos, relación que aumentara de acuerdo a la aparición de nuevas o mejores tecnologías debiendo ser normado en su especificación y requisitos.

Es necesario mencionar que la expedición de las normas oficiales mexicanas, es atribución legal de la dirección general de normas de la secretaria de comercio y fomento industrial.

El estado no puede aceptar el hecho de que la salud de una parte de la población se vea afectada por las condiciones en que se desarrolla el trabajo, así como ver estancada su superación socio-económica de los trabajadores.

"Ante dicho problema aparte de las acciones de política social tendientes a afrontarlos o intervienen en dicho campo a través de las siguientes acciones:

**NORMATIVA.**- Aprobación de las normas legales de cumplimiento obligatorio.

**CONTROLADORA.**- Vigilancia y estímulos de cumplimiento por los interesados en las normas legales.

**PENALIZADORA.**- Castigo por el incumplimiento de las normas



legales". (11).

## 6. EL ASESORAMIENTO A EMPLEADORES Y TRABAJADORES.

Las visitas a las empresas en sus relaciones con empleadores y trabajadores, los inspectores les facilitan información técnica sobre la manera más real de cumplir los ordenamientos de derecho en materia laboral con los que respecta a seguridad e higiene.

"ART. 238. R.G.S.T. Los inspectores de trabajo federales o de los estados también proporcionarán información técnica y de orientación a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo y vigilarán el cumplimiento de las obligaciones de los convenios internacionales en esta materia".

ART. 21 R.I.F.T Los inspectores de trabajo colaborarán con los trabajadores y patrones en la difusión de las normas relativas a:

- a) Prevención de riesgos de trabajo.
- b) Seguridad e higiene.
- c) Capacitación y adiestramiento.
- d) Demas materias de derecho de trabajo que por su importancia así lo requieren.

A continuación se detallan algunas sugerencias :

- Se les informará a los trabajadores en forma periódica de los riesgos específicos de las labores que se lleven a cabo y de las medidas para prevenirlos.

- Se les informará también las causas de los riesgos realizados en el centro de trabajo y de las medidas preventivas que se adopten.

- Se les invitará a participar a todos los miembros de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en las investigaciones de todo riesgo de trabajo.

- Se les informará a los miembros de la comisión sobre el calendario anual de recorridos y puntos a revisar en cada área.

- Llevar correctamente el archivo de todos los documentos de la comisión mixta de seguridad e higiene.

- Las comisiones solicitarán por escrito al patrón los permisos que requieran para el desempeño de sus funciones que sean necesarios.

- Se le informará al patrón o representante que analice las proposiciones contenidas en el acta y adoptar aquellas medidas necesarias que sirvan para prevenir los riesgos específicos del centro de trabajo.

- Sugerir se cite a los miembros de la comisión mixta de seguridad e higiene para la realización de recorridos con tres días de anticipación independientemente de que ya sea conocida la fecha del recorrido.

- Sugerir a los representantes de la comisión presenten las actas al patrón.

- Se les informará si tiene al corriente la documentación tanto de la comisión mixta de seguridad e higiene como en la dirección general de medicina y seguridad en le trabajo como son:

- a) Solicitud de registro.
- b) Acta constitutiva de la comisión mixta de seguridad e higiene.
- c) Programa-calendario anual de recorridos mensuales,
- d) Actas de recorridos mensuales actualizadas.

Los servicios de la salud en el trabajo designan su preferencia en funciones esencialmente preventivas y encargadas de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa referente a:

- Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.

- La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores y habida cuenta de su estado en salud física y mental.

- Todo miembro deberá establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo.

#### 7. LA PARTICIPACION EN LA ELABORACION DE LA LEGISLACION LABORAL

La inspección de trabajo está encargada de poner en conocimiento de la autoridad competente, las deficiencias o abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes y someter a ella proposiciones para mejorar las legislaciones. Es obligación expresa del inspector que descubra una situación no prevista por los textos vigentes, señalar esa laguna a la autoridad competente y eventualmente proponer una solución completa (modificar derogar comentar lagunas, adoptar nuevos reglamentos, etc.).

"ART. 540. de la L.F.T. La inspección de trabajo tiene las funciones siguientes:

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

"ART. 10. R.I.F.T. Serán funciones de los inspectores federales de trabajo las siguientes:

V. Recabar la información que sea necesaria para mantener actualizado el sistema estadístico laboral, actividad que se

desarrollará con la participación de la correspondiente unidad administrativa o entidad paraestatal".

La inspección del trabajo tiene que contribuir directamente a los progresos de la legislación laboral. Intervienen en los órganos encargados de formular opiniones o propuestas sobre lo relativo a condiciones de trabajo.

Con esta participación en la formulación y elaboración de normas, la inspección de trabajo interviene eficientemente en el progreso de la política nacional de protección social.

#### 8. LA COMPILACION DE INFORMACIONES SOBRE LAS EMPRESAS

La inspección recoge informaciones sobre las características generales de las empresas (personal, operaciones, técnicas, máquinas y herramientas, higiene y seguridad, tecnología situación económica, etc.) a fin de conocer el medio en que se desarrolla; sus actividades y el ambiente en el cual se entablan las relaciones de trabajo.

Se encuentra, por consecuencia, en condiciones de formular un diagnóstico de una situación laboral en una empresa o en una rama de actividad determinada. Puede proponer medidas locales o generales a fin de introducir mejoras (transporte, vivienda, horario, etc.) apropiadas a las características de los diferentes tipos de trabajo.

México es un país dependiente, cuya base económica se encuentra determinada por la división internacional de trabajo, en donde a las grandes potencias corresponde la producción de bienes de capital y de alimentos y a los países dependientes la realización de producciones complementarias.

Existe además una gran cantidad de mano de obra sin capacitación, fábricas en las que la maquinaria utilizada es de desecho y obsoleta, inadecuada a las características antropométricas de los trabajadores mexicanos, y finalmente en los casos en donde se ha diseñado una metodología en materia de seguridad e higiene, esto se ha basado en modelos extraños a las condiciones y recursos de nuestro país. En esta situación una de las principales preocupaciones del estado en materia de política laboral, es la prevención de los riesgos de trabajo, a través de un sistema de seguridad e higiene que tenga en cuenta los recursos disponibles, así como las condiciones en que se labora a fin de abatir el alto índice de riesgos que se registran en el sistema productivo nacional.

## 9. EL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La inspección fomenta la creación, aunque la ley no lo exija de órganos de representación y de relaciones laborales ( comisión de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, de reglamento interior de trabajo, comisiones de participación en el reparto de utilidades, etc.). Por los efectos benéficos que pueden tener estos

Órganos de representación y de relaciones laborales, tanto para la observancia de la legislación como para el clima social. Alienta a las partes para que negocien arreglos amistosos sobre cuestiones como horarios, descanso semanal, política de salarios de la empresa, campañas de seguridad, formación y perfeccionamiento de personal, servicios sociales, para tal efecto, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo establece:

ART. 10 R. I. F. T. Serán funciones y atribuciones de los inspectores federales del trabajo las siguientes:

IV. Intervenir conciliatoriamente entre los factores de producción cuando así se los soliciten estos a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al respecto por la ley a otras autoridades.

ART. 20 R.I.F.T. Los inspectores de trabajo están obligados en las diligencias que efectúen, a vigilar:

III. Que en cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la ley federal del trabajo así como su correcto funcionamiento.

La comunicación es de vital importancia ya que el oportuno y adecuado uso de ella permite tener informado al trabajador de todo el funcionamiento de la maquinaria. Con la que tiene relación directa o indirecta y que tenga conocimiento de todo lo que va a realizar en cada área productiva y efectuar las tareas con mayor seguridad.

La comunicación debe explotarse al máximo posible para fomentar y promover la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, así se pueden reducir los índices de frecuencia que en la actualidad son tan elevados, los avisos en las zonas de trabajo y de peligro resultan indispensables.

Todo ello para evitar o cuando menos disminuir los accidentes o enfermedades de trabajo evitando así el deterioro de la salud del trabajador y que podamos tanto individual como colectivamente disfrutar de los beneficios que emanan del trabajo con seguridad.

#### 10. LA PARTICIPACION EN LA NEGOCIACION DE CONTRATOS COLECTIVOS

Cuando la legislación permite que el inspector intervenga en la elaboración de los contratos colectivos, su papel consiste en mantener un ambiente favorable a la negociación y esforzarse en conciliar tesis opuestas.

En estas oportunidades proponen la inclusión en los contratos colectivos de cláusulas tendientes a ampliar la protección física del trabajador y a solucionar los conflictos laborales en el seno de la empresa.

El contrato colectivo de trabajo dentro de sus cláusulas contendrá las condiciones de trabajo tales como la jornada de trabajo, los días de descanso, vacaciones, el monto de los salarios y



las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores así como las medidas de seguridad e higiene y condiciones ambientales de trabajo, la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la ley federal del trabajo, etc.

Estas cláusulas serán verificadas por el inspector y así mismo colaboran con los patrones y trabajadores en su difusión y buen funcionamiento para el cumplimiento de las mismas siendo que el inspector tiene la función de facilitar la información técnica y asesoría a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo y por consecuencia penetrarse a la negociación así como a la conciliación de tesis opuestas buscando el bienestar común, siendo esta materia de derecho que por su importancia así lo requiere ya que dichas condiciones de trabajo estarán plasmadas en el contrato colectivo de trabajo en las cuales las partes de una relación de trabajo se obligan.

