



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"A R A G O N"

**ORGANO DE SUPERVISION PARA LA SEGURIDAD E HIGIENE
EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEL COLEGIO DE POSTGRA-
DUADOS.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
AGUSTIN AZA HERNANDEZ

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

1993.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis que se presenta como requisito para obtener el título profesional de Licenciado en Derecho, tiene como objetivo fundamental proponer se forme un Organó de Supervisión que vigile la seguridad e higiene en los Centros de Trabajo del Colegio de Postgraduados.

A la pregunta de qué es el Colegio citado y qué hace, en los primeros capítulos se hablará de él, así como de las relaciones de trabajo en el mismo; por tanto, de modo general diremos que es una Institución de enseñanza e investigación en Ciencias Agrícolas en la cual se imparten estudios para Maestría y Doctorado y que como todo lugar o centro de labores, requiere de personal que es la base para la estructura y progreso de toda fuente de trabajo.

La presente investigación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo se fundamenta en la Carta Magna, en la L.F.T.S.E., en la ley del ISSSTE, así como en otras legislaciones y conceptos doctrinales de estudios en la materia, que serán de utilidad para el análisis y las conclusiones del presente trabajo de tesis.

Como es sabido, por ley, en todo centro de trabajo se requiere de equipo de protección adecuado y normas de observancia

obligatorias, para que los trabajadores eviten de esta forma accidentes y enfermedades; que cuando se presentan, no sólo afectan al que presta sus servicios y a su familia, sino también al ámbito social, por lo que se hace necesaria la creación de un Organó de Supervisión, que vigile y cuide el cumplimiento de lo estipulado en el Reglamento Interno de la Comisión Mixta y Subcomisiones de Seguridad e Higiene de la citada institución.

Actualmente no se tienen los elementos para dicha vigilancia, por lo que el Organó de Supervisión que se propone, será factor de vital importancia para que cuide en los centros laborales, que los trabajadores cumplan con lo que señala la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del Colegio de Postgraduados, con el fin de disminuir los índices de accidentes, y enfermedades profesionales, pues estos se pueden presentar tanto en oficinas, laboratorios, campo u otros lugares de trabajo.

Sabemos que la mayoría de los accidentes que se producen en algunos casos por actitudes negligentes, por no atender las debidas instrucciones o ignorancia. Por ello, a través del Organó de Supervisión, se considera que, la comunicación entre las partes, funcionará para tener una mejor armonía entre autoridades del centro laboral y su población trabajadora.

CAPITULO I

EL COLEGIO DE POSTGRADUADOS

El Colegio de Postgraduados (C.P.) es una Institución de enseñanza e investigación en Ciencias Agrícolas y otras afines, cuya labor es incrementar y mejorar la investigación y la docencia a la que tienen acceso todo aspirante al grado de Maestría o Doctorado en la materia que desean, egresados de diferentes Universidades y otras escuelas afines a la carrera de Ingeniero Agrónomo, además, deben ser titulados y poseer por lo menos un año de experiencia profesional.

El Colegio cuenta con un Comité Académico especializado el cual es el responsable de dictaminar sobre el ingreso del aspirante y del programa de grado del mismo.

Los planes y programas de postgrado se integran por semestres teórico-prácticos, se llevan a cabo mediante seminarios, informes de cursos y un trabajo de investigación para tesis que contenga un tema original para después presentar un examen de grado.

La existencia del Colegio, tiene como razón fundamental la demanda de trabajo científico que exige el desarrollo agrícola actual y futuro de México; en sus inicios, fue de las primeras

instituciones de enseñanza e investigación de Postgrado en América Latina, en la materia a la que asisten estudiantes tanto nacionales como extranjeros y en la que el éxito de su estancia estriba en el alto nivel académico y en la realización de una investigación científica para integrar la tesis de grado.

1. Decreto de Creación.

El Colegio de Postgraduados inició sus actividades de enseñanza e investigación el 22 de febrero de 1959, con fundamento en la Ley de Enseñanza Agrícola Superior promulgada por el H. Congreso de la Unión el 26 de marzo de 1946. Desde sus inicios estuvo ubicado en terrenos de la Escuela Nacional de Agricultura (E. N.A.) posteriormente, y en apego a lo señalado en el Reglamento Interno de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (S.A.R.H.), publicado en el Diario Oficial el 12 de agosto de 1977, el Colegio de Postgraduados se constituyó en un organismo desconcentrado dependiendo de la propia Secretaría. Finalmente, el 4 de enero de 1979, por decreto del Ejecutivo Federal, el Colegio de Postgraduados pasa a ser un organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, como Institución de Enseñanza e Investigación en Ciencias Agrícolas y otras afines.

Su estructura orgánica administrativa y académica está constituida por una Junta Directiva, Consejo Técnico y los comités Académicos.

La Junta Directiva se integra por el Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos, quien la preside; el Secretario de Educación Pública; el Secretario de Programación y Presupuesto, el Director General del Colegio de Postgraduados y dos representantes del Consejo Técnico.

El Consejo Técnico lo forman, el Director General, los Directores de cada Centro en la Sede y Regionales y el Secretario General del Colegio, quien funge como Secretario de Consejo. Dentro de cada Centro de la Fundación, existe una autoridad denominada Comité Académico, el cual se compone del Director del Centro, como Presidente, y de dos a cuatro profesores investigadores, como vocales, los cuales tienen la responsabilidad de mantener un alto nivel en las actividades de docencia e investigación.

2. Objetivos.

La razón fundamental de los objetivos del Colegio consiste en:

- I. Preparar personal al más alto nivel científico y Téc

nico con una orientación humanística para las labores de investigación y docencia en las diferentes áreas de la ciencia que demanda el desarrollo agrícola y rural.

II. Ejecutar programas de investigación científica para incrementar el acervo de conocimientos y como medio para actualizar y dinamizar la enseñanza en las áreas de su incumbencia.

III. Generar y probar estrategias que hagan más viable y eficiente el proceso de desarrollo agrícola y rural.

IV. Capacitar a profesionales y técnicos en las metodologías de desarrollo Agrícola y rural cuya eficiencia haya sido probada en la operación de programas para hacer extensiva su aplicación en otros ámbitos.

V. Sistematizar y hacer disponible el conocimiento generado por sus actividades a fin de fortalecer tanto a las instituciones de enseñanza y de investigación, como a los productores e instituciones relacionadas con ellos.

VI. Prestar Servicios a las Instituciones relacionadas con el desarrollo agrícola y rural y aquéllas que así lo soliciten de acuerdo a los lineamientos que se establezcan para el efecto.

De todo lo anterior en este punto se desglosan los esfuerzos que el Colegio realiza en sus programas para la formación de profesores investigadores en la materia.

3. Integración.

El Colegio de Postgraduados inició actividades con cuatro programas de Maestría en cuatro especialidades de las ciencias agrícolas en 1959; en 1964 se crearon tres nuevas ramas, así denominadas en su estructura orgánica, para que en 1967 se creara una más. Actualmente son once, que de acuerdo a modificaciones estructurales se denominan Centros en la Sede.

3a. Once Centros o Especialidades en la Sede.

Las especialidades en que se ofrecen programas de Maestría y/o Doctorado son: Botánica, Economía, Edafología, Entomología y Acarología, Estadística y Cálculo, Estudios de Desarrollo Rural, Fitopatología, Fruticultura, Ganadería, Genética e Hidrociencias. Asimismo, existen como programas interdisciplinarios: Programa Forestal, Programa de Producción de Semillas, Agrometeorología y Fisiología Vegetal.

3b. Cuatro Centros Regionales en la República Mexicana.

Con la finalidad de vincular alrededor de 50,000 productores de instituciones del suelo agropecuario, en la búsqueda de estrategias viables para el desarrollo rural, a partir de 1976 se estableció una red de centros regionales, los cuales son:

1. Centro de Enseñanza e Investigación y Capacitación para el Desarrollo Agrícola Regional (CEICADAR), en Puebla.
2. Centro Regional para Estudios de Zonas Áridas y Semiáridas (CREZAS), en San Luis Potosí.
3. Posteriormente en Veracruz se inicia el Centro Regional de Enseñanza, Capacitación e Investigación para el Desarrollo Agropecuario del Trópico Húmedo (CRECIPATH).
4. Centro de Enseñanza, Investigación y Capacitación para el Desarrollo Agropecuario, Forestal y Acuícola del Sureste (CEICADES), en Tabasco.

Con las actividades de los citados Centros Regionales, el Colegio da fuerza a su vinculación con los problemas del Sector Agropecuario, Forestal y sobre todo con la población rural, fortaleciendo de esta forma la capacitación académica del estudiante para contribuir al desarrollo eficaz e individual de los profesionales.

3c. Ubicación geográfica general.

La ubicación geográfica general de la Sede del Colegio, está en Montecillo, Edo. de México, a la altura del Km. 35.5 de la carretera México-Texcoco, a la fecha cuenta con ocho edificios, infraestructura física e instalaciones en las que se trabaja, de acuerdo al proyecto, faltan edificios por construir.

CAPITULO II

RELACIONES DE TRABAJO EN EL COLEGIO DE POSTGRADUADOS

Las relaciones de trabajo en el Colegio de Postgraduados están regidas por lo estipulado en el apartado "B" del Artículo 123 de nuestra Carta Magna; en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como en las Condiciones Generales de Trabajo, mismas que están autorizadas por la Secretaría de Programación y Presupuesto, (por la Secretaría Particular del Palacio Nacional) y con apego al Artículo 5 Transitorio de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de la fecha 29 de septiembre de 1987.

Los trabajadores se clasifican de la siguiente forma:

Condiciones Generales de Trabajo y convenios específicos del Colegio de Postgraduados Título II Capítulo I Artículos, 12, 13 y 14.

-Trabajadores de confianza.

-Trabajadores de base.

Artículo 13, incisos 1 a 8. Trabajadores de Confianza.

"Son trabajadores de confianza aquellos que realizan funciones que por su naturaleza corresponden a las de: dirección; inspección, vigilancia y fiscalización exclusivamente a nivel de jefatura y

subjefaturas; manejo de fondos y valores; auditoría a nivel de auditores y subauditores generales; control directo de adquisiciones; en almacenes e inventarios; investigación científica, asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione al Director General o funcionarios de la Institución; así como personal adscrito a la Dirección General, Secretaría y demás autoridades de la Institución".

Artículo 14. Trabajadores de base. "Todos los no incluidos en el artículo 13 de estas Condiciones Generales de trabajo y que por ello serán inamovibles después de 6 meses de prestar sus servicios, sin nota desfavorable en su expediente; y por cuanto a las funciones que desempeñen los trabajadores temporales, durante el tiempo que dure el nombramiento que da origen a la relación de trabajo".

Cabe aclarar que los trabajadores temporales se clasifican a su vez (artículo 15 CGT.) en:

1. Los nombrados por obra determinada.
2. Los nombrados por tiempo fijo.

El trabajador definitivo es aquél que es inamovible, que no se le puede quitar o destituir de su puesto a menos que exista una causal señalada en las C.G.T. para que sea motivo de suspensión, cese o terminación de la relación de trabajo.

Una relación de trabajo, cualquiera que sea su origen, crea derechos a favor de los trabajadores, pero también obligaciones. Dentro del Colegio el Estado reconoce tales argumentos y se encuentran asentados en el Artículo 123 apartado "B" de nuestra Carta Magna, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como en otras disposiciones administrativas y reglamentos.

Del rubro de obligaciones, se tienen: (título IV de los derechos y obligaciones de las partes Capítulo I de los derechos y obligaciones de los trabajadores. Artículo 97 incisos 1 a 14.

Artículo 97. Obligaciones de los trabajadores. "Son obligaciones de los trabajadores.

1. Desempeñar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar señalados en su nombramiento, sujetándose a la dirección de sus jefes, a las leyes, y a las presentes Condiciones Generales de Trabajo.
2. Observar buenas costumbres dentro del servicio.
3. Cumplir con las obligaciones que les impongan las Condiciones Generales de Trabajo.

4. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros.
5. Asistir puntualmente a sus labores.
6. No hacer propaganda de ninguna clase dentro de los edificios o lugares de trabajo; con excepción de la Sindical, siempre y cuando ésta última no cause deterioros en las instalaciones del Colegio de Postgraduados.
7. Asistir a los cursos y capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.
8. Responder del manejo apropiado de valores, propiedad de la Institución, que se les confíen con motivo de su trabajo.
9. Cuidar los materiales y restituir los útiles de trabajo y sobrantes de materiales que se les haya proporcionado para el desempeño del mismo. Los trabajadores no serán responsables del deterioro natural que origine el uso de estos objetos, ni el ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectos de fabricación de tales objetos o por pérdida o deterioro sufrido durante el tiempo en que los útiles y materiales no están bajo su custodia.
10. Prestar auxilio en cualquier tiempo, cuando por siniestro o

riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo o las instalaciones del Colegio, siempre y cuando no pongan en peligro su vida.

11. Usar durante las horas de trabajo la ropa y dispositivos de seguridad que proporcione el Colegio.
12. Proporcionar la información actualizada y necesaria que el Departamento de Recursos Humanos del Colegio les requiera, con motivo de la relación de trabajo, así como de cualquier cambio de domicilio.
13. Firmar la documentación que les requiera el Colegio en relación a sueldo y asistencias.
14. Las demás que les impongan la Ley, las presentes Condiciones Generales de Trabajo y reglamentos que de ellas emanen".

Ahora bien con fundamento en la C.G.T. respecto a los de rechos se citan entre otros los siguientes:

Derecho al empleo, a una paga o salario, a permisos y pe ríodos vacacionales, asuetos, a la seguridad social y al otorga - miento de pensiones.

1. Normatividad específica de las (C.G.T.)
Condiciones Generales de Trabajo.

El contenido de las disposiciones señaladas en las C.G. T. del Colegio, tiene como objetivo la aplicación de los estatutos específicos con sus artículos cláusulas, etc. en todos los centros de trabajo de la citada institución, independientemente de su ubicación.

En la toma y firma de convenios dentro del marco o relativos al módulo de Educación Superior (mes) así como en la forma de convenios que se encuentran fuera del citado modelo de Educación Superior; como ejemplo concreto está el acuerdo y compromiso de mantener nivelados los sueldos y las prestaciones en el Colegio respecto a los que se proporcionan a las instituciones de Educación Superior insertas en dicho modelo; a efecto de lo cual en su oportunidad (revisiones) se efectúa una homologación.

1a. Definición de Trabajador

La definición de Trabajador dentro de las Condiciones Generales de Trabajo de la Institución, es la siguiente. "Las personas físicas que prestan sus servicios a la Institución por medio de nombramiento de base, confianza, definitivo o temporales".

Ahora bien el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, estipulada que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Es decir, lo que señala el presente artículo por trabajo es toda acción del ser humano, tanto intelectual o material, indistintamente del grado de preparación de un arte, ciencia u oficio requerido por cada profesión. Por otra parte, el concepto de trabajador es: "Toda persona que presta su servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de Nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores¹".

Se hace mención del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo para diferenciar la definición de trabajador de esta Ley, del concepto del profesor Alberto Trueba Urbina, que habla de una subordinación de una persona a otra, y el profesor Trueba Urbina señala un Nombramiento expedido por un Titular que tiene poder para hacerlo.

Para finalizar este inciso cabe recalcar que los trabajadores al servicio del Estado desde el más modesto trabajador de cualquier Institución Gubernamental Federal o de los Gobiernos Estatales hasta el propio Presidente de la República, son trabajado

¹ Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Pág. 21 Edit. Porrúa, S.A. 1988.

res al servicio del Estado; ellos en conjunto integran el sector laboral que se conoce como burocracia.

Salvo por algunas prestaciones y consideraciones específicas en la reglamentación, los derechos laborales del trabajador burócrata no se diferencian mucho de cualquier otro trabajador. Al respecto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estipula que: Su salario se fijará según los presupuestos respectivos y no se le podrá disminuir durante la vigencia de éstos. Los trabajadores tendrán derechos de escalafón; los ascensos se considerarán por conocimientos, aptitudes y antigüedad (en igualdad de condiciones, se da prioridad en el ascenso al trabajador que constituya la única fuente de ingresos de su familia). De lo mencionado respecto al salario y escalafón, al no ser este una parte sustancial de nuestra investigación sólo lo referimos con carácter informativo.

1b. Definición del Titular

La definición del Titular, como lo señalan las Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Postgraduados, es: El Titular, es el Director General del Colegio de Postgraduados.

Es importante señalar que el Estado se creó para conducir los objetivos que exige la sociedad, y para llegar a tales ob

jetivos será importante la actividad de los servidores públicos, pues la relación jurídica entre estado y sus servidores públicos van a originar obligaciones que protegen, por un lado, el servicio público, y por otro, producen derechos en favor de los trabajadores.

Por otra parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado estipula la relación jurídico-laboral entre los Titulares de las diferentes Entidades, Instituciones y Organismos del Gobierno que tienen bajo su dirección actividades de servicio público, así como a los trabajadores de base a su servicio.

De todo lo mencionado, referente a la definición de Titular, se ha hecho alusión a lo que se entiende por un Titular, en lugar de un patrón, como ya se estableció de manera jurídica y laboralmente, pues es sabido que titular dicese es el que ejerce un cargo para el que debe tener el título que le corresponda.

La diferencia entre la relación laboral obrero-patrón y la relación que nace entre los servidores públicos y el Estado, como lo señala nuestra Carta Magna en su artículo 123 apartados "A" y "B" respectivamente, permite reconocer que el Estado no se equiparó en su plenitud de las relaciones laborales de sus trabajadores con las demás relaciones obrero-patronales. Se hace esta

diferencia, pues, en términos generales aún cuando existe una relación de trabajo en ambos apartados, en el apartado "A" llámase trabajador-patrón, y en el apartado "B", trabajador Estado, considerándose en el apartado "B" la tesis del Estado-patrón, que a nuestro criterio no tiene lugar por nuestras costumbres democráticas de nuestro país.

1c. Obligaciones del Titular acorde con las Condiciones Generales de Trabajo

Son obligaciones del Titular, entre otras, lo que concierne a Seguridad e Higiene; prevenir los accidentes; proporcionar los instrumentos necesarios a los trabajadores, para el desempeño de su actividad; así como atención médica, y medicamentos para los familiares; jubilaciones; y la impartición de cursos de capacitación, conceder a los trabajadores el tiempo necesario para la aplicación de examen médico anual, conceder licencias con goce de sueldo a los trabajadores; para funciones sindicales; fomentar el respeto entre las autoridades de la Institución y la base trabajadora, proporcionar la ropa y equipo necesario para protección, previniendo de esta forma los riesgos y accidentes de trabajo; cumplir con las remuneraciones que correspondan por el cumplimiento de las labores ordinarias y extraordinarias, así como las obligaciones de cumplir con el salario y demás prestaciones que correspondan estén convenidas.

1d. Obligaciones del trabajador acorde con las Condiciones Generales de Trabajo

La base estructural de toda Institución u organismo gubernamental es la base trabajadora, que así como tiene derechos laborales, tiene obligaciones en su trabajo; y son las siguientes: Asistencia puntual a sus labores; desarrollar el trabajo con eficiencia; tener buenas costumbres dentro del trabajo; no hacer actos riesgosos o evitarlos por el bien de su vida y la de sus compañeros; deberán asistir a cursos de capacitación y adiestramiento; del equipo de protección, el trabajador tiene la obligación de usarlo y conservarlo, pero nunca hará mal uso del equipo, ni donarlo ni enajenarlo o hacer trueque del mismo; guardará reserva de los secretos técnicos, proyectos y programas de la fundación; en caso de siniestro o peligro inminente, auxiliará a sus compañeros; firmar documentos en relación a su trabajo, sueldo y demás prestaciones; deberán participar en actividades culturales, sociales y deportivas que les brinde la fuente de trabajo, se someterán a exámenes médicos periódicamente; no asistir a su trabajo bajo el estímulo de una droga enervante, o en estado de ebriedad; y cumplir con las medidas preventivas de Seguridad e Higiene reglamentadas.

Los estudiosos en la materia nos dicen que la mayor parte de las legislaciones extranjeras contienen disposiciones seme-

jantes: La Ley belga dice que el trabajador deba desarrollar el trabajo con el esmero de un buen padre de familia; para la Ley italiana la eficacia del trabajador corresponderá al resultado de la consideración de un trabajador de mediana capacidad; la Ley francesa soluciona la problemática de la capacidad profesional requerida para el trabajo contratado, en función del propio contrato de trabajo que celebran entre patrón y trabajador; para la Ley española la función del trabajador estará resuelta por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades propias del trabajador, que deben ser conocidas por el patrón.

En general ante las relaciones laborales que competen al trabajador y a los profesionistas, la falta de cumplimiento de las obligaciones citadas con anterioridad van a originar la rescisión de las relaciones laborales con todo los resultados jurídicos y económicos que se originen acordes con nuestras leyes laborales; se hace mención de legislaciones extranjeras para referirnos, como parte informativa, a lo que es el cumplimiento de las obligaciones citadas.

2. Reglamento Interno de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del Colegio de Postgraduados

El reglamento Interno de Seguridad e Higiene del Colegio, es obligatorio para la institución y su personal, de tal for

ma, se aplicará en los Centros de trabajo en la Sede, así como en los Centros Regionales de la misma organización.

Respecto a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del Colegio, se integra con igual número de representantes de la Institución y el Sindicato, se conforma por cinco representantes por cada una de las partes y se localiza en la Sede. Para los Centros Regionales se integran subcomisiones de Seguridad e Higiene en cada uno de los Centros Regionales; dichas subcomisiones se constituirán y coordinarán por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en la Sede, y las subcomisiones tendrán su domicilio en las Sedes de cada uno de los Centros Regionales de la misma Institución.