El clausulado de todo contrato: Debe referirse exclusivamente a las prestaciones que quisieron obligarse o que vayan a deberse recíprocamente, las partes que en él intervienen y no a la obligación y derechos que tengan que ser transferidos según la naturaleza típica de los contratos.- Estas causas esenciales no tienen porque incluirse pues las mismas se presentaron por ministerio de ley.

El clausulado debe destinarse a las cuestiones sobre las cuales tenga relevancia jurídica la voluntad de las partes.

## 11. LA INTERVENCION EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Si se reconoce al inspector facultades en este campo, su papel como conciliador o árbitro puede ser importante en determinados conflictos para lograr mejoras en las condiciones de trabajo.

Esta facultad de hecho se puede dar en la práctica ya que el inspector al facilitar información así como asesorías a los trabajadores como a los patrones sobre la manera mas efectiva de cumplir las normas de trabajo, estas se pueden llevar a cabo solucionando los conflictos entre las partes de la relación de trabajo (patrón-trabajador) buscando siempre el bienestar de ambos.

El reglamento de inspección federal de trabajo en su capítulo III de las funciones y atribuciones de los inspectores federales del trabajo ART. 10. FRACCION IV: "Intervenir conciliatoriamente entre los factores de producción cuando así se lo soliciten éstos, a fin de buscar el equilibrio, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al respecto por la ley a otras autoridades".

La importancia que ganaría esta intervención del inspector como conciliador sería de gran utilidad ya que se evitaría la pérdida de tiempo y economía para los integrantes de la relación laboral así como la intervención de otras autoridades laborales.

## 12. LA PREPARACION DE ESTADISTICAS E INFORMES

La inspección establece y utiliza estadísticas sobre: Actividades inspectivas, centros de trabajo, datos de orden laboral y económicas, accidentes, enfermedades profesionales, etc..

"El uso de las estadísticas es la base de las medidas preventivas para controlar y disminuir la frecuencia de los accidentes y enfermedades y en general de las condiciones de trabajo. Para lograrlo es indispensable conocer las características y la extensión de las diversas condiciones de trabajo" (12).

" El diagnóstico, registro, reporte y formación de las estadísticas correspondientes constituyen las bases para toda acción preventiva de las condiciones laborales que se pretenda realizar". (13).

Todos los accidentes deben ser clasificados usando procedimientos estadísticos que ayuden a igualar la información y conocer su importancia. Los métodos estadísticos mas usados son: Los índices de frecuencia y gravedad de los accidentes ayudando a conocer el estado de una empresa en materia de seguridad y también sirven para comprobar un grupo de empresas, se usan para clasificar a una determinada empresa en la "Tabla de riesgos e incapacidades" del Instituto Mexicano del Seguro Social.

- "Recabar la información que sea necesaria para mantener actualizado el sistema estadístico laboral, actividad que se desarrollará con la participación de la correspondiente unidad administrativa o entidad paraestatal". (14).

- Informar a los trabajadores y empleadores de los riesgos específicos de las labores que se lleven a cabo y de las medidas para prevenirlos.

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

- Participar con los integrantes de los miembros de la comisión de seguridad e higiene en la investigación de todo riesgo realizado y/o inminente.

- Tener bien informados a todos los miembros de la comisión sobre el programa calendario anual de recorridos y puntos a revisar en cada área.

- Informar a las comisiones del archivo de toda la documentación de las comisión mixta de seguridad e higiene.

- Informar a las comisiones que los permisos, papelería o equipo que serán solicitados al patrón en forma escrita.

## CONCLUSIONES

1-La seguridad e higiene en el trabajo son derechos conquistados por la clase trabajadora que tienen que ser perfeccionados día a día, por ello es necesario que se den a conocer las medidas preventivas en la materia para salvaguardar la vida y salud de los trabajadores.

2- Las medidas de seguridad e higiene no solamente deben estar presentes en el centro de labores, sino también en el hogar, en la escuela, en la vida pública y en los lugares de asistencia colectiva. Por tal razón, la educación para la prevención de accidentes y enfermedades desde la infancia resulta importante para evitar los riesgos a que estamos expuestos. Ahora bien, para garantizar la vida y la salud de los trabajadores es indispensable pugnar por una educación en los diversos grados académicos que contemple la enseñanza de la salud ocupacional que se preocupa por la salud del hombre en su trabajo hasta lograr una serie de hábitos favorables a la prevención.

3- Según últimas estadísticas, ocurren 600 mil riesgos laborales por año y que en el hogar suceden otra cantidad similar, lo que trae serias consecuencias a las familias de los afectados, a la productividad de las empresas, enormes gastos a las instituciones de seguridad social y graves deterioros a la economía nacional, además del dolor y sufrimiento de quienes la padecen.

4 - La inspección contribuye al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

5 - La inspección, su objetivo es velar por el cumplimiento de las normas laborales relativas a las condiciones generales de trabajo. - Seguridad e higiene.

#### NOTAS AL CAPITULO II

10. De la Cueva Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo. Ed. 1986. Tomo I. Editorial Porrúa. Pág. 107
11. Condiciones de trabajo, S.T.P.S. Dirección general de Medicina y Seguridad en el Trabajo. Vol. XI. No. I. 1986 Pág. 27.
12. Conceptos Básicos de Higiene para las Comisiones Mixtas de - seguridad e higiene S.T.P.S. Pág. 31
13. IBIDEM.
14. Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Capítulo III. S.T.P.S. Pág. 16.

C A P I T U L O    I I I

LAS ACCIONES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE CONDICIONES  
Y AMBIENTE DE TRABAJO

- 1.- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
- 2.- SECRETARIA DE SALUD.
- 3.- EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
- 4.- LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO.

## LAS ACCIONES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

En este capítulo menciono un pequeño panorama de lo que actualmente realizan las diferentes instituciones gubernamentales en materia de seguridad e higiene y su comprensión en el problema de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Un primer paso encaminado a determinar áreas de competencia en la búsqueda de soluciones de un problema de interés general es el remitirnos a la ley que rige la acción pública. Cuando hoy nos planteamos el problema a el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo podemos identificar en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal una primer fuente que nos guie en esta etapa.

Si tenemos el problema de las condiciones de trabajo como punto de referencia nos daremos cuenta que son dos los órganos administrativos (Secretarías de Estado) directamente involucradas en el problema, éstas son la S.T.P.S. y S.S. Otro organismo que ha tenido vinculación directa con respecto es el I.M.S.S., así como también la Confederación de Trabajadores de Mexico y de los cuales nos iremos refiriendo en la mención de los párrafos anteriores.



## 1. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

En lo que concierne a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en su artículo 40. FRACC. XI y XVI que son:

XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.

XVI. Intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social.

Para tal efecto, la S.T.P.S. se ha dotado de dos unidades administrativas siendo éstas: La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo.

Nuestro interés es saber que estas dos unidades han tratado de establecer prioridad en la búsqueda de soluciones al problema de las condiciones de trabajo así como hacerlo suyo.

Así en la Dirección general de Inspección Federal del Trabajo (D.G.I.F.T.), existe una dimensión doble en la percepción del problema. En principio se coincide en la interpretación de la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo, sin embargo las

condiciones se limitan básicamente a un aspecto de esa interpretación. En consecuencia, es casi un hecho que la noción de (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) ha cruzado el umbral de las definiciones cortas dentro de las instituciones para la mayor parte de las unidades administrativas. Las condiciones de trabajo no solo se deben a los aspectos psicosociales que rodean al obrero en su centro de, sino que se plantea como necesario ampliar la noción y describir las influencias de otros factores tales como: Las relaciones psicosociales, la organización del trabajo, la carga de trabajo, salario e incluso ir más allá y reconocer la influencia definitiva que tienen las condiciones generales de vida del trabajador, vivienda, transporte, salud, educación, etc. De esta forma se reconoce la gran magnitud de la C.Y.M.A.T. y se toma conciencia de la complejidad del problema.

Las acciones concretas de trabajo se encuentran limitadas a las funciones específicas orgánicas reconocidas a cada una de las dependencias. En este caso, la Secretaría de Trabajo su acción se genera en torno a la inspección y a la normatización de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

"La D.G.I.F.T. realiza con sus recursos la inspección sistemática de los centros industriales, su acción es ante todo de asesoría y se centra al campo de la seguridad e higiene. La dirección pone a disposición de las empresas los estudios hechos por sus técnicos durante las visitas de inspección y en cuyo resumen son

los programas que el empresario deberá llevar a la práctica. Dicha acción es fundamentalmente de asesoría y de orientación". (15).

Por su parte "La dirección general de medicina y seguridad en el trabajo (D.G.M.S.T.), tiene ante sí la tarea de normatización y difusión de las medidas tendientes a aumentar el grado de seguridad e higiene en el trabajo. Aquí también la acción es primordialmente de asesoría, así como de orientar los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo, una de las tareas más importantes de la dirección es la elaboración de los instructivos específicos que son los que darán plena operatividad al reglamento general de seguridad e higiene vigente". (16)

Así mismo la D.G.M.S.T. es el principal organismo promotor de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. Es ella quien debe velar tanto por la creación como por el buen funcionamiento de este elemento clave de la empresa.