Ahora bien, haciendo un análisis en la materia, y con lo que respecta al Reglamento, el Dr. Mario de la Cueva hace una comparación con los lineamientos administrativos que expide el Poder Ejecutivo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 89 Fracción I, de la Carta Magna, porque si bien es cierto no se pueden implantar nuevos derechos u obligaciones, elabora en cambio medidas para el cumplimiento de los estatutos laborales, agregando, que, la ausencia de nuevos derechos u obligaciones no quiere decir que el Reglamento vaya perdiendo terreno en toda la legislación laboral, constituyendo así un derecho de y para la clase trabajadora².

² De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, México, 1979, pp. 493-494.

Ernesto Krotoshin, nos dice que la naturaleza jurídica del Reglamento es distinta, que puede tratarse de un convenio de empresa o de una reglamentación unilateral impuesta por el patrón; pues la acción legislativa sólo es aceptada en la disposición en que el lineamiento jurídico ordena a ponerlo en acción con el acuerdo de los obligados³. Con este ideal, tiene un apoyo nuestra Legislación, al estipular que hay normas que no pueden ser materia de un Reglamento interno, como serían las de orden técnico y administrativo, que elaboren directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Nuestra legislación laboral estipula que para la integración de un Reglamento contendrá normas en las que se señalarán la creación de Comisiones Mixtas constituidas por igual número de trabajadores y representantes del patrón o el Colegio, registrándose dicha Comisión ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Serán nulas las estipulaciones contrarias a la legislación, y se harán las correcciones, pertinentes, cuando así lo amerite, por la base trabajadora o institución. Es así que un Reglamento puede abarcar diversas disposiciones, conteniendo una serie de capítulos para su aplicación interna.

³ Krotoshin, Curso de Legislación del Trabajo. Buenos Aires 1957, pág. 147.

3. Comisión Mixta y Subcomisiones de Seguridad e Higiene del Colegio de Postgraduados

La Comisión tiene como iniciativa fundamental de trabajo, la investigación de todo accidente y enfermedad, así como la prevención y la vigilancia del cumplimiento al reglamento; dicha Comisión coordinará y constituirá a las subcomisiones de Seguridad e Higiene en los Centros Regionales del establecimiento, eligiendo cada una de las partes a sus representantes, y éstos deberán ser trabajadores de la citada Institución, tener buenos principios y mayoría de edad.

El registro de la Comisión y Subcomisiones de Seguridad e Higiene será en la Dirección General de Medicina y Seguridad en el trabajo del ISSSTE, depositando sus convenios en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Comisión y Subcomisiones efectuarán sus recorridos en todo centro de trabajo, y acordarán tras un análisis sobre todas las anomalías suscitadas, levantando el acta respectiva según el lugar de visita, y así resolverán todo problema, como una obligación a cumplir, siempre y cuando sea de su competencia. Esta actividad está regida por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (L.F.T.S.E.), el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Ley del ISSSTE y por otras legislaciones auxiliares que se apliquen en la materia como la Ley Federal

del Trabajo (L.F.T.), las costumbres, el derecho y la equidad. ES de destacar, asimismo que siempre se interpretarán a favor y en beneficio del trabajador, aplicando la Justicia Social.

4. Aplicación de Normas a Favor del Trabajador

Cuando exista duda en la aplicación de la norma, éstas se aplicarán con la interpretación que más favorezca al trabajador, es decir sigue la escuela de la Justicia Social. Dichas Normas Jurídicas van a ser la legislación aplicable, como ya se mencionó en las relaciones de trabajo dentro del Colegio de Postgraduados, que se rigen por lo que estipula el Apartado "B" del Artículo 123 de la Carta Magna, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de las Condiciones Generales de Trabajo, y suplirán la Ley Federal del Trabajo, las costumbres, el derecho y la equidad, por ningún motivo los derechos que confieren a los trabajadores serán de menor magnitud a lo que les otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las Legislaciones y demás Normas que se les aplique a los trabajadores en lo procedente.

La normatividad para el trabajador del Colegio de Postgraduados, estará señalada en los siguientes reglamentos: El Reglamento del Colegio de Postgraduados, Reglamento de Escalafón, Reglamento de Seguridad e Higiene, Reglamento de Capacitación y

adiestramiento, y desde luego todo aquello que sea de importancia para normar las relaciones de trabajo, y que no vayan en contra de la Ley. Tanto la Institución como la base trabajadora gozarán del derecho a realizar acuerdos y convenios que funcionen conforme a las normas laborales.

CAPITULO III

Seguridad e Higiene en el trabajo

Para empezar a hablar de la Seguridad e Higiene en el trabajo es necesario hacer una breve reseña histórica de cuando y como se preocuparon los constituyentes en elaborar un proyecto de una nueva Constitución. Fue a fines de 1916 (diciembre) y principios de 1917 (enero) que el constituyente laboró en Querétaro, en sus sesiones, preocupándose por que quedara asentado un principio de Justicia distributiva que consistiera en proporcionar equidad a los señalados como desiguales*.

Al nacer el derecho del trabajo, garantiza a los trabajadores una vida digna como tal, luego entonces, su objetivo será para la base trabajadora en mejores condiciones de trabajo, salarios reenumeradores, jornadas humanas, descanso y vacaciones, o sea que en un momento dado el trabajador tenga una garantía individual como empleado y como ser humano, estableciéndose una seguridad dentro de su trabajo.

De esta forma se puede decir que el derecho del trabajo nació como una protección a la base trabajadora para coordinar la

* Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, págs. 27, 54, 55 y 181, 1990.

armonía de los derechos sociales e intereses de todo trabajador*.

Ahora bien, entrando en materia de lo que es la Seguridad e Higiene en el trabajo, los estudiosos de dicho precepto señalan dos conceptos que conciernen a la justicia social, el primero emanado del Artículo 123 Constitucional de 1917, como una Norma de Derecho Social Tutelar y reivindicatoria de los trabajadores; el segundo se desprende de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, que se basa en el equilibrio y protección dignificatoria del obrero; dos criterios distintos siguen sus intérpretes, ya que el primero se entiende más por su acción revolucionaria, a diferencia del segundo concepto que es un tanto más estricto, por la sencilla razón de llevar un equilibrio de los resultados del trabajo y capital**.

Tanto el concepto como la realidad sobre la Seguridad e Higiene en el trabajo data de varias décadas atrás, y conforme ha pasado el tiempo ha ido evolucionando por el desarrollo y necesidades socioeconómicas del país, y así, hay importantes modificaciones e innovaciones en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los reglamentos que derivan de dicha Ley y de otros preceptos del marco Jurídico laboral.

* Cfr. Cavazos Flores, págs. 11 y 19, 1976.

** Cfr. Alberto Trueba Urbina, págs. 199-202, 1980.

En los organismos, Instituciones o Dependencias Gubernamentales, el incremento del trabajo llega a ser tan complejo, que se requiere necesariamente de que toda norma o dispositivo en materia de Seguridad e Higiene contemplen esa diversidad por lo tanto, deberá existir un Organismo supremo que supervise la Seguridad e Higiene en todo centro de trabajo y difundirse como un conjunto de medidas de prevención de accidentes y enfermedades, principalmente donde el trabajador está expuesto a sufrir un accidente, daño a su salud, la pérdida de su propia vida y que por lo tanto, también afectará económicamente al país y a la familia del propio trabajador.

Las disposiciones legales van a propiciar una mayor actividad en la Seguridad e Higiene, con la participación de autoridades del trabajo, tanto Federales y Estatales como diferentes Organos de Administración Pública que en conjunto se coordinarán con la Secretaría de Salud, el Instituto Mexicano del Seguro Social, de esta forma van a efectuar una actividad interdisciplinaria para la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo en apoyo a la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, al expedir instructivos de general observancia, manuales y circulares de orientación e información, para un mejor cumplimiento de las disposiciones de los reglamentos de Seguridad e Higiene en todo centro de trabajo.

Ante todo lo mencionado se palpa la necesidad de la evolución y actualización de las disposiciones en lo que concierne a la Seguridad e Higiene y, asimismo la disminución de accidentes y enfermedades que se presentan, contribuyendo desde luego los titulares de los Organos, dependencias, e instituciones del Gobierno y su base trabajadora para que ambas partes (patrón y trabajador) gocen de sus garantías de audiencia y legalidad en sus derechos laborales, y se tenga un estricto cumplimiento de las disposiciones legales de Seguridad e Higiene para una mayor eficacia y seguridad en los lugares de trabajo*.

1. La Seguridad e Higiene en la Constitución de 1917

Como es sabido históricamente, para elaborar la nueva Constitución de 1917 el Presidente Don Venustiano Carranza expidió la Ley Electoral para formar el Congreso Constituyente, el 14 de septiembre de 1916, el cual inició sus sesiones el 1° de diciembre de 1916 al 31 de enero de 1917, lo que permitió promulgar la nueva Constitución el 5 de febrero del mismo año.

En sus disposiciones contiene principios de justicia distributiva, que al inicio de su elaboración tuvo enemigos como los reaccionarios, los oportunistas opositores y utopistas comunistas.

* Cfr. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, págs. 23-33, 1985.

Al integrarse el Congreso Constitucionalista sus debates fueron de naturaleza agraria, obrera y nacionalista pero sobre todo se debatía que existieran en su texto aspectos fundamentales de Ley laboral, naciendo así el Artículo 123 Constitucional. La nueva Constitución tiene una filosofía Político-Social y reformó a la Constitución de 1857 que solamente era de criterio político. En la actualidad se considera que la nueva Constitución de 1917 es una nueva etapa constitucional en pos de justicia social*.

El día 13 de enero de 1917 se dió lectura, ante el Congreso Constituyente, de la exposición de motivos, y en el proyecto para el Título VI de la Constitución que trata del trabajo y se dispone como el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de índole económico en ejercicio que les confiere el mismo se sujetarán a las bases que señala el dicho título, y entre otras, en la fracción XV dice que el patrón está obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre Higiene y Salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes**.

* Cfr. Daniel Moreno, pág. 625, 1983.

** Cfr. Jorge Carpizo, págs. 118-120, 1973.

Se adicionaron preceptos reglamentarios como los contenidos en los Artículos 27, 107, 123 y 130, los cuales fueron de los que más se debatieron, pero en este caso el que nos interesa es con relación al trabajo; en dichos debates llevados a cabo en cada una de las sesiones, que fueron varias se logró consagrar un artículo especial donde hablará de los derechos sagrados del trabajador, que como se sabe, fue gracias al movimiento social que se logró la base de la Carta Magna actual, Mario de la Cueva afirmó "podemos decir que la constitución del 5 de febrero de 1917, es el principio de una nueva era en la vida del Derecho Constitucional, una idea-fuerza lanzada a la conquista de la justicia social".

Para finalizar este inciso, se ha entendido que a la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ésta se entendió como la más avanzada y la primera en asentar preceptos sociales, quedando bien establecido, entre otros preceptos, el Título VI del trabajo que favorecía a la base Trabajadora; así, los preceptos que se incorporaron sirvieron de base a la actual política social de nuestra patria, de la que se desprende una equitativa legislación sobre todo en materia de trabajo, con tendencia al mejoramiento social.