En resumen, puede decirse que por el momento, la atención primordial de las dos mencionadas dependencias de la S.T.P.S. se ajustan al campo de la seguridad e higiene con sus acciones orientadas hacia tres tipos de factores:

- a) La condición de las instalaciones (maquinaria, locales, etc.)
- b) Las situaciones ambientales generales: Polvos, desechos, ruidos, temperatura, etc.
- c) Los actos inseguros; su función de asesoría va destinada de

manera especial a la corrección de condiciones riesgosas.

## 2. SECRETARIA DE SALUD.

Por lo que toca a otro gran sector órgano administrativo que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal inserta en el problema de las condiciones es la Secretaría de Salud (S.S.). Dicha ley establece en su artículo 39. FRACS. VI y XVII que a tal dependencia<sup>3</sup> le corresponde.

VI Planear y conducir la política de saneamiento ambiental.

XVII Poner en práctica las medidas tendientes a conservar la salud y la vida de los trabajadores del campo y de la ciudad y la higiene industrial con excepción de lo que se relaciona con la "Previsión Social en el Trabajo".

"La S.S. a su vez se dota de una unidad administrativa a través de la subsecretaría de mejoramiento en el ambiente, que es la dirección de higiene y saneamiento ocupacional (D.H.S.O.), dicha dirección es lo que tiene como función primordial.

"Normar, supervisar y orientar en el campo de la seguridad e higiene a los organismos industriales". (17).

Su acción esta formalmente orientada a:

a) Identificar, evaluar y controlar los riesgos de trabajo.

b) Dar el apoyo y el fundamento técnico requerido a través de la toma de muestras, análisis y exámenes médicos, de los trabajadores expuestos a fin de detectar padecimientos.

c) recomendar medidas correctivas.

Esta dirección concentra todo lo anterior a través de un permanente contacto con el medio industrial, semanalmente los técnicos de la unidad programan visitas de inspección a los centros de trabajo, su cobertura es amplia pues le conciernen tanto la pequeña como la mediana y gran empresa.

No obstante, dentro de su magnitud de trabajo, cabe señalar que los recursos con que cuenta esta dependencia son insuficientes para cubrir las necesidades que se plantean.

"La dirección de higiene y saneamiento ocupacional cuenta con posibilidades de llevar a cabo una acción tanto correctiva como preventiva, sus dos principales programas no han podido ser totalmente condicionados. El primero de ellos es el de "atención preventiva de higiene y saneamiento ocupacional" y el segundo es un programa de investigación "Determinación de hipoacusias en empresas ruidosas". No cuenta con un presupuesto adecuado y el organismo no ha podido concretarse, se ha previsto la creación de una oficina de estudios ergonómicos que sigue el proyecto y una oficina de enlace aplicativo que tendría a su cargo la complementaria de los proyectos de la subdirección (18).

### 3. EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Cuando en México se habla de condiciones de trabajo desde el punto de vista de seguridad e higiene en el trabajo es indispensable hacer referencia a la acción emprendida desde hace alrededor de cinco décadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, trataremos solamente de hacer mención respecto a sus programas y acciones actuales sobre los riesgos y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. (C.Y.M.A.T.).

El I.M.S.S. organismo encargado de la seguridad social, ha tenido siempre como una preocupación la protección eficaz y el programa oportuno de preferencia a los riesgos que la actividad industrial pueda traer afrontando esta realidad la Institucion citada.

En su organización formal, es a través de la subdirección general médica, como el I.M.S.S. canaliza la mayor parte de sus esfuerzos de atención al problema. Para ello fue creada la jefatura de servicios de seguridad en el trabajo, dicha empresa tiene a su cargo las tareas de investigación, normatización y apoyo en cuestiones de seguridad y prevención de riesgos de trabajo. Desde 1980 la jefatura a renovado y sus recursos humanos y ha iniciado una serie de programas que representan un impulso nuevo a la seguridad e higiene en el trabajo dentro del I.M.S.S.

La acción del I.M.S.S. en la prevención de riesgos de trabajo ha consistido básicamente en el elemento que es esencial para su entendimiento; en este caso nos estamos refiriendo a la noción de "riesgo objetivo" que es la base de la clasificación de la empresa de acuerdo a su índice de accidentalidad o peligrosidad, basado en el "riesgo objetivo", determina directamente la clase en que se colocará a la empresa y por consecuencia la fijación de las cuotas que deben cubrir los patronos.

"Para determinar el monto de las cuotas que deben cubrir los patronos por este concepto, se toma en cuenta el monto de los salarios que pagan y los riesgos inherentes a la actividad de la negociación respectiva". (19)

"El riesgo objetivo; es determinado por el método y procedimiento de trabajo de la empresa, por la maquinaria empleada y especialmente por los medios técnicos de protección y prevención de los accidentes". (20)

La existencia de este elemento corresponde a la determinación o deseo de establecer un dispositivo que determine un autocontrol en las propias empresas. Estas por apoyo tienen todo el interés, teóricamente a llevar a cabo una acción permanente de prevención de riesgos con el fin de ser clasificados lo más bajo posible y que sus cotizaciones por este concepto disminuyan.

Esta medida para lograr efectividad, deberá establecer e instrumentar ciertos mecanismos de control que lo hagan funcionar en

un cien por ciento. esto hace suponer que existe un subregistro en cuanto al nivel de los riesgos de trabajo, ya que muchas empresas estan dispuestas a implementar programas preventivos para evitar hasta donde sea posible todo riesgo que pueda suceder en su seno. Esta disposición mantiene un razonamiento empresarial de tipo económico, aunque lógico pero incomprensible.

Así el I.M.S.S. esta dedicado primordialmente al ciclo "Registrar - corregir - sancionar" que se deriva de la ocasión del riesgo de trabajo, en este aspecto su actividad preventiva actualmente se esta cumpliendo mas a fondo con la obligacion de esta Institucion.

Toda empresa con un alto indice de peligrosidad se ven en la obligación de poner en práctica programas de corrección y prevención de riesgos de trabajo, pero esta disposición seguía siendo un asunto propio de la organización productiva.

Ya dentro de un contexto real, y a partir de 1980, la jefatura de servicios de seguridad en el trabajo, ha comenzado a preocuparse y poner en marcha toda una estructura de programas tendientes a tomar el problema por su raíz.

"Actualmente se encuentran en desarrollo cinco proyectos:

- programa permanente de diagnóstico de los riesgos de trabajo a partir de la información estadística.



- Elaboración del marco conceptual de la seguridad e higiene (análisis documental).
- Repercusión de los riesgos de trabajo en la productividad.
- Recopilación y análisis de información técnica para la elaboración de normas tendientes al mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Diagnóstico de los riesgos de trabajo por rama de actividad económica (Construcción, metal mecánica, siderúrgica) ". (21).

Cabe destacar el hecho de que el I.M.S.S. tiene en proceso una redefinición de la noción "Riesgo", así como la de seguridad e higiene.

Otra de las características fundamentales del I.M.S.S., es su posición como punto centralizador de la información. Este hecho envuelve a esta institución del poder que otorga el manejo de cifras determinadas sobre aspectos específicos, dando a conocer números que puedan calificarse de carácter parcial. Esta posición le ha sido asignada por el propio papel que desempeña el I.M.S.S. quien recibe las cotizaciones de las empresas. Es ante el instituto que los empresarios deben registrar a sus trabajadores y notificar obligatoriamente de todos los riesgos de trabajo ocurrido. Esto le da al I.M.S.S. la capacidad de hablar del tema como conocedor de clasificar la información de acuerdo a su mejor criterio.

La ley federal del trabajo establece que los trabajadores que sufran algún riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica, y quirúrgica
- II. Rehabilitación.
- III. Hospitalización., cuando el caso lo requiera.
- IV. Medicamentos y material de curación.
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- VI. La indemnización fijada en relación al tipo de incapacidad.

Los aspectos comprendidos en los incisos I al V, dentro de la ley del Seguro Social corresponden a la designación "Prestaciones en especie y los del inciso VI a la de "Prestaciones en dinero".

Los criterios establecidos por la L.F.T. y la Ley de Seguro Social son similares, por lo cual se crea un criterio común en relación al tratamiento de éstos.

#### COSTOS.

Tampoco existe diferencia respecto a la indemnización que debe pagarse durante la incapacidad temporal. El Seguro Social lo define como subsidio y representa el 100 por ciento del salario diario (De acuerdo al grupo de cotización) y opera durante el tiempo que dure la incapacidad a partir del primer día de declarada.

Conforme a la ley del Seguro Social el pago de la indemnización por la incapacidad permanente o por defunción corresponde a una pensión vitalicia por riesgo de trabajo estableciéndose esta de acuerdo a la tabla correspondiente del ART. 514 L.F.T. En el caso de

muerte por riesgos de trabajo, la viuda contará con una pensión vitalicia, los hijos menores de 16 años también recibirán pensión hasta alcanzar la mayoría de edad siempre y cuando sean estudiantes y no interrumpen sus estudios.

También tendrán pensión los viudos con incapacidad permanente, los gastos ocasionados por tal prestaciones en especie y el pago de las mismas en dinero, mas las que se generan por la administración para el financiamiento de seguro de riesgos, integran los costos directos de trabajo, con estas demandas se establecen instituciones jurídicas que van a proteger tanto médicamente como económicamente a los trabajadores, "la seguridad social".

#### 4. LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO

Para la C.T.M. el tema de las condiciones de trabajo no es nuevo, este a ocupado siempre un lugar preponderante dentro de sus fines políticos laborales.

"Es el instituto de educación obrera, el principal organismo el cual funciona desde 1951 como un órgano autónomo del comité ejecutivo de la C.T.M. tal organización trata de encauzar sus inquietudes respecto a las condiciones de trabajo, a través de una educación y la capacitación de sus afiliados. La confederación ha organizado cursos nacionales sobre seguridad. Para ellos, la nación de condiciones de trabajo es un término en donde se incluyen "La jornada de trabajo, el ambiente y las condiciones de seguridad" (22).

Debemos subrayar que la concepción que la C.T.M. tiene del mejoramiento de las condiciones de trabajo, es la productividad está entendida no como un sinónimo de mayor trabajo sino de mejor trabajo. La productividad es el elemento alrededor del cual gira finalmente la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo.

La C.T.M. demanda una jornada de trabajo de 40 horas, con pago de lo que denominan salario remunerador de 56 horas, además son indispensables mantener buenas condiciones ambientales (instalaciones, aspiradores, ventilación, control de humedad, etc.). Así mismo para que el trabajador desempeñe su función sin esfuerzo adicional dentro de las condiciones ambientales se incluyen también a los actos de cultura y recreación es decir, la manera como utiliza el trabajador su tiempo libre.

La central obrera piensa que si se logra un incremento en la productividad, esto resultará sin duda un beneficio al trabajador. El incremento en la productividad se refleja no sólo en la posibilidad de pagar salarios remunerados si no en una mayor capacidad de consumo del trabajador. Es imprescindible que la capacidad productiva de la planta industrial disponible se aproveche en toda su potencialidad.

Para que la productividad aumente es necesario crear en torno al trabajador un ambiente que le disponga a trabajar mejor, así como otorgarle mejores condiciones de trabajo ( mejor remuneración, jornada de trabajo, tiempo extra, capacitación y adiestramiento etc )

Las acciones de la C.T.M. en el campo de la seguridad e higiene, están centradas en la capacitación de sus afiliados, de manera que éstos puedan en base a conocimientos concretos llevar a la practica su influencia en la determinación de las condiciones de trabajo.

Las instituciones involucradas en la solución del problema, están enteradas de la existencia de una falta de coordinación real y eficaz entre cada una de ellas. No existe un vínculo entre estos organismos y el porque de su división, centrándolo en los cambios gubernamentales y éstos a la vez en sus constantes variaciones políticas.

La información es un acceso tardío, no hay una unificación de criterios que rijan una capacitación y difusión, así como no hay una comunicacion oportuna sistemática y continua. Bien es cierto que los datos disponibles sobre riesgos de trabajo, estas provienen de algunas empresas paraestatales (I.M.S.S., I.S.S.S.T.E., PEMEX, F.F.C.C. etc.), éstas dando únicamente cuenta de lo sucedido a sus afiliados pero nada nos dice sobre el resto de la población tales como los trabajadores agrícolas, los eventuales, los integrantes del sector informal etc.

Podemos decir que el sector seguridad, higiene y medicina del trabajo ha sido considerado como un elemento secundario dentro de la

política, los recursos presupuestarios asignados a este renglón son insuficientes y como ejemplo no tendremos mas que consultar los últimos informes de gobierno, para darnos cuenta que dentro del I.M.S.S., a la jefatura de servicios de seguridad en el trabajo así como a la subdirección de higiene y seguridad de la S.S.A. obtuvieron un mínimo del tanto por ciento de los presupuestos totales dirigidos a otros organismos de estas dependencias.

Una de las mayores limitaciones es la conformación cultural en nuestro país, muchas de las acciones orientadas a la prevención de riesgos de trabajo son frenadas rápidamente por la misma inactividad cultural del conjunto de la población. la principal tarea consiste en hacer conciencia a patronos y trabajadores y en general a la población de la necesidad de modificar ciertos modelos de conducta, a travez de una labor educativa para crear y aumentar en los trabajadores del conocimiento sobre la prevencion de los accidentes, así como de los habitos y costumbres relacionados con la misma mediante la capacitacion y el adiestramiento.

Hay que captar y comprender la real dimensión del riesgo y saber que se puede evitar si se sabe actuar, realizando una vigilancia constante, tanto sobre las condiciones inseguras que existan en el ambiente de trabajo como sobre los actos inseguros de los trabajadores, funcion muy importante que debe realizar la comisión mixta de seguridad e higiene, consistente en comprobar que la maquinaria, el equipo y las instalaciones de la empresa, así como el equipo de protección personal de los trabajadores, que se encuentren

en buenas condiciones para asegurarse la realización del trabajo dentro de las máximas condiciones.

En resumen se puede decir que la acción emprendida para prevención de riesgos de trabajo y para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, han estado encaminadas a la corrección de situaciones y hechos peligrosos. Pero muy poco se ha hecho a la acción preventiva, a esta se ha opuesto problemas de tipo presupuestario o de tipo organizacional.

Por ello la necesidad de llevar a cabo un programa coordinador que genere acciones oportunas y sistemáticas en materia de mejoramiento de condiciones y medio ambiente de trabajo, cuyo punto de partida debe ser garantizar la seguridad del trabajador en su centro de trabajo (y posteriormente fuera de éste otorgándole prestaciones como; vivienda, transporte, actividades culturales, recreativas, siendo estas otras obligaciones patronales ). Para ello es necesario la participación tanto de autoridades, patrones y obreros, debiendo tener una orientación sobre todo de estudios; enlace y de aplicación.

A la administración de trabajo le corresponde la preparación, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional, o en su caso deberá tener el derecho de colaborar en estas actividades, así como la participación de la organización de trabajo en la preparación de la política nacional del empleo, debiendo estudiar y

verificar periódicamente la situación de las personas empleadas, subempleadas y desempleadas y su relación existente con las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional.

Los servicios de administración del trabajo deberán ponerse a disposición de trabajadores y patrones, con el fin de promover a todos los niveles la consulta y cooperación entre estos y los organismos públicos competentes.

En materia de administración de trabajo se tiene por objeto agilizar y garantizar la aplicación efectiva de las normas laborales. En este sentido, se han adoptado normas relativas a los servicios de inspección en la industria, comercio y agricultura, que en conjunto imponen ciertos requisitos a la inspección de trabajo comprendiendo su organización y funciones así como su situación jurídica, formación, derechos y obligaciones de los inspectores.

### NOTAS AL CAPITULO III

15. Política laboral. S.T.P.S. 1986. Pág. 36.

16. Citado por política laboral. Op. Cit. Pág. 37.



17. Secretaría de Salud y Asistencia. Programa Nacional de -  
Prevención de Accidentes. 1984. Pág. 28.
  
18. Dirección General de Educación para la Salud.  
Prevención de Accidentes. S.S.A. 1988. Pág. 20.
  
19. Huerta Maldonado M. La Ley del Seguro Social y sus Reformas  
Dirección General. Depto. de Estudios y Promoción.  
México 1982. Pág. 13
  
20. Citado por Huerta Maldonado M. Op. Cit. Pág. 14
  
21. Córdoba Córdoba A. Análisis Críticos de la Medicina de -  
Trabajo en México. Harra. 1979. Pág. 38
  
22. Revista Mexicana de Trabajo. S.T.P.S. Tomo V. Núm. 2 -  
1986. Pág. 127.

C A P I T U L O   I V  
EL DESARROLLO INDUSTRIAL EN MEXICO  
Y LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

1.   LOS NIVELES EDUCATIVOS.
2.   LA INDUSTRIALIZACION IMPORTADA.
3.   NOCION DE TRABAJO Y EMPLEO EN MEXICO.
4.   EL AUMENTO A NIVEL DE VIDA.
  - A) ESTUDIOS E INVESTIGACIONES.
  - B) LA ACCION DEL ESTADO.
  - C) MARCO LEGAL.
5.   LOS DESEQUILIBRIOS ECONOMICOS.
6.   LA POTENCIALIDAD TECNOLOGICA.
7.   MEXICO ANTE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).

## EL DESARROLLO INDUSTRIAL DE MEXICO Y LAS C.Y.M.A.T.

La admisión del estado a las nuevas ideas generadas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo del país corresponde a la amplitud y a la magnitud de su función, determinadas por sus bases de subsidio social, estas están claramente identificadas y organizadas como son el movimiento obrero, campesino y popular; es decir que los conflictos y confrontaciones sociales en México encuentren un espacio de expresión, repercusión y solución más amplia por parte del estado.

El proceso de industrialización se encuentra en marcha incluyendo la generalización del trabajo asalariado a todos los sectores de la población. la transformación del las labores agrícolas en trabajo asalariado ha avanzado al igual que la urbanización de la sociedad.