* Jorge Carpizo. La Constitución Mexicana de 1917. Pág. 155
Coordinación de Humanidades UNAM, 12a. Edición, México 1973.

2. El Artículo 123 de la Carta Magna Apartado "B" Fracción XI, Incisos del "A", "B" y "D"

Al hablar del Artículo 123 Constitucional es señalar lo que compete a la Legislación laboral en sus dos apartados. Se hablará del "B" esencialmente, pues el "A" que se refiere a derechos y obligaciones del capital y trabajo no es el tema a tratar en el presente capítulo; se hará, referencia para no pasarlo por alto y en atención de que se hagan o establezcan diferencias o comentarios respecto de un apartado con el otro. En este caso, el apartado "B" que es tema a tratarnos dice que se encarga de regular las relaciones entre el Estado y sus servidores.

Actualmente, como ya se ha hecho mención, al existir el Apartado "B" que sigue los lineamientos generales del Apartado "A" del multicitado Artículo, en su reglamentación nos habla en su Fracción XI de la Seguridad Social que se estructurará bajo las siguientes bases mínimas:

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

b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

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

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

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

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

Ahora bien, los Incisos A, B y D, se refieren a lo que se viene tratando en el presente capítulo que es sobre Seguridad e Higiene, pero en dicho Apartado "B" toda relación laboral de los servidores públicos con el gobierno se va a regir por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que dicho Apartado ha tenido duras críticas y ha sido objeto de discusiones y diálogos por estudiosos en la materia, ya que se deduce que desune los principios de justicia social que se estipula en la aplicación de la Constitución*.

Antes y a principios de 1917 la situación del trabajador mexicano era deprimente y para ello fue necesario que la sangre obrera hiciera posible nuestro movimiento social, ganando conquistas laborales; fue así como de este movimiento se escuchó el grito del trabajador, y el Congreso Constituyente se preocupó por formar una serie de normas que garantizaran una vida digna y social para el trabajador en general.

Mario de la Cueva dice "La historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios de la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social, y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la perso-

* Cfr. Baltazar Cavazos Flores, pág. 64, 1976.

na humana facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia⁵".

El Artículo 123 Constitucional originalmente decía lo siguiente "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo⁶".

De esta forma se expidieron en cada Estado de la República leyes reglamentarias como cumplimiento a un acatamiento del Pacto Federal. Para el año de 1921, a la reforma de la Carta Magna, quedó facultado el Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, y en el mismo año se centralizó la legislación del trabajo, conservando los principios rectores del artículo 123 Constitucional para su aplicación general en todo contrato de trabajo*.

⁵ Murio de la Cueva. Síntesis del Derecho del Trabajo, pág. 5, México, 1965.

⁶ Félix F. Palavicini. Historia de la Constitución de 1917, Tomo II. pág. 698, Edit. S/N, México, 1918.

* Cfr. Jorge Carpizo, págs. 109-125, 1973.

El Artículo 123 Constitucional Apartado "B", comprende toda relación entre trabajador y Estado.

Aquí el Estado interviene como un eje controlador, su acción es un tanto liberal, pero no trasciende en cuestiones de lo que es el capital y el trabajo, pero lo noticioso estriba en toda medida de previsión social favorable o todo centro de trabajo que es el tema a tratar en el presente capítulo, pues de esta forma el Estado ya no tiene limitantes para el cumplimiento de su función basándose en la igualdad de derechos y deberes, sino va a intervenir como regulador de cada uno de los participantes de toda relación de trabajo*.

Ya se ha hecho mención que durante las sesiones del constituyente en la elaboración de los proyectos de los Artículos 27 y 123 del Pacto Federal, que son los fundamentales en nuestra Carta Magna, aparte de tener, una filosofía política fue social, y sobre todo en las reformas del Artículo 5 de la Constitución de 1857, que dieron origen o se convirtiera en el actual Artículo 123 Constitucional**.

* Cfr. Publicación 1916-1917 UNAM, pág. 4, 1983.

** Cfr. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, págs. 401-404, 1990.

Quedaron trazadas las líneas en la historia de lo que se planteó ante el constituyente, el Título VI del proyecto de Constitución "Del Trabajo y Previsión Social".

Es decir, lo que se conoce por garantías sociales emanadas de los Artículos 27 y 123 Constitucionales, fueron posteriormente reforzados con el surgimiento de dos nuevas ramas de la ciencia jurídica, el Derecho Agrario y el Derecho del Trabajo, en lo que es de destacar, una vez más su aspecto social*.

El contenido del Artículo 123 Constitucional de 1917 ha tenido cambios innovaciones, adiciones en sus principios de base, sobre todo el agregado Apartado "B" que se relaciona con el trabajo burocrático que abarcaba en su redacción original los siguientes puntos importantes: a) la jornada de trabajo y los descansos, b) el trabajo de las mujeres y de los menores, c) el salario y los medios de protección al salario, d) los riesgos del trabajo, accidentes o enfermedades, e) la asociación profesional, f) las huelgas y los paros, g) la relativa a las autoridades del trabajo, h) el trabajo de mexicanos en el extranjero, i) la protección al patrimonio familiar de los trabajadores, j) la seguridad social.

* Cfr. Daniel Moreno, págs. 251, 252 y 545, 1983.

Con estos preceptos y otros artículos que integran nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, va a quedar marcada en la historia el esfuerzo heroico del pueblo mexicano para poner fin a la injusticia, y tener un mejor balance entre las garantías sociales y la existencia humana en nuestro país*.

3. La Seguridad e Higiene en la Ley Federal del Trabajo del Primero de Mayo de 1970

Con respecto a este inciso, el jurista Mario de la Cueva señala cuatro características con base en las cuales se elaboró la Ley Federal del Trabajo, y son:

1. Para que toda Ley laboral evolucione deberá contener las garantías mínimas entre trabajador y patrón, considerando el incremento socio-económico que se da a diario.

2. Se señalan de vital importancia las fuentes en el Derecho del Trabajo y son: el uso y la costumbre.

3. Debe ser Derecho concreto y actual porque se va a aplicar en toda acción y desarrollo del trabajador.

* Cfr. Santiago Barajas, págs. 12 y 13, 1981.

4. En esta característica el Dr. de la Cueva habla de Derecho imperativo. Este derecho es imperativo, a este respecto el Dr. Mario de la Cueva expresa que en tanto que el derecho común tiene como límite el orden público; el derecho del trabajo forma parte del orden público; en tanto que en el primero se deja las partes la solución de sus conflictos mediante un juez, el cual resuelve conforme a disposiciones cuya aplicación no puede variar en su interpretación y ni en su contenido. En el derecho del trabajo, al ser el interés social de mayor importancia, en cualquier solución sobre un conflicto privará aquella que beneficie al mayor número de personas, incluso sobre cualquier interés individual*.

Hablando históricamente se sabe que en 1960, por disposición del señor Presidente Adolfo López Mateos, se integra una comisión para la reforma de la Ley Federal del Trabajo, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renueva la iniciativa de la comisión en 1967 y con las aportaciones los debates del sector obrero y patronal se influye para su texto que fijado así, se promulgó en la nueva Ley el 2 de diciembre de 1969 y entra en vigor el 1º de mayo de 1970; posteriormente hay una reforma el 1º de mayo de 1980; pero antes, el Presidente José López Portillo, en 1979, presenta ante las Cámaras de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa de modificación de algunos Títulos de la Ley Federal del Tra

* Op. Cit. Santiago Baraja, pág. 17, 1981.

bajo, aumentando así el número de artículos de la Ley de 1970, de 891-1010, siendo de importante contenido*.

En 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo, regida por el Artículo 123 Constitucional, reformada como ya se mencionó antes, en la que se asientan garantías de protección y aplicación de todo derecho a la base trabajadora. En todo lo que abarca nuestra legislación laboral se encuentran preceptos que regulan el esfuerzo humano que no sea comercial sino un derecho y un deber social. En el Artículo 123 del Pacto Federal con sus dos Apartados A y B, se estipula la Seguridad e Higiene, en el Apartado "A" en su Fracción XV y en el "B" en su Fracción XI, es así como se fundamenta el equilibrio y la justicia social, de donde el trabajador tendrá mejores beneficios económicos y disfrute de mejores condiciones de vida.

La Ley Federal en materia de Seguridad e Higiene, tiene como fin disminuir los accidentes y enfermedades que se originen en todo centro de trabajo, para tal efecto existe un reglamento estatuido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y para su aplicación ésta se efectuará en coordinación con la Secretaría de Salud, teniendo facultades para expedir instructivos, manuales y circulares y la forma de como acatar las disposiciones señala -

* Cfr. Nestor de Buen L., págs. 13-136, 1990.

das en los citados preceptos y que serán publicados en el "Diario Oficial" de la Federación*.

4. La Seguridad e Higiene en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

En esta parte del estudio se seguirá, respecto de la relación de trabajo entre los servidores públicos y el Estado, el análisis del Jurista Baltazar Cavazos Flores, en el cual hace mención de las 14 fracciones del Apartado "B" del Artículo 123 del Pacto Federal, dichas fracciones se refieren a las prestaciones que a todo trabajador le corresponden estas son:

I. La jornada máxima de ocho y siete horas diarias, II. un día de descanso, III. los trabajadores gozarán de vacaciones, IV. en ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo, V. a trabajo igual corresponde salario igual, VI. retenciones, descuentos, deducciones o embargo, sólo previsto por la Ley, VII. la designación del personal, VIII. gozarán de derecho de escalafón, IX. podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, X. los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para defensa de sus intereses comunes, XI. la seguridad social, prestaciones y servicios, XII. los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, se canalizarán ante tribunales de su com

* Cfr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba B., pág. 634 y 635, 1992.

petencia, XIII. los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes, XIV. los trabajadores burócratas disfrutarán de una jornada semanal de 40 horas*.

De esta forma se entiende que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es de observancia general tanto para el titular como trabajadores que desempeñen funciones de servidores públicos, pues la generalidad es una de las características de la Ley.

Por lo que corresponda a Seguridad e Higiene en los Centros de trabajo, las Autoridades Federales contarán con las actividades de jurisdicción local en los términos legales; es así como los titulares cumplirán con todos los servicios de Seguridad e Higiene y prevención de accidentes en general**.

Respecto al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, va a integrar y establecer como deben funcionar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo de toda institución o dependencia que esté afiliada al régimen de Seguridad Social; de esta forma las autoridades, los trabajadores y titulares tienen el compromiso de la

* Cfr. Baltazar Cavazos Flores, págs. 221-225, 1976.

** Cfr. Rosalío Baelón Valdovinos, pág. 81, 1991.

seguridad e higiene en el trabajo con la participación de autoridades del trabajo, los patrones y trabajadores o representantes, que deberán promover la integración de dichas comisiones registrándolas debidamente en los tribunales correspondientes.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se coordinará con las autoridades del Trabajo, sanitarias e instituciones de Seguridad Social para la investigación, estudios y análisis de los accidentes y enfermedades de trabajo, vigilando que se cumpla toda disposición que estipule el Reglamento General de Seguridad e Higiene, y así se adoptarán, promoverán y se aplicarán medidas preventivas para disminuir las causas que produzcan accidentes y enfermedades*.

Para evitar también casos imprevistos en lo que concierne a la Seguridad e Higiene en el trabajo es importante la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, ya sea ésta interna o externa del lugar o centro de trabajo; así quienes impartan, la capacitación y adiestramiento deberán ser autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pues es un derecho que todo patrón debe otorgar a sus trabajadores**.

* Cfr. Reglamento General de Seguridad e Higiene, págs. 61-64, 1985.

** Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, págs. 60-65, 1990.

En su conjunto, se entiende que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y toda disposición laboral y reglamentos van a señalar fundamentos importantes que protegerán los derechos en las condiciones de vida y trabajo, reconocidas por el Estado en beneficio del trabajador y así asegurar su estatus de vida y de su familia.

5. Ley del ISSSTE de 1938 y la Ley del ISSSTE vigente

En lo concerniente a la Ley del ISSSTE de 1938, en relación al trabajo burócrata y sus antecedentes. Algunos tratadistas sostienen que se encuentra implícito en el Artículo 123 del Pacto Federal, desde tiempo atrás, pues, como ya se mencionó, el uso y la costumbre son fuentes del derecho laboral, y como por buen tiempo se rigió por reglamentos administrativos, el servidor público se decidió en pugnar por su propia Ley, y en 1938 se promulgó dicho estatuto jurídico por el General Lázaro Cárdenas, que tuvo vigencia por poco tiempo, en el Gobierno de Avila Camacho se sustituyó en 1941, elevándose a rango constitucional en 1960 por el Presidente Adolfo López Mateos, aunque censuraron a este nexo jurídico de ser anticonstitucional, esto hizo que el Poder Ejecutivo, en 1960, promoviera la reforma al artículo 123 de la Carta Magna, dividiéndolo en dos Apartados, el "A" con disposiciones para los trabajadores en general, y el "B" para los trabajadores del Estado*.

* Cfr. Baltazar Cavazos Flores, págs. 226 y 227, 1976.

Al caracterizarse la Carta Magna por implantar las garantías y derechos sociales de los trabajadores, se creó, en 1925, la desaparecida Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, siendo el primer organismo de protección de los servidores públicos, con posterioridad se va a transformar originando el ISSSTE, el cual se obliga a dar seguros, prestaciones y servicios, todo ello por la Ley de 1959, contando con 14 rubros, posteriormente los amplía a 20 rubros en 1984, que van a normar y regular los derechos y obligaciones del instituto con sus derechohabientes y trabajadores.

Los logros que se han obtenido demuestran que el lineamiento seguido por el instituto en materia de seguridad y previsión social es correcto, toda vez que en su período de modernización ha incrementado sus prestaciones, seguros y servicios.

Para la elaboración de esta Ley se efectuó un minucioso estudio para implantar como es necesaria la mejoría de la Seguridad Social extendiéndose a todo servidor público, tomando en cuenta la delicadeza de garantía de derechos adquiridos o por adquirir de los asegurados, de esta forma se mejorará a las instituciones gubernamentales, exhibiendo la conciencia lograda por los trabajadores al servicio del estado.

La Ley Vigente del ISSSTE ha evolucionado, mediante cambios a la Ley anterior en lo que respecta a todas las prestaciones requeridas, para llegar a acuerdos se requiere de un quorum, participando Secretarías Coordinadoras como son: Salud, Vivienda y Seguridad Social, dependencias de orientación, apoyo global de la administración Pública Federal y la FSTSE: se controlan las cuotas y aportaciones que provienen por parte de los trabajadores y por otra parte, de las dependencias y entidades.

Para el control financiero el instituto lleva una contabilidad y registro de los ingresos y egresos tanto de seguros como prestaciones, también se crea un nuevo artículo para la planeación del manejo de inversión y de las reservas financieras por todo tipo de prestaciones que otorga el instituto.

Como toda legislación tiene sus reformas; en 1982 la Ley de ISSSTE propone reformar nuevas estipulaciones jurídicas, en 1983 otra reforma citada en párrafos anteriores de donde se aumentó de 14-20 rubros y fue de más prestaciones e incorporaciones de dependencias y entidades federativas, otras reformas se dan en 1984, que tratan sobre cuestiones administrativas, y sobre todo de vivienda para el trabajador.

Tales reformas en la Ley citada se han dado por la situación económica nacional actual, dando pauta a mejorar la situación

jurídica que rige esta Ley, siendo beneficiados los derechohabientes al ser justo y equitativo el otorgamiento de seguros, prestaciones y servicios y, desde luego, mejor control de las cuotas aportaciones, así como el proceso administrativo y financiero, para un mejor nivel de vida de los servidores públicos.

De los diversos logros que ha tenido el instituto por las reformas, está la existencia de delegaciones como unidades administrativas desconcentradas del instituto para un mejor servicio a la comunidad derechohabiente y trabajadora, en las distintas entidades federativas, pero anteriormente todo trámite o servicio se efectuaba en el Distrito Federal y era un serio problema para el servicio foráneo.

El instituto tiene la facultad de proponer a todo establecimiento y entidad federativa que formen sus Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, acompañada de la medicina preventiva con la supervisión o control del instituto*.

La personalidad jurídica del instituto se ostenta en todo acto y contrato legal, al defender sus derechos ante los tribunales o fuera de ellos, y sobre todo, cuando afectan daños al Erario Público Federal.

* Cfr. Ley del ISSSTE, págs. 11-35, 1990.

De las funciones del instituto, éstas se enfocan a un lincamiento de administración, estructura, de prestaciones, egresos e ingresos, y en materia de previsión y seguridad social, en expedir todo reglamento y difundirlos.

Los órganos de gobierno del citado instituto son: La Junta Directiva compuesta por diez miembros, de los cuales cinco son titulares de algunas Secretarías de Estado y los cinco restantes son miembros de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), el Director General es designado por el Presidente de la República, la Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda estará integrada por nueve miembros, la Comisión de Vigilancia compuesta por siete miembros.

La constitución del Patrimonio del Instituto consiste en sus propiedades, posesiones, derechos y obligaciones, los inmuebles que sean destinados para los fines a que haya lugar, y cualquier otra percepción que sea benéfica para el ISSSTE*.

Por todo lo expuesto, y en términos que estipulan los Artículos 71-1, 89-1 y demás relativos de nuestra Carga Magna, se expidió por Decreto Presidencial y para su debida publicación y observancia, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Socia-

* Cfr. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, págs. 140-151, 1991.

les de los Trabajadores del Estado, toda vez que por conducto del Poder Ejecutivo Federal se presentó a la consideración del honorable Congreso de la Unión.

El Dr. Cavazos Flores dice que después de 1917 el Gobierno no respetó al trabajador burócrata, y en 1934 se van a reglamentar las condiciones de los Trabajadores al Servicio del Estado, y que se iban a regir por la Ley Civil de un mandato estipulado por la Ley Federal del Trabajo, y así en 1938 el señor Presidente Lázaro Cárdenas expidió el primer ordenamiento burocrático, es aquí en que toma, como base, el Lic. Adolfo López Mateos para presentar una iniciativa de adición al Artículo 123 Constitucional para establecer los derechos mínimos de los burócratas y las bases de previsión social; de esta forma el nuevo apartado concede todo derecho laboral al trabajador como a su familia, lo cual constituye una decisión política importante y un reconocimiento honorable al trabajador burócrata*.

Con esto se entiende la evolución de los logros que se han obtenido siguiendo los lineamientos jurídicos del Instituto en relación a previsión social, pues cada día el incremento en los costos de la vida y la crisis económica es mayor.

* Op. Cit. Cavazos Flores, págs. 228, 1976.

6. Reglamentación Específica de Seguridad e Higiene

La citada Reglamentación Específica en la materia la vamos a encontrar en toda legislación reglamentos y estatutos laborales, en especial en la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, integrado por Secretarías, Organismos y Entidades Federativas. Existen autoridades del Trabajo y Servicios Sociales de los que se encargan de aplicar las normas, reglamentos y demás dispositivos laborales, es así que toda aplicación jurídica laboral se empleará de acuerdo a la situación que se presente en el trabajo*.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, publicado en el "Diario Oficial" de la Federación el 5 de junio de 1978, dice, la aplicación de las normas de trabajo compete a las autoridades del trabajo que se encargarán de la aplicación de las normas laborales y puede ser de diversas categorías, administrativas y jurisdiccionales.

Del citado reglamento se estipula que en los edificios y locales de los centros de trabajo, se señalarán las condiciones que se deben dar sobre, seguridad e higiene, dependiendo de la naturaleza del trabajo que se dé. En lo que concierne al ambiente del trabajo, se dan factores contaminantes de tipo físicos, com -

* Op. Cit. Santiago Barajas, págs. 86 y 87, 1981.

puestos químicos o biológicos, y según el caso de alteración de las condiciones del ambiente del centro de trabajo se va a afectar por su presencia el organismo de los trabajadores, que entre otros factores existen un sin número de ellos que dañan la salud del trabajador.

En lo que concierne al equipo de protección se establece que es obligación del patrón otorgarle a sus trabajadores, y con fundamento en el Artículo 161 del citado reglamento las Comisiones de Seguridad e Higiene vigilarán que se apeguen al citado reglamento tanto trabajador como patrón por lo que dicha comisión avisará a las autoridades de trabajo toda falla en lo antes mencionado.

En los reglamentos internos de los centros de trabajo deberán existir, manuales, instructivos para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo que deberán ser expedidos bajo los lineamientos del Reglamento General de Seguridad e Higiene; y en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social existe una Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo formada con representantes de las S.T.P.S., S.S. y el INSS; dicha comisión apoyará a toda medida de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y estudiará todo problema con respecto a seguridad e higiene.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene tiene la obligación de hacer extensiva toda propaganda de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo para evitar pérdidas, sobre todo humanas, y de esta forma todo precepto jurídico laboral regirá para una mejoría y funcionamiento en los centros de trabajo. Por otro lado, la previsión social va profundizando estudios para formar jurídicamente el conocimiento científico como lo es la medicina del trabajo y la ingeniería, en donde se cuestionarán situaciones médicas en la salud de los trabajadores.

Por otra parte habrá mejores condiciones de Seguridad e Higiene en los casos imprevistos que se presenten en los centros de trabajo*.

* Cfr. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, págs. 35-69, 1985.

CAPITULO IV

Organo de Supervisión para la Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo del Colegio de Postgraduados

Dentro de la materia laboral se protege al trabajador como ciudadano, garantizando su seguridad social mediante, instrumentos, dispositivos, seguros, reglamentos obligatorios, dentro de un marco jurídico; una vez cubierto lo dicho, el trabajador y su familia gozarán de las prerrogativas de la protección en el nivel básico de la Seguridad Social Laboral*.

A la formación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los establecimientos gubernamentales, que tienen como finalidad evitar los accidentes y enfermedades de trabajo, las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del Orden Federal.