El desarrollo industrial ayuda a satisfacer mayores necesidades de productividad, lo cual conlleva a mayor automatización. Conforme los procesos productivos se vuelven más automatizados se requiere de una fuerza de trabajo mejor preparada, por lo que en el momento de la contratación la empresa adquiere la obligación de proporcionarles así el adiestramiento como la capacitación, tanto en las operaciones de maquinaria como en los riesgos de trabajo en que pueden estar en su sitio de labores y en todo el proceso productivo. De tal manera la industria requerirá cada vez más de una fuerza de trabajo mejor calificada y versátil, es decir una fuerza de trabajo sumamente

eficiente para enfrentarse a la problemática del medio laboral por ello fue necesario la creación de las comisiones mixtas tanto de seguridad e higiene como capacitación y adiestramiento, reglamento interior; del reparto de utilidades asignándoles por ley el papel de promotoras y asesoras en todo lo relacionado a la prevención de condiciones de trabajo, actos inseguros y enfermedades profesionales, motivo por el cual es imprescindible que los integrantes de dichos órganos cuenten con los conocimientos indispensables para detectar las necesidades con la autorización para proponer y con el apoyo suficiente para vigilar que se lleve a cabo las mejoras y para proteger la salud integral de los trabajadores y en consecuencia la de su familia.

## 1. LOS NIVELES EDUCATIVOS

El origen de condiciones y medio ambiente de trabajo y los primeros estudios sobre el tema tuvieron lugar en la década 1950-1960 en Europa, período en que se agudiza la crisis pesquera y en particular las formas de organización del trabajo, tendiéndose al ausentismo, desinterés y poco arraigo de los trabajadores hacia su ocupación.

"Durante la década de los sesenta surgen las bases de la nueva organización del trabajo, la cual ha sido denominada por los críticos "Neofordismo". Por su parte empresarios e ideólogos la definieron como la forma de organización de la producción que eliminaría la

crisis para siempre; también en este período es cuando se fortalece la preocupación para avanzar en la funcionalidad y optimización de los procesos de trabajo, combinando las condiciones materiales de vida mejores con una intensificación del trabajo, mecanización e introducción del sistema computarizado en el sistema de producción". (23).

Otra corriente surge en torno a la psicología del trabajo, que persigue la identificación de soluciones para motivar y proponer una mayor satisfacción para el obrero en la línea de producción y alcanzar estabilidad y mejoría en las relaciones familiares y sociales.

El estudio de la fatiga, del desinterés y la pérdida de atención en el trabajo altamente mecanizado y simplificado en las cadenas de producción, dió lugar a una serie de proposiciones para resolver estos problemas que afectaban a la productividad, desde una optica más humana dando nuevas ideas para una organización de proceso productivo tomando auge la ergonomía.

En la década 1970-1980, hubo cambios en los procesos de trabajo por la computarización y cambios tecnológicos coincidiendo del lado de los obreros, con demandas de carácter económico y exigencias de modificar los procesos en cadena.

Por otro lado, los movimientos sindicales, parte de nuevas exigencias sociales, introduciéndose al tema de calidad de vida en el trabajo.

"La comunicación es de vital importancia ya que el oportuno y adecuado uso de ella permitirá tener informado al trabajador de todo el funcionamiento de la maquinaria con la que se tiene relación directa o indirecta, y que se tenga conocimiento de todo lo que se va a realizar en cada área productiva y efectuar más tareas con mayor seguridad". (24).

La comunicación debe explotarse la máximo posible para fomentar y promover la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, así se pueden reducir los índices de frecuencia que en la actualidad son tan elevados. Los avisos en las zonas de trabajo y peligro resultan indispensables, es responsabilidad de todos nosotros como trabajadores actuar concientemente, practicar las labores con más cuidado y darle la debida importancia a las medidas preventivas que requiere este aspecto que se da a diario en las industrias. Todo ello para evitar o cuando menos disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades evitando así el deterioro de la salud del trabajador y que podamos tanto individual como colectivamente, disfrutar de los beneficios que emanan del trabajo con seguridad.

"Reducir el monto de las enormes pérdidas que ocasionan las incapacidades ya sean temporales, permanentes, parciales o permanentes totales e inclusive la muerte, siendo ésta el extremo de accidentes. Resumamos pues, que al reducir las cuantiosas pérdidas económicas ocasionadas por tales incapacidades podemos defender la fuerza de trabajo del país y por ende fortalecer el desarrollo económico". (25)

La seguridad e higiene en el trabajo son derechos conquistados por la clase laboral que tienen que ser perfeccionados día a día por ello es necesario que se den a conocer las medidas preventivas en la materia para salvaguardar la vida y salud de los trabajadores.

Las medidas de seguridad e higiene no solamente deben estar presentes en el centro de labores, sino también en el hogar, en la escuela, en la vía pública y en los lugares de asistencia colectiva, por tal razón, la educación para la prevención de accidentes y enfermedades especialmente desde la infancia resulta importante para los riesgos a que estamos expuestos.

Ahora bien, para ayudar a garantizar la vida y salud de los trabajadores es indispensable pugnar por una educación en los diversos grados académicos que contemple la enseñanza de la salud ocupacional que se preocupa por el bienestar del hombre en su trabajo hasta lograr una serie de hábitos favorables a la prevención.

"Algunas estadísticas reportan que sólo a nivel superior, la enseñanza de la salud ocupacional es objeto de atención en algunas escuelas y que la población económicamente activa entre los 17 y 32 años es quien sufre con la mayor frecuencia los accidentes y enfermedades de trabajo; por lo tanto es fundamental para evadirlos, tanto en los centros de labores como en el hogar y en la escuela, crear en el trabajador y en la población en general la conciencia prevencionista para cuidar la vida humana". (26).

## 2. LA INDUSTRIALIZACION IMPORTADA

La tecnología importada introduce en las condiciones de trabajo las formas de la industria moderna en un medio donde no existían los avances sobre capacitación y adiestramiento, la organización laboral, la reivindicación sobre derechos económicos y de condiciones de trabajo.

La industrialización a base de la sustitución de importaciones, siendo el uso principal de proceso, se amplió rápidamente en las ramas más fáciles de bienes de consumo.

"Los avances industriales de décadas anteriores en la producción de bienes intermedios (cemento, química, acero y otros) se ampliaron a lo largo de los años sesenta y se inició la producción de bienes de capital (automotriz, maquinaria eléctrica, herramientas, etc.)". (27)

Desde principios de la década 1970-1980, el ritmo de crecimiento de la industria se frenó al saturarse los mercados internos y no tener capacidad adecuada para poder competir en los externos. La concentración del ingreso limitaba al mercado interno, de esto surgen los primeros indicadores de la crisis compleja que el estado trató de resolver a base de suplir la reducción de la inversión privada por un gasto público más grande.



Los desequilibrios económicos internos se agravaron, sin embargo se multiplicaron los niveles industriales, la modificación tecnológica avanzó con lo que se aumentaron mas los procesos productivos incrementando la concentración demográfica y afectando el medio ambiente urbano principalmente en las grandes ciudades.

"En la década de los sesentas la industria petrolera generó cambios importantes, las divisas de este ramo representaron en 1979 alrededor del 46.7 por ciento del valor total de las exportaciones de las mercancías". (28).

"Se ha demostrado los esfuerzos para elevar la productividad, la producción en línea y la producción continua a través de la implantación de sistemas de turno, con la consecuente elevación en la incidencia de accidentes y enfermedades de trabajo". (29).

### 3. NOCION DE TRABAJO Y EMPLEO EN MEXICO

El trabajo es un derecho y un deber social: No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida y la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia. Refiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero.

En el inicio de la pasada década, por primera vez; en el estado mexicano se establece oficialmente una política de desarrollo económico. El empleo, por ejemplo, había sido concebido desde 1917 en el artículo 123 constitucional como un derecho, sin embargo, las condiciones concretas de su desempeño eran vistas como un hecho posterior a su creación, pese a que la Ley Federal del Trabajo aprobada en 1931 establece en su título tercero llamado condiciones de trabajo, los capítulos sobre jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, reparto de utilidades, eran mediante funciones correctivas que se trataba de remediar las malas condiciones de trabajo.

Es en 1978 cuando se establece el reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, como el instrumento legal para normar las condiciones laborales (técnicas, económicas y sociales). La aplicación del reglamento a demostrado la necesidad de explicitar con más precisión algunos de los elementos fundamentales para la protección de las condiciones en las que el trabajador realiza su actividad laboral.

Con el plan global de desarrollo 1980-1982 se fincan las bases para una política de empleo que propone como uno de los objetivos nacionales el promover a la población de trabajo y mínimos de bienestar, atendiendo con prioridad a las necesidades de alimentación, educación, salud y vivienda.

La política de trabajo establece lo que se denomina la estrategia global hacia el empleo (E.G.E.), y que es todo un conjunto de acciones que intenta hacer efectivo el desarrollo al trabajo para la población económicamente activa. Así se habla tanto de calidad de los puestos de trabajo que se generan como de la calidad de fuerza de trabajo y de sus condiciones de vida.