Ahora bien, hablando de inspección en el trabajo existen funcionarios (inspectores) cuya atribución y deber especial son las siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre previsión de los riesgos de trabajo y seguridad

* Cfr. Baltazar Cavazos Flores, págs. 860, 1984.

dad 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 previsión de riesgos, higiene y salubridad*.

Los patrones se obligan a dar aviso a las autoridades correspondientes de los accidentes ocurridos en los centros de trabajo; presentarán a los inspectores documentos relacionados con la Seguridad e Higiene, así como se les dará acceso en horas de trabajo a dichos inspectores; a la práctica de sus visitas se les entregarán muestras de sustancias y de los materiales que se utilicen en trabajos peligrosos**.

En virtud de lo expuesto, se propone crear un Organó de Supervisión para la Seguridad e Higiene en los centros de trabajo del Colegio de Postgraduados, cuyo objetivo será implantar la eficacia y honestidad en toda función, tanto del titular como de la base trabajadora, y así cumplir con las garantías de la normativ

* Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, págs. 138-140, 1990.

** Cfr. Reglamento General de Seguridad e Higiene, págs. 70-72, 1985.

dad laboral, corrigiendo toda anomalía que se suscite y se detecte.

Al crearse un Organó de Supervisión, éste se encargará del cumplimiento de lo que es la Seguridad e Higiene en los centros de trabajo del establecimiento de referencia, así como las comisiones mixtas se registren debidamente; su integración será con personal de ambas partes; su obligación será vigilar, orientar y prevenir todo lo relacionado con la citada materia en los centros de trabajo, se acompañará dicho Organó de los inspectores de trabajo para una mejor coordinación y armonía en beneficio del trabajador.

1. Casos que se viven en relación con la Seguridad e Higiene dentro del Colegio de Postgraduados

Son todos aquellos que señala el reglamento interno del Colegio y que serían, por ejemplo, los riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo, las condiciones del ambiente del trabajo, las zonas insalubres y/o peligrosas, del trabajo a la intemperie (campo) y con animales e insectos.

El Profesor Francisco Ramírez Fonseca habla, respecto de los riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo; que éstos pueden ser bronco pulmonares, dermatosis, enfermedades del aparato

ocular entre otras, que enfocados a casos que se dan en los centros de trabajo y que señala el Reglamento General de Seguridad e Higiene como son los de la prevención y protección contra incendios, de la precaución de substancias inflamables, combustibles, explosivas, corrosivas, irritantes o tóxicos, etcétera.

La responsabilidad de la seguridad e higiene en el trabajo corresponde tanto a las autoridades como a los trabajadores y patrones, en los términos que establecen las disposiciones legales. De acuerdo con los principios de seguridad e higiene en los lugares o centros de trabajo en que se ejecuten las labores se deberán prevenir riesgos de trabajo y accidentes al trabajador, adoptando medidas necesarias para evitarlos y que no disminuya la labor del trabajador.

I. 1a. Riesgos de trabajo

En lo que concierne a riesgos de trabajo pueden ser no peligrosos o de inminente peligro para la vida y la salud del trabajador, presentándose tales situaciones por la naturaleza específica de la actividad o trabajo; ello afectará la condición del trabajador e incluso llevarlo hasta la muerte.

Nuestra legislación laboral estipula sobre riesgos de trabajo subdividiéndolos en accidentes y enfermedades, los primeros se catalogan como toda lesión orgánica o perturbación funcio-

nal e incluso la muerte al ejecutar el trabajo, las segundas, es toda situación patológica que provenga por causa originada del trabajo o a las circunstancias en que el trabajador preste sus servicios.

Por otra parte, se señala que durante la vigencia de la Ley de 1931 la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustenta la tesis de que "Si se acredita que el trabajador falleció a consecuencia de un accidente ocurrido cuando se dirigía a su trabajo o regresaba a su domicilio tal accidente debe considerarse como riesgo profesional⁷", de ello se ha adicionado en la legislación actual el párrafo que incluye en los accidentes de trabajo, extendiéndose dicha definición, de lo que se efectúe durante el trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Un riesgo profesional va a incapacitar al trabajador con consecuencias físicas y sus resultados jurídicos; las incapacidades pueden ser temporales, permanente parcial y permanente total, todo ello disminuirá las facultades de un individuo para trabajar*.

⁷ Lic. Cit., Santiago Barajas. Introducción al Derecho Mexicano, Derecho del Trabajo. pág. 84, I.T.J. UNAM, Méx. 1981.

* Cfr. Santiago Barajas, págs. 84 y 85, 1981.

Los trabajadores están expuestos a los riesgos de trabajo al realizar toda actividad dentro y fuera del trabajo, y todo trabajador al sufrir un riesgo de trabajo tendrá derecho a servicio médico y quirúrgico, rehabilitación, hospitalización, medicamentos, aparatos ortopédicos que se requieren y la indemnización correspondiente. De estos derechos del trabajador el patrón queda desligado de tales obligaciones en los casos contrarios en que incurra el trabajador ya sea en forma negativa, nociva o negligente, siendo éste el responsable de las circunstancias que se den; de esta forma, se fijarán medidas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y para una mejor condición de vida y salud de los trabajadores*.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en apoyo al Artículo 123 Constitucional, señala, en la Fracción XIV, que la responsabilidad del patrón, respecto a los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores en ejercicio del trabajo que desarrollen, es pagar la indemnización correspondiente, según sea el caso, bien sea por muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para el trabajador, de acuerdo con lo que las leyes determinen, en la Fracción XV; se refiere a la obligación del patrón a observar todo precepto legal de Seguridad e Higiene en las instalaciones de su establecimiento, adaptan

* Op. Cit. Francisco Ramirez Fonseca, págs. 130-139, 1990.

do medidas preventivas para evitar accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo, y así garantizar la vida y la salud de los trabajadores y el producto de la concepción en los casos de mujeres embarazadas*.

Con referencia a los riesgos del trabajo, es de notar que la Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), en la cual manifiesta que actualmente ha evolucionado ampliándose los conceptos en dicha materia de la mencionada Ley, se fundamenta en lo que determine la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, garantizando al trabajador una vida digna y decorosa.

Al fallecer un trabajador por riesgo de trabajo, se protege al seno familiar, los ascendientes y los hijos menores de 18 años y menores de 25 que estudien y que no tengan trabajo remunerado, disfrutarán de pensión alimentaria. El Instituto tiene, además fuero legal para inspeccionar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en las entidades y dependencias y cuyo fin es prevenir los riesgos, accidentes y enfermedades del trabajo; de esta forma, dictará y orientará toda medida de seguridad para bien del trabajador.

* Cfr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, págs. 34-36, 1991.

En los casos de riesgos del trabajo, el instituto otorga al trabajador las prestaciones en dinero, licencia con goce de sueldo íntegro al incapacitarse el trabajador; al dictaminarse una incapacidad parcial permanente se le otorga al trabajador una pensión análoga al salario básico que devengaba, sea cual sea la pensión que se otorgue ésta es de carácter provisional, pues el pensionado se obliga a cubrir los requisitos, exámenes y tratamientos médicos que el instituto determine.

De la nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática, el Dr. Baltazar Cavazos Flores y otros hacen referencia a riesgos de trabajo, y con fundamento en el Artículo 60 de la Ley del Seguro Social, dice que el patrón que cumpla lo dicho en el citado artículo quedará excluido de cumplir con las obligaciones y responsabilidades que en riesgos estipula la Ley Federal del Trabajo.

El jurista citado al hablar de riesgos de trabajo, hace la remisión a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social, pues de esta forma, dicho autor considera de gran importancia a los reglamentos de esta ley y a los instructivos expedidos por las autoridades laborales, y así, se exentarán de las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo, asegurando la vida y la salud de los trabajadores.

Los Juristas Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, comentan, con base en la Ley Federal del Trabajo, lo relacionado con riesgos de trabajo, que actualmente así se denominan, pues anteriormente se le conocía por riesgo profesional; hacen mención de legislaciones extranjeras que estipulan los accidentes y enfermedades que sufra todo trabajador de acuerdo al trabajo que desarrollen. En los casos de indemnización por riesgos de trabajo, las incapacidades se pagarán directamente al trabajador o por carta-poder debidamente registrada ante autoridad del trabajo competente.

De los riesgos de trabajo de los que surja incapacidad temporal, se le extenderá al trabajador su salario diario por el tiempo de la incapacidad de trabajo; en los casos de muerte, la indemnización se repartirá entre quienes dependían económicamente del trabajador y correrá a cargo de las autoridades del trabajo, así como la inspección de trabajo, y la investigación de los casos que se susciten por riesgos del trabajo.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo se refiere a los accidentes del trabajo que el patrón deberá reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la inspección del trabajo, y a la Junta Permanente, en un término de 72 horas, luego entonces el patrón deberá modificar su establecimiento, las instalaciones y equipo por orden de autoridad del trabajo,

y si no lo hace le será clausurado el establecimiento parcial o totalmente. Los riesgos de trabajo se encuentran asentados en toda legislación laboral como se ha venido estudiando, siendo la base para la salud y bienestar del trabajador.

I. 1b. Problemas de Insalubridad

Existen trabajos que por su naturaleza intrínseca de peligrosidad e insalubres, se hace necesario, a criterio de la autoridad laboral, que el patrón cumpla con la obligación de proporcionar el equipo y la ropa adecuada para la protección del trabajador, y éstos se obligan a usarlo con el debido cuidado, de manera constante y exclusivamente en horas de trabajo. Es importante el equipo en los casos del manejo de materias asfixiantes, tóxicas, infectantes, principalmente que dañen a la salud, pues hay sustancias químicas que al mezclarse con otras pueden resultar detonantes, que al volatilizarse en el medio ambiente se forma una reacción química explosiva.

En todo centro de trabajo se prohíbe comer en el interior del mismo, por el medio ambiente, ya que existen partículas volátiles nocivas a la salud, más aún en lugares como son los laboratorios en donde se manejen sustancias insalubres; en áreas especiales el patrón o titular hará su excepción a esta prohibición, se instalará para los trabajadores locales para la hora de

tomar sus alimentos, y para las mujeres en la etapa de lactancia se les instalará una cámara de lactancia con las condiciones necesarias para su cometido.

Por lo que respecta a lo relacionado con el trabajo, el Código Sanitario se publicó en el "Diario Oficial" el 13 de marzo de 1973, y entró en vigor el 13 de abril del mismo año, en sus disposiciones se señala la previsión y seguridad social, coordinándose la Secretaría de Salud (S.S.) y la Secretaría de Educación Pública (S.E.P.). Toda disposición del citado Código se aplicará, en general, dentro y fuera de las instalaciones del trabajo, la Secretaría de Salud (S.S.), dictará normas técnicas y expedirá todo instructivo necesario para mejorar las condiciones higiénicas en los centros de trabajo y demás disposiciones para evitar se cause daño a la salud de los trabajadores.