El Plan Global de Desarrollo nos dice al respecto que "Los objetivos fundamentales de la estrategia son de mediano y largo plazo, de ahí que no sólo se busque el mayor crecimiento posible, sino también que éste sea perdurable, sostenido y cualitativamente diferente". También especifica: "Se busca que todos los puestos de trabajo que se generan, lo mismo que los ya existentes, brinden justicia al trabajador en su relación de trabajo laboral, condiciones de seguridad, dignidad y desarrollo personal, y le asegure por lo menos el acceso a mínimos de bienestar para él y su familia". (31).

Así la creación de empleos debe ir acompañada de lo que el P.G.D. llama los derechos sociales que establezcan condiciones mínimas para las relaciones de trabajo, como derechos

reivindicatorios y tutelares irrenunciables, jornada máxima, salario remunerador para las necesidades sociales y culturales del trabajador y su familia, establecen el descanso obligatorio, dan seguridad y estabilidad en el empleo, protección a los menores y a la mujer en condiciones maternas, establecen el derecho a la vivienda, etc.

Es evidente que las instituciones que participan por el mejoramiento de la calidad de las condiciones en las cuales realiza el trabajo humano, uno de los primeros pasos consisten en que se analice la situación actual de las condiciones de trabajo y en base a ello, poder manifestar las muestras que regirán las acciones concretas.

La evolución de uno de los indicadores más confiables de las condiciones en que se desarrolla el trabajo humano en México, es decir, los riesgos de trabajo señalan una tendencia al incremento sostenido desde décadas pasadas con periodos considerables contando accidentes de trabajo por consecuencias socioeconómicas, incapacidades, accidentes de trayecto. esto podría ser reflejo del crecimiento urbano así como de las distancias cada vez mayores entre las viviendas del trabajador y su centro de trabajo que en conjunto con otros factores (condiciones inseguras en los centros de trabajo) predispone a una mayor frecuencia y gravedad.

Sin embargo, de acuerdo a las estadísticas y datos oficiales que se proporcionan dan una panorámica del problema, siendo que el registro de los riesgos de trabajo en México representan una parte de la magnitud del problema, con el inicio de la consolidación del proyecto

de industrialización, en México el número de trabajadores y de riesgos de trabajo aumentan fuertemente, siendo necesario estudiar las políticas y establecer programas y acciones concretas y concentradas y medio ambiente de trabajo.

#### 4. EL AUMENTO A NIVEL DE VIDA

En México se cuenta ya con un programa nacional de empleo (PRONEM). Dicho programa ha dado ya la pauta y ha señalado los principios en relación con la creación y reestructuración de empleos adoptando un ideal integral.

El programa de empleo se preocupa por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, planteando en este renglón un requisito estrechamente ligado con la superación del nivel de vida que se pretenda lograr estableciendo "Estrategias de empleo, ubicadas en el centro de los objetivos, teniendo como fin último alcanzar un mejoramiento general de las condiciones de vida de la población considerando siete objetivos básicos:

- En materia de ingresos.
- En materia de seguridad social.
- En materia de seguridad e higiene.
- En materia de tiempo de trabajo.
- En materia de organización y contenido del trabajo.
- En materia de formación profesional.
- En materia de justificación laboral". (32).

Los programas de desarrollo socioeconómico de México, se plantean objetivos que intentan dar una solución integral al problema de los trabajadores asalariados y no asalariados.

La ubicación de un individuo en un empleo determina las condiciones que van a configurar su modo de vida durante su actividad laboral (como fuera de ella).

Ser obrero asalariado de una gran empresa u obrero de un taller artesanal o bien subempleado, implica una serie de comportamientos sociales particulares comprendidos dentro de un marco de relación económica, así como del proceso productivo.

El tiempo de trabajo, la organización y el contenido del mismo, las relaciones laborales, las condiciones de seguridad e higiene, la seguridad social, todo ello va aunado al proceso productivo contribuyendo a la vez a la actividad económica y a las características de la fuerza de trabajo.

La complejidad del fenómeno de las condiciones y medio ambiente de trabajo es tan grande como el grado de heterogeneidad de los mercados de trabajo y de los procesos productivos. por lo tanto, cabe pensar que una política para el mejoramiento de las condiciones de trabajo puede ser eficaz, planteándose mecanismos de acción específicos y que correspondan a cada tipo de proceso y de mercado de trabajo que conforman la realidad nacional.

Esta política nacional existe ya dentro del marco legal, llevándose a través de mecanismos institucionales que hacen posible tal política, dividiéndose éstos:

#### A) ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

Estos consisten en realizar un diagnóstico por sectores de actividad económica que permitan identificar los diferentes niveles de heterogeneidad dentro del sistema económico en su conjunto para determinar prioridades a través de la realización de muestreos dentro de los mismos sectores de población trabajadora, además las investigaciones detalladas sobre la situación de las C.Y.M.A.T. por sector y por rama de actividad económica.

#### B) LA ACCION DEL ESTADO

Este va más allá de la reglamentación y del control normativo refiriéndose al sector social de la economía y al sector de la industria paraestatal.

Uniformar criterios en lo concerniente a los elementos que conforman las condiciones de trabajo dentro del sector paraestatal, el estado propone desarrollar la actividad económica en sectores específicos y además generara una productividad social, o sea que haya un rendimiento que beneficie a los propios trabajadores de estas empresas.

Analizar las actividades de las empresas públicas que presentan condiciones de trabajo más desfavorables para proponer medidas correctivas así como programas específicos de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Establecer contacto con las unidades productivas del llamado "Sector social de la economía" es decir, uniformar criterios para integrar este sector, para definir lineamientos de política económica y política social y determinar las normas que permitan al trabajador intervenir en la modificación de su medio ambiente laboral.

Todos sabemos que el sector social de la economía son los propios trabajadores, los autogestores del proceso productivo y así mismo los que definen sus condiciones de funcionamiento, de ingresos, etc.

<sup>b</sup>  
C) MARCO LEGAL

Existe un marco legal dentro del cual es considerado el problema de las condiciones de trabajo en su aspecto específico referido a la seguridad social y a la capacitación y adiestramiento. Por lo que toca a la seguridad social, la ley establece la existencia de una comisión nacional consultiva en materia de seguridad e higiene y sus propósitos establecidos en la ley es vigilar algunas condiciones que van más allá de la estricta seguridad e higiene, es un órgano de consulta, de coordinación interinstitucional y a la vez, un órgano de participación en donde los sectores obrero-patronal tienen permanencia orgánica. Existen también comisiones consultivas



estatales, organismos de consulta y de coordinación apoyados por grupos que tiene su función operativa a nivel de empresa, que son los órganos que conocemos como comisiones mixtas de seguridad e higiene configurando así el sistema de las mismas, pero van más allá de hacer planteamientos de condiciones más amplias de trabajo, de ergonomía, de filosofía del trabajo, de sociología del trabajo.

También existe un sistema administrativo en la ley para hacer operar el sistema nacional de capacitación y adiestramiento. Aquí también hay diversos grados de intervención, en la base del sistema se encuentran a nivel de empresa las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento encargadas de vigilar el cumplimiento y el desarrollo de un plan de capacitación dentro de la empresa, este tiene que ser presentado para su registro y control ante la dirección general de capacitación y productividad.

Existen órganos de capacitación por rama de actividad económica con integración tripartita y con apoyo y asesorías de la S.T.P.S., estas comisiones van más allá del diagnóstico de las condiciones de capacitación tomando todas las características de la formación en toda una rama de actividad económica para definir líneas de acción y proposiciones de política adoptadas por los propios miembros de una actividad económica, existiendo comités para la industria eléctrica, hotelera, metalmecánica, turística, etc., en donde participan activamente los dos sectores y la secretaría se encarga simplemente de dotarlos de elementos de carácter técnico que les faciliten la toma de decisiones.

#### D) PRODUCTIVIDAD

Cabe señalar también que existe una comisión consultiva de empleo y productividad con la adopción de un programa y que contiene distintos tipos de acciones de competencia de la administración pública federal estando obligados a hacer para adoptar una política expresa que favorezca el empleo.

Por otro lado, en el seno de la comisión consultiva del empleo y de productividad se han adoptado las bases de un programa nacional de productividad, el cual se propone tres tipos de acciones distintas: Optimizar los recursos nacionales, tanto físicos como humanos; los primeros que puedan ser materiales y tecnológicos y los humanos expresados en la formación que tienen los distintos núcleos de población en México, llevándose a cabo algunas acciones para una mayor coordinación entre el sector educativo y el laboral, así como los grupos productivos y la organización obrera.

#### 5. LOS DESEQUILIBRIOS ECONOMICOS

México es un país dependiente, cuya base económica se encuentra determinada por la división internacional del trabajo en donde a las grandes potencias corresponde la producción de bienes de capital y alimentos y a los países dependientes la realización de producciones complementarias. Existe además una gran cantidad de mano de obra sin capacitación, fábricas en las que la maquinaria utilizada es de desecho y obsoleta, inadecuada a las características antropométricas

de los trabajadores mexicanos y finalmente en los casos donde se ha diseñado una metodología en materia de seguridad e higiene, ésta se ha basado en modelos extraños a las condiciones y recursos de nuestro país.

Esta situación preocupa al estado en materia política laboral en la prevención de los riesgos de trabajo.

Es a través de un sistema de seguridad e higiene que contemple los recursos disponibles así como las condiciones en que se labora a fin de abatir el alto índice de riesgos en el sistema productivo nacional.