Todo establecimiento de trabajo debe estar autorizado sanitariamente para su ubicación y funcionamiento, clasificándose en: inofensivos, que funcionarán en lugares poblados; los molestos, que ocasionan incomodidad a los trabajadores o vecindario y los peligrosos, que pueden dañar la salud o bienestar de los trabajadores o vecindario.

Los estatutos que dicten las autoridades sanitarias son encausados a la protección de la salud, así por los daños que se

presenten por la violación de lo estipulado en esta legislación y sus reglamentos, es de inmediata ejecución, con carácter preventivo, evitándose el peligro o el daño que se pueda presentar*.

Corresponde hablar de los pesticidas, por ser productos tóxicos e insalubres y que penetran al organismo a través de la boca (por ingestión), los pulmones (inhalación), la piel intacta (absorción percutánea); que al no tomarse medidas o prevenir riesgos por la toxicidad de los pesticidas, al aplicarlos es frecuente que las personas resulten afectadas. En muchos países este requerimiento es cubierto por la legislación para venenos.

Los locales de almacenamiento deben ser especiales y las personas que tengan acceso a ellos deben ser autorizadas, ya que algunos compuestos reaccionan con otros productos o sustancias e incluso con el aire, por lo cual los usuarios deberán protegerse con el equipo adecuado para su seguridad**.

Nuestra legislación del Trabajo fundamenta las enfermedades de trabajo, y en sus incisos señala las relacionadas con las vías respiratorias que son de acción asfixiante, ya sean superiores o pulmonares.

* Cfr. Alberto Trueba Urbina, págs. 362-405, 1979.

** Cfr. Cuaderno de Medicina, Seguridad e Higiene, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, págs. 26-30, 1991.

Respecto al trabajo de los menores de 14 a 18 años, éstos se someterán a exámenes médicos periódicamente por orden de la Inspección del Trabajo, pues el trabajo de los menores no será superior a sus fuerzas en lo que impida su desarrollo físico normal y mental, sobre todo en las labores peligrosas o insalubres.

Del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene del Colegio de Postgraduados manifiesta los casos que se viven en dicha institución como las zonas insalubres o peligrosas, se mencionan algunas como trabajo en laboratorios, talleres de albañilería, carpintería, pintura, barniz, ganadería, área de campo, etcétera.

Para finalizar esta parte, se entiende que las labores peligrosas o insalubres son aquellas, que por su naturaleza, por las condiciones físicas, químicas ó biológicas del medio en que se presentan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los trabajadores.

I. 1c. Enfermedades no profesionales

La enfermedad de trabajo es todo estado patológico que se origina por alguna causa, o con motivo en que el trabajador preste sus servicios. Existen enfermedades broncopulmonares por aspiraciones de polvos y humos de origen animal, vegetal o mine -

ral, de esta forma el trabajador que sufra alguna enfermedad no profesional tendrá el derecho a concederse la licencia médica por incapacidad*.

La Secretaría de Salud, tiene la facultad de elaborar y extender programas de prevención y control de enfermedades, así mismo concede autorización a laboratorios para que analicen, aislen y conserven agentes patógenos de alta peligrosidad para fines médicos o de investigación, evitando se propaguen las enfermedades transmisibles al hombre**.

El jurista Baltazar Cavazos Flores, en su obra la Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, habla definiendo que es enfermedad, con base en el Artículo 475 de la Ley, y dice "enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios***".

* Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, págs. 130-141, 1991.

* Cfr. Legislación Federal del Trabajo Burocrático, pág. 55, 1991.

** Cfr. Alberto Trueba Urbina, pág. 395, 1979.

*** Baltazar Cavazos Flores, y otros. La Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. pág. 313, Ed. Trillas, Méx., 1990.

Prueba de ello en la tabla de enfermedades del Artículo 513 de la citada Ley, en su punto 122 se cataloga la sífilis como enfermedad de trabajo, dadas las circunstancias en que se puede contraer como en los médicos, enfermeras y mozos de anfiteatro (contacto con las manos).

I. Id. Enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales en algunas legislaciones las habían excluido de los riesgos de trabajo, argumentando que el evitar un accidente la enfermedad no se presentaría sin embargo, en nuestra legislación es conocido donde se estipulan ordenadamente las enfermedades profesionales*.

La dermatosis, es la enfermedad de la piel (se incluyen a las debidas radiaciones ionizantes), se originan por agentes mecánicos, físicos, químicos, inorgánicos o biológicos.

Las intoxicaciones se originan por polvos, humos, líquidos, gases vapores tóxicos de origen químico, por las vías respiratorias, digestiva y cutánea.

Respecto a las infecciones, parasitosis, micosis y virosis, estas enfermedades se generalizan por acción de bacterias,

* Cfr. Santiago Barajas, pág. 6, 1981.

parásitos, hongos y virus.

El cáncer tiene su origen cancerígeno, en agentes físicos, químicos, inorgánicos y orgánicos; el cáncer de la piel se da en los trabajadores que se exponen a los rayos ultravioleta, es decir, al laborar al aire libre*.

La Secretaría de Salud dictará las medidas temporales o permanentes con apego a los términos estipulados en las disposiciones legales, tales medidas, para su control y tratamiento, consistirán en estudios epidemiológicos, de experimentos, exámenes clínicos de laboratorio, para evitar que se propaguen tales enfermedades se difundirán medidas higiénicas, se prevendrá y vigilará en cada enfermedad al paciente. Es así como las enfermedades antes citadas no son limitativas en su enunciado y establecen una presunción a favor del trabajador**.

2. Necesidad de crear un Organismo de Supervisión bipartita con facultades

Como se ha mencionado, existe la necesidad de crear un Organismo de Supervisión bipartita para la seguridad e higiene en

* Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, págs. 144-154, 1990.

** Op. Cit. Alberto Trueba Urbina, pág. 399, 1979.

los centros de trabajo del Colegio de Postgraduados, con dicho Organismo de Supervisión se cumplirá todo lo que concierne al Reglamento Interno de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de la citada institución, pues se supervisará en los centros laborales que los trabajadores cumplan con sus obligaciones evitando así los accidentes y enfermedades de trabajo.

El Organismo de Supervisión estará integrado, por una parte, por representantes del Colegio de Postgraduados, y por otra representantes de la base trabajadora, para poder considerarse bipartita; el citado organismo se coordinará con el ISSSTE, con la Secretaría de Salud, con el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de más autoridades del trabajo para procurar la difusión en la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

Se organizará para realizar investigaciones sobre lo que concierne a la salud, a asistir a cursos y simposios que impartan las autoridades laborales correspondientes, dará cuenta de las anomalías que puedan dar origen a riesgos, accidentes y enfermedades del trabajo, y que se detecten en los recorridos o visitas que efectúe a los centros de trabajo*.

* Op. Cit. Alberto Trueba Urbina, pág. 362, 1979.

Supervisaré el equipo de protección personal que la institución ponga a disposición de los trabajadores, y éstos deberán usarlo y cuidarlo debidamente y en horas y lugares de trabajo; de esta forma el citado órgano levantará el acta respectiva sobre cualquier falla en la obligación y en el cumplimiento de lo que se establezca en la legislación y reglamentos del trabajo.

Para constituirse el Órgano de Supervisión, éste deberá registrarse debidamente ante las autoridades del trabajo, participando trabajadores y titulares, y en la promoción del citado reglamento se tendrá apoyo de las mencionadas secretarías (S.T.P.S., S.S., I.M.S.S. y D.D.F.), y demás autoridades del trabajo. Se puede presentar el caso de que patrón y trabajadores no designen representantes para tal efecto; luego, entonces, las autoridades de trabajo comisionarán de su personal a aquéllos que designen para resolver la situación de integrar un Órgano de Supervisión.

Para ser integrante de tal Órgano se requiere trabajar en la institución de referencia, ser mayor de edad, tener instrucción y experiencia, ser responsable y de buena conducta, sostener económicamente a una familia.

El citado órgano tendrá sus sesiones cada mes, levantándose una acta que contendrá información sobre: resultados de la investigación efectuada, relación de los riesgos de trabajo ocu -

rridos, cómo prevenirlos para su cumplimiento, y situaciones administrativas respecto a Seguridad e Higiene, así como otras observaciones*.

La personalidad jurídica del multicitado órgano se establecerá conforme al Título Primero, Capítulo Primero de las Condiciones Generales de Trabajo (C.G.T.) del C.P., de acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (L.F.T.S.E.), Ley reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, además con base en el reglamento interno de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de la citada institución, conforme a los lineamientos que establecen la Ley del ISSSTE; además, apeguándose a las normas estatutarias laborales, es decir, auxiliarse conforme a facultades conferidas por otras legislaciones en la materia.

2. 2a. Facultades Técnicas

Son tres las facultades que conforman a dicho instrumento, primeramente se verán las Facultades Técnicas, a las cuales los trabajos se sujetarán bajo la supervisión de un Ingeniero o Técnico especializado en la materia que será proporcionada por las autoridades del trabajo para asesoría técnica en las funcio -

* Cfr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, págs. 81-87, 1991.

nes de Seguridad e Higiene, luego, por medio de las comisiones se informará de toda actividad a los centros de trabajo.

El mencionado órgano se coordinará con la comisión de Seguridad e Higiene del ISSSTE para investigar en los centros de trabajo, analizar todo mecanismo de agentes agresores, mejorar las condiciones ambientales, investigar las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo, difundir programas preventivos de la materia en el trabajo; asimismo, se capacitará a técnicos y especialistas para el asunto, y por último, se encargará de que se cumpla lo antes mencionado*.

Cuando se suscite un riesgo de trabajo, éstos serán calificados por el ISSSTE; ante la inconformidad del afectado el Instituto nombrará una terna de especialistas profesionales, para que uno de ellos dictamine y concluya el asunto, de esta forma, el Colegio dará aviso, por medio del Órgano de Supervisión, a la autoridad mencionada dentro de las 72 horas siguientes al de su conocimiento, indistintamente de que sus familiares u otros representantes del trabajador dieran aviso**.

* Op. Cit. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, págs. 97-99, 1991.

** Op. Cit. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, págs. 100-102, 1991.

Respecto a Capacitación y Adiestramiento, los patrones (titulares) en convenio con la base trabajadora, les proporcionarán por medio de instructores especializados y contratados dichos cursos que se formularán de acuerdo con el trabajo que se desarrolle en cada establecimiento o centro de trabajo; el objetivo de ello es actualizar los conocimientos del trabajador, prepararlo mejor, prevenir riesgos de trabajo, mejorar las aptitudes del trabajador; el Organó de Supervisión invitará a los trabajadores a ser puntuales a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades, atenderá toda indicación y presentará exámenes de evaluación que se requieran en la materia*.

2. 2b. Facultades Médicas

Con referencia a las Facultades Médicas, el Organó de Supervisión, en coordinación con las autoridades de trabajo, los titulares y trabajadores, promoverán que funcione el servicio de Medicina del Trabajo en el Colegio de Postgraduados, dichos servicios estarán supervisados por un médico, y las facilidades de asesoría técnica-médica corresponderán a las autoridades del trabajo, estos servicios tendrán las actividades siguientes:

* Op. Cit. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, págs. 55 y 97, 1991.