Nuestro país afronta un sin número de problemas tanto en el orden económico como social y para superarlo es necesario el esfuerzo coordinado de todos y cada uno de sus habitantes. Con esta nística se pretende enfatizar sobre la necesidad de implantar y practicar con responsabilidad todas las medidas preventivas posibles en materia de trabajo, tales medidas deben implantarse y practicarse en todos y cada uno de los centros de trabajo sea cual fuere su ramo o actividad económica, atendiéndose a lo que señala la legislación vigente.

Los dirigentes industriales plantean, coordinan y controlan los aspectos financieros de producción, ventas, publicidad, reclutamiento, selección; relaciones laborales, etc. pero no se han preocupado suficientemente por implantar programas, sistemas o medidas para eliminar y controlar los accidentes y enfermedades de trabajo. Tal omisión ha permitido que ocurra diariamente un promedio de dos mil riesgos de trabajo en el país.

Independientemente de la importancia que ese alto índice de riesgo en el trabajo tiene en cuanto afecta al ser humano, que obviamente debe ser prioritario, el descuido que muchas empresas han tenido en esta área; lesiona gravemente tanto a su propia economía como a la del país.

El incremento de los riesgos, enfermedades y accidentes de trabajo tienen gran impacto en la economía de la empresa porque afecta a las cuotas que éstas tienen que aportar a organismos como el Instituto Mexicano del Seguro Social, y a las bajas temporales o permanentes de personal capacitado; hecho que se refleja en el descenso de la productividad, aumenta el costo de la mano de obra y repercute en la economía familiar de cada trabajador afectado.

Estos son algunos puntos importantes que en un momento dado pueden llegar a desestabilizar a la empresa y hasta provocar conflictos graves en la actividad económica nacional, si se llegan a generalizar y no se realizan acciones enérgicas para resolver esta situación. Es a través de la secretaría del trabajo, por medio de la dirección general de medicina y seguridad en el trabajo, en coordinación con el instituto mexicano del seguro social, a quienes corresponde, consolidar una labor de gran relevancia a nivel nacional mediante campañas de promoción y difusión, semanas estatales, seminarios y elaboración de programas en materia de seguridad e higiene. Todo ello con el fin de exhortar y crear conciencia de las responsabilidades en materia procurando influir en el ámbito directivo profesional.

Resumamos pues que al reducir las cuantiosas pérdidas económicas ocasionadas por tales incapacidades, podemos defender la fuerza de trabajo del país y, por ende, fortalecer el desarrollo económico.

#### 6. LA POTENCIALIDAD TECNOLÓGICA

Las condiciones de trabajo en forma de confrontación directa entre capital de trabajo, se mantuvo dentro de éstos términos sólo en las primeras etapas de la industrialización; de hecho tan pronto como este fenómeno involucra a otros sectores de la población en sus efectos tanto positivos como negativos y se generan actividades relacionadas con este proceso, se incorporan nuevos actores de intereses para la discusión y solución de este problema.

En esta medida el estado cobra por vocación y por necesidad una mayor importancia al requerirse la ampliación de su papel de intermediario y orientador de los intereses y como espacio de generación de soluciones a nivel social.

El proceso de transformación material, social, cultural, ideológica y política del desarrollo se tradujo en cambios complejos y modificando las relaciones entre trabajador y los empleadores. Los trabajadores y los interpretes de sus intereses no han abandonado el reclamo del derecho a modificar y mejorar las condiciones de trabajo y de vida, formulando nuevas proposiciones incluyendo la demanda,

por entender el concepto de condiciones de trabajo a espacios que rebasen el centro de labores para incluir la casa habitación, las calles y el medio ambiente.

Por otro lado, para los empresarios la preocupación consiste en la productividad, el costo-beneficio y el derecho a la ganancia y el deslinde de obligaciones a partir de la libertad de contratación, de producción, de comercio, etc.

Por su parte "El estado asume una posición que rebasa la relación trabajo-empresa, generando concepciones en las que prevalece principalmente las preocupaciones de carácter social sin estar ausentes la defensa de los intereses específicos". (33)

La revolución industrial, que se inició en Inglaterra y se extendió rápidamente por el mundo entero trajo como consecuencia un incremento considerable en los accidentes y enfermedades de trabajo en las nuevas empresas. El aporte real para el conocimiento de la patología del trabajo fue de enormes proporciones. Los perfeccionamientos y avances tecnológicos produjeron despidos y por tanto miseria que añadir a las enfermedades y mutilaciones adquiridas en la industria. A partir de estas amargas experiencias, el hombre ha buscado históricamente adaptar las condiciones del medio ambiente y del trabajo a satisfacer sus necesidades individuales y sociales.

En razón a la presión ejercida por la rapidéz de los cambios tecnológicos, el proceso de desarrollo industrial y técnico no es

posible analizar el trabajo sin referirse a las condiciones de labores que aparecen estrechamente vinculadas a las condiciones de vida de los trabajadores, es aquí donde radica la importancia del estudio de trabajo dirigiéndose hacia el conocimiento de la relación dialéctica entre el hombre y la maquinaria a sus instrumentos de trabajo con la finalidad de adaptar el trabajo al hombre; por lo que no debe prevalecer la posición empresarial sólo de encargarse de aumentar la eficiencia de los trabajadores y consecuentemente la productividad, considerando como gastos inútiles, complicaciones innecesarias e incluso pérdidas de tiempo la sustitución de herramientas, las modificaciones de la maquinaria, la ampliación de áreas de trabajo. Entre otros aspectos que conforman las condiciones de trabajo bajo estas condiciones, es preciso mencionar a la ergonomía como nueva ciencia, que por sus características multidisciplinarias (medicina, ingeniería, psicología, sociología, antropología, etc) establece entre otros objetivos el determinar las condiciones adecuadas para desarrollar y mejorar el trabajo del hombre anticipándose al estudio del diseño de maquinaria, condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y mejoramientos progresivos de las capacidades del hombre a fin de que éste sea el elemento fundamental para elevar la productividad.

La ergonomía al contemplar el contenido del trabajo así como sus repercusiones sobre la salud y la vida personal y social de los trabajadores, considera en sus estudios aspectos como el nivel salarial, los bienes sociales, seguridad social, vacaciones, jubilaciones, etc.), la seguridad en el empleo, al ambiente físico,

la carga de trabajo, cargas mentales, la fatiga y todos aquellos aspectos que puedan poner en peligro la salud y el equilibrio fisiológico del trabajador, integrando los efectos de las condiciones de trabajo sobre su vida cotidiana.

De tal forma que la salud de los trabajadores sea el resultado de las condiciones en que llevan acabo su labor y las repercusiones de dicha actividad en su vida diaria.

Por medio de esta disciplina, los organismos laborales pueden planear pensando en la salud del trabajador, en el estudio real del trabajo. Para adaptarlo a las necesidades y limitaciones del hombre en un comité de expertos designados por la organización mundial de la salud y oficina internacional del trabajo establecieron objetivos y filosofías de que en los países de habla latina se connota como medicina del trabajo y en los de habla sajona se identifica con la designación de salud ocupacional: "Rama de la medicina que tiene por objeto promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones; provenir todo daño causado por las condiciones de trabajo, protegerlo contra los riesgos derivados de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, en suma, adaptar el trabajo del hombre y cada hombre a su labor.

## 7. MEXICO ANTE O.I.T.



México ingresó a la organización internacional del trabajo el 12 de septiembre de 1931, adquiriendo con ello los derechos y obligaciones de los demás miembros.

La participación de México en la organización ha sido particularmente activa, siendo miembro del consejo de administración por trece periodos y ocupando la presidencia por cuatro ocasiones.

México ha ratificado la fecha de mayor parte de los convenios adoptados por la organización internacional del trabajo aunque no todos se encuentran en vigor para nuestro país.

La organización internacional del trabajo ha mostrado desde siempre su preocupación por el respeto de los derechos del hombre. los convenios adoptados por la organización internacional del trabajo y su relación con la legislación mexicana, convenios agrupados bajo el rubro de "Derechos humanos fundamentales", dichos convenios versan en síntesis sobre la libertad social, negociación colectiva y abolición del trabajo forzoso y de la discriminación en el empleo, siendo éstos convenios fundamentales (Seguridad e higiene, menores, trabajo de mujeres, seguridad social, etc.).

El convenio número 87 retoma los resultados contenidos en el preámbulo de la constitución de la O.I.T. que para mejorar las condiciones de trabajo y asegurar la paz, sostiene "la afirmación del principio de libertad de asociación sindical" y la reiteración de la declaración de Filadelfia producida veinticinco años después "La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante".

"Las disposiciones que sobre la materia incluye el convenio número 87 son sustancialmente coincidentes con las respectivas de la constitución política federal y la ley federal del trabajo, dentro de aquellas destacan la de los artículos siguientes:

2. Que reconoce el derecho de asociación tanto de los trabajadores como de los patrones (que encuentra su equivalente en la fracción XVI. ART. 123 constitucional y los artículos 354, 356 y 357 de la ley federal del trabajo).

3. Que la organización internacional del trabajo tiene por objeto impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en el mundo. Para llevar a cabo su labor, la O.I.T. recurre a los medios de acción como: adoptar normas internacionales y velar por su aplicación, coopera directamente con los estados miembros y desarrolla actividades de estudio e investigación, recopila datos y difunde informes, esto es con la finalidad de buscar el bien común". (34)

Garantiza a unos y otros de éstos el derecho a darse sus estatutos y elegir libremente a sus representantes, autoadministrarse y formular su programa de acción. La constitución no impone restricciones al respecto y la ley federal de trabajo que refiera a los estatutos sindicales y a los representantes de los sindicatos, salvo lo relativo o que no podrán ser parte de la directiva sindical los menores de dieciseis años ni los extranjeros .

4. Queda la posibilidad de que los sindicatos puedan ser disueltos por vía administrativa ART. 370. L.F.T.

5. Relativo al derecho de las organizaciones de trabajadores y patronos de constituir federaciones y confederaciones, ART. 381 L.F.T.

En México el ejercicio del derecho de sindicalización es amplio a los trabajadores integrados en sindicatos; participan a su vez en federaciones, confederaciones, mostrando el respeto total que en nuestro medio se tiene al derecho de asociación.

## DISCRIMINACION

Convenio III que se refiere a la no discriminación en el empleo, o en la ocupación tanto en el sector privado como en el sector publico, tiene como características esencial la de prohibir la distinción tanto positiva como negativa, es decir, que si consideran que hay discriminación el hecho que se prefiera a una persona para ocupar un puesto o empleo por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen social.

En cuanto a la discriminación negativa, esto se daba cuando existe distinción exclusión por los motivos antes expuestos.

El objetivo a seguir es el que se tenga por efecto anular o alterar la legislación o sus costumbres establecidas, siendo los medios para eliminar las diferencias a través organizaciones de patrones y trabajadores, promulgación de leyes, programas educativos, derogación de disposiciones legislativas.

## TRABAJO FORZOSO

Se prevee como obligación de los estados miembros, la supresión del trabajo forzoso y obligatorio en todas sus formas.

## SEGURIDAD SOCIAL

Esta a su vez cubre la asistencia médica, como las siguientes prestaciones monetarias de enfermedad, de desempleo, de vejez, en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, familiares, de maternidad, y de invalidez.

En la legislación nacional dos son las leyes que proveen la seguridad social, ley del I.M.S.S. y la ley del I.S.S.S.T.E, ambos ordenamientos legales cubren todos y cada una de las ramas de la seguridad social por lo que se encuentra el estado mexicano en virtud de ratificación del convenio.

## SEGURIDAD E HIGIENE

La seguridad e higiene comprende los puntos relativos a los peligros provenientes de sustancias tóxicas como son la cerusa y el benceno o los provenientes de agentes cancerígenos, las radiaciones ionizantes. Las especificaciones de peso máximo en carros; en los carros transportadores, el equipo de protección al trabajador debido a la contaminación del aire, el fuego, las vibraciones en el lugar de trabajo, prohibida la renta y arrendamiento de maquinaria sin dispositivos adecuados de protección, etc. La autoridad de cada país determinará si la maquinaria nueva o usada movida por fuerza humana entrañan un riesgo para la integridad física del trabajador.

## MENORES

La protección de los menores esta evidenciada por el hecho. Prueba de ello son los convenios ratificados por México ante la O.I.T.

los rubros bajo los cuales pueden agruparse los convenios relativos a menores son: edad mínima, trabajo nocturno, exámen médico, trabajos subterráneos.

Artículo 123. Fracc. III de la constitución política federal establece las bases para la protección de los menores trabajadores, las cuales son desarrolladas de manera amplia adecuada a nuestro medio por el título quinto bis de la ley federal del trabajo (artículos 173 a 180). las coincidencias entre disposiciones nacionales e internacionales demuestran que se hallan animadas por un espíritu común.

## TRABAJO DE MUJERES

Las normas generadas en el marco de la O.I.T. para la protección de las mujeres trabajadoras han sido abundantes referentes a: igualdad de remuneración, protección de la maternidad, trabajo nocturno, trabajos subterráneos, etc.

Hoy en día la tendencia a proteger el trabajo femenino a disminuido notoriamente y hasta puede decirse que, en algunos aspectos, hay una retracción de ella como se ve en convenios y recomendaciones posteriores, ambos sobre; igualdad de oportunidades,

trato entre hombres y mujeres obreros, trabajadores con responsabilidad familiar etc. Como puede apreciarse, la proteccion anteriormente reservada a la mujer se ha extendido al hombre. Sin embargo la proteccion a la mujer en periodo de gestacion se mantiene inalterable, por que la organizacion internacional del trabajo (O.I.T.) y el derecho en general no puede desconocer la importante funcion que la naturaleza encomienda a aquella como reproductora de la vida.

La constitucion politica en su art. 123 a, V y la de la ley federal del trabajo en su titulo quinto ( art 164 a 172 de L.F.T. contiene disposiciones que protegen no propiamente a la mujer sino a la maternidad, en nuestra legislacion para suprimir todo obstaculo a la mujer se le ha llevado a su plena integracion al empleo reenumerado.

#### CONSULTA TRIPARTITA

El tripartismo constituye una novedad, la inovacion consiste en que este hase de la organizacion no una reunion de estados, sino una tipicamente laboral a la que concurren junto con los gobiernos, los trabajadores y patronos en pie de igualdad; de modo que las decisiones resultan del dialogo y debate conjunto.

## CONCLUSIONES.

1- Reforzar la politica de seguridad he higiene en las empresas contemplando como objetivo fundamental la preservacion de la vida del hombre haciendo enfasis en que los sistemas de seguridad e higiene debe estar estrictamente relacionada con la realidad social del trabajador.

2- Ampliar la cobertura de las prestaciones de seguridad social tratando de que no solo se le repare su lesion o en caso de muerte se indemnice si no entender que un trabajador lesionado o una familia que pierde o un trabajador requieren tambien de orientacion social y psicologica e inclusive muchas veces hasta moral y mientras no se considere al individuo como un ser integral poco se habra avanzado en el camino de la prevencion de riesgos.

3- El estado debe asegurar la vigilancia y el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene a traves de la regulacion del funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene; asi como intensificar la inspeccion de trabajo.

4- Los trabajadores deben tomar conciencia de lo invaluable que es la vida humana; utilizando los mecanismos de la negociacion colectiva para que incluyan en sus respectivas contrataciones, cláusulas referencias a la seguridad e higiene.



5- Es importante considerar que tanto en las grandes fábricas como en los pequeños talleres; se dan tres aspectos fundamentales que no se pueden desarrollar independientemente y que deberan de mantenerse en equilibrio: la producción la calidad y la seguridad.

6- Si hay producción habrá empleo; si hay calidad seremos competitivos con nuestros productos y si hay seguridad habrá productividad en el trabajo.

7- Los problemas de seguridad e higiene que conducen a crear situaciones insalubres e inseguras y ocasionan riesgos de trabajo y consecuentemente accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales deben ser tratados multidisciplinariamente y ser conocidos por la comisión mixta de seguridad e higiene, para que dentro de un marco primordialmente social se considere al trabajador como la parte más expuesta, pero con un enfoque realista y de fácil comprensión para los niveles administrativos y gerenciales.

8- Pueden ser tratados bajo criterios económicos en los cuales se tomen con promesa válida y comprobable que los riesgos de trabajo tiene un alto contenido económico y afectan la economía de la empresa. Así mismo limita la producción de artículos competitivos a través de pérdidas previsibles y cuya disminución puede ser un factor de relativa importancia.

9- Así podrá estabilizarse una industria que necesita incrementar su productividad para beneficiar a la colectividad y al consumidor

finalmente a través de mejor calidad, mejores servicios utilitarios y costos accesibles que atiendan al mercado nacional.

10- Seguridad e higiene en el trabajo es la ciencia y el arte que tiene como objeto el reconocimiento, la evaluación y control de aquellos factores de ambiente de trabajo que pueden causar daños a la salud de los trabajadores así como los elementos que se utilizan para trabajar.

#### NOTAS AL CAPITULO IV

- 23- Aglieta M. regularizacion y crisis del capitalismo siglo XXI pag. 99.
- 24- Hombre y trabajo S.T.P.S. 1985 año X No.3 pag 7.
- 25- Empleo, crecimiento y necesidades esenciales problemas mundial O.I.T. ginebra 1986 pag 35.
- 26- Cuaderno de seguridad e higiene vol. XI No.3 S.T.P.S.
- 27- Cordero Tello, la disputa por la Nacion. siglo XXI Mex 1981 pag.110.
- 28- La Industria Petrolera en Mex. Secretaria de Programacion de presupuesto ( S.P.P ) 1979 pag.25.
- 29- Tamez Silvia y otros condiciones de trabajo y la vida de los trabajadores por turno en Mex. 1981 pag.25.
- 30- Plan Global de desarrollo 80-82 pag. 239.
- 31- I.B.I.D.E.M. pag. 61
- 32- Cita Aglietta M. op pag. 99.
- 33- Revista Mex.del trabajo S.T.P.S pag 108.
- 34- Convenios Ratificados por Mex ante la O.I.T. S.T.P.S. pag. 27.