Dictaminar sobre la salud de los trabajadores, investigar las condiciones ambientales; analizar los agentes agresores, (estos tres puntos son análogos de los mencionados en las facultades técnicas, toda vez que hay una relación y coordinación para tales efectos), el mantenimiento de las condiciones ambientales, detectar las enfermedades iniciales de los trabajadores y administrar los medicamentos necesarios.

Por lo expuesto, el citado instrumento, en coordinación con las autoridades del trabajo, promoverán la capacitación de los especialistas en Medicina del Trabajo*.

En lo que concierne a los Servicios médicos, las autoridades del trabajo ordenarán como debe implantarse el Servicio Médico en establecimiento gubernamental, el médico o médicos practicarán una inspección mensual conjuntamente con el Organismo de Supervisión y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, reportando mediante un acta a las autoridades competentes; igualmente el servicio médico dará conferencias referentes a seguridad e higiene, para los trabajadores por lo menos cada mes, de igual forma se reportará que la conferencia se sustentó.

* Cfr. Reglamento General de Seguridad e Higiene, pág. 65, 1985.

Los centros de trabajo en zonas palúdicas, están obligados a suministrar medicina profiláctica a sus trabajadores, previniendo el paludismo; respecto a exámenes periódicos o de admisión el médico reportará el estado de salud de los trabajadores que examinó; al presentarse alguna enfermedad profesional del trabajador, el médico reportará por escrito al Organo de Supervisión, al titular, al trabajador y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, por último el Organo de Supervisión se coordinará con el ISSSTE, la S.S. y el Colegio de Postgraduados en la elaboración de programas de prevención y control de enfermedades y accidentes de trabajo*.

Una de las obligaciones del titular es mantener en los centros de trabajo los medicamentos necesarios para primeros auxilios y capacitar personal para que éstos se presten**.

Todo lo mencionado es regido por la Ley del ISSSTE y demás disposiciones legales de carácter laboral. También se solicitará al Instituto el control de enfermedades por vacunación, y que sean transmisibles, crónico-degenerativas; se solicitará además, educación para la salud, planificación familiar, atención ma

* Cfr. Alberto Trueba Urbina, págs. 364-374 y 401, 1979.

** Cfr. Francisco Ramírez Fonseca, págs. 137 y 138, 1990.

terno infantil, salud bucal, higiene para la salud, las demás que determine la Junta Directiva y el Director*.

2. 2c. Facultades Legales

Al crearse el Órgano de Supervisión para la Seguridad e Higiene en los centros de trabajo del Colegio de Postgraduados, constituyéndose en coordinación con las Secretarías mencionadas con el fin de vigilar se cumplan los derechos de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene, va a generar efectos jurídicos, pues la aplicación de los preceptos contenidos en las disposiciones legales, se hará de acuerdo con la naturaleza del trabajo que se desarrolle según sea cada caso.

Como se mencionó al constituirse el Órgano de supervisión deberá registrarse ante las juntas permanentes y las juntas de Conciliación y Arbitraje del Fuero Federal. Ya registrado y reconocido legalmente, opinará, sugerirá reformas y adiciones convenientes al Reglamento interno de Seguridad e Higiene del Colegio, colaborará a prevenir accidentes y enfermedades, analizará y concluirá que haya instructivos, manuales y medidas preventivas, con el fin de abolir todo riesgo de trabajo; dicho Órgano elaborará

* Op. Cit. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, págs. 19, 20, 81 y 82, 1991.

su reglamento interno, señalando su organización funcionamiento y suplencia, dada la naturaleza del trabajo en cada caso*.

El Organó de Supervisión se coordinará con la Inspección del trabajo, y en conjunto vigilarán el cumplimiento de las normas de trabajo, asesoría e información a los trabajadores y patrones, informarán de la negligencia y violación a reglas de trabajo, realizará estudios para las autoridades del trabajo.

La inspección del trabajo estará al pendiente del cumplimiento de todo ordenamiento laboral y tiene las siguientes facultades legales:

La supervisión en el cumplimiento de las normas de trabajo, en especial de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones; de las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene; podrá sugerir desaparezcan los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo al presentarse violación de las normas de trabajo o un daño para la seguridad o salud de los trabajadores, así como la aplicación de medidas inmediatas en caso de peligro inminente; también examinarán las substancias y materiales utilizados en las negociaciones o establecimientos en el caso de trabajos pe

* Op. Cit. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, págs. 140 y 141, 1991.

ligeros y todos los demás que confieren las leyes laborales*.

Las Condiciones Generales de Trabajo están consideradas como facultades legales y establecerán la intensidad y calidad del trabajo, las medidas que deben adoptarse para la prevención en el trabajo de toda disposición disciplinaria y la forma de su aplicación; las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos; de las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad; y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas y a los demás lineamientos que sean necesarios para mayor seguridad y eficacia en el trabajo**.

El Organismo de Supervisión en sí va a representar el conjunto de disposiciones obligatorias tanto de patrones como de trabajadores en el desarrollo normal de las actividades en el Colegio de Postgraduados, el mencionado organismo no puede imponer nuevos derechos u obligaciones sustantivas, pues la base es, crear un cambio de disposiciones para el mejor cumplimiento de las normas laborales. Dicho organismo puede funcionar bajo diferentes preceptos y contener varios capítulos de aplicación interna, pero su objetivo esencial es supervisar las normas para prevenir los ries

* Op.Cit. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, págs. 142, 1992.

** Op.Cit. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, págs. 50 y 51, 1991.

gos de trabajo; las labores insalubres y peligrosas que no deben desarrollar los menores; sobre la protección a la mujeres embarazadas, deberán practicarse exámenes médicos, así como a la base trabajadora, así como otras observaciones y disposiciones disciplinarias y el procedimiento para su aplicación*.

Dada las circunstancias que imperan en todo lugar de trabajo, es importante que exista un Organó de Supervisión, no solamente para el Colegio de Postgraduados, sino para cualquier otro establecimiento gubernamental, cuyo objetivo debe ser el cumplimiento a las obligaciones de titulares y trabajadores sobre la materia.

* Op. Cit. Santiago Barajas, págs. 71, 72, 86 y 87, 1981.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CONCLUSIONES

Primera

Las relaciones de trabajo en el Colegio de Postgraduados están regidas por el Apartado "B" del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como las Condiciones Generales de Trabajo, de esta forma se establece la relación jurídico-laboral en que el Titular del Colegio tiene funciones de servidor público, así como los trabajadores de base a su servicio.

Segunda

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene estará autorizada por el Reglamento General de Seguridad e Higiene y autoridades laborales, interpretando los derechos a favor y en beneficio del trabajador, teniendo como propósito fundamental la prevención de los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.

Tercera

La evolución de toda norma laboral, sobre todo en Seguridad e Higiene, así como el trabajo cada vez más sofisticado hacen denotar la necesidad de la creación de un Organismo de Supervisión,

para la vigilancia del cumplimiento en la aplicación de normas y dispositivos concernientes a Seguridad e Higiene en el trabajo.

Cuarta

Al ISSSTE le corresponde integrar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo gubernamental con la participación de trabajadores, titulares y autoridades del trabajo, promoviendo así su registro en los Tribunales de su competencia, dicha Comisión vigilará el cumplimiento de toda disposición que estipule, el Reglamento General de Seguridad e Higiene, así como la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, con su debido registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Quinta

Los riesgos de trabajo, se subdividen en accidentes y en enfermedades, los primeros se conocen como toda lesión orgánica o perturbación funcional; y enfermedad, es la situación patológica cuya causa se origine en el trabajo y fuera de éste; todo riesgo de trabajo va a incapacitar al trabajador disminuyendo sus facultades para trabajar.

Sexta

La personalidad jurídica del Organó de supervisión estará delineada en su creación y funciones por las Condiciones Generales de Trabajo Institucionales o internas y el Reglamento Interno de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Séptima

La vida jurídica del Organó citado se estipulará por las Condiciones Generales de Trabajo, no rebasando las estipulaciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y las de la Ley del ISSSTE, en supervisión de toda acción del Reglamento Interno de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Octava

Facultades Técnicas, el Organó de Supervisión se coordinará con Seguridad e Higiene para investigar, analizar, mejorar y difundir programas de mejoras en las condiciones para laborar; en los centros de trabajo, en capacitación a técnicos y especialistas en la materia.

Novena

Facultades Médicas, el citado instrumento, en coordinación con las autoridades de trabajo, titulares y trabajadores, promoverán que haya servicio de medicina del trabajo y, que dicho servicio lo inspeccione un médico, así como que las facilidades de asesoría técnica médica corra a cargo de las autoridades del trabajo.

Décima

Facultades Legales, tendrán efectos jurídicos al crearse el Órgano de Supervisión, cuyo objetivo será supervisar se cumplan los derechos de los trabajadores; en relación con seguridad e higiene, los preceptos contenidos en el citado Órgano estarán regidos por la Ley del ISSSTE, la L.F.T.S.E., y demás legislaciones de trabajo.

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

Baelón Valdovinos, Rosalio. Legislación Laboral. Ed. Limusa, Méx. 1984.

Baelón Valdovinos, Rosalio. Formulario y Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Primera Reimpresión, Méx. 1991. Ed. Pac, S.A. de C.V.

Briceño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla, Textos Universitarios, Méx. 1985.

Barajas, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano, Derecho del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Primera Edición, UNAM, 1981.

Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Ed. Trillas, Méx. 1984.

Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada. Ed. Jus, Méx. 1975.

Cavazos Flores, Baltazar, y otros. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Ed. Trillas, Méx. 1990.

De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Ed. Porrúa, Méx., 1989.

- De Buen, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, Méx., 1990.
- De La Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, Méx., 1979. Tomo II.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas. La Constitución Mexicana de 1917: Ideólogos, El Nucleo fundador y otros Constituyentes. Ed. UNAM, México, 1990.
- Kaye, Dionisio. Los Riesgos de Trabajo. Ed. Trillas, Méx., 1985.
- La Ley del Seguro Social. Instituto Mexicano del Seguro Social. Méx., 1986.
- La Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Sexta Edición. 1984.
- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores, del Estado. 1990.
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Manual de Derecho del Trabajo, Méx., 1979.
- Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo (Comentada). Ed. Pac, S.A. de C.V., 8a. Edición, Méx., 1990.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Méx., 1985.

- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, Méx., 1970.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, Méx., 1980.
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Ed. Porrúa, S. A. 1988.
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. La Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada. Ed. Porrúa, Méx., 1992.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Ed. Porrúa, Méx., 1979. 2a. Edición, Tomo I.
- Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Doce Tomos Selecciones del Reader's Digest. Séptima Reimpresión, Méx., 1991.
- Diccionario Larrousse. Manual Ilustrado. Ediciones Larrousse, S. A. de C. V., Méx., 1982.
- Diccionario Práctico Larrousse. Sinónimos/Antónimos. Ediciones Larrousse, S.A. de C.V., Méx., 1986.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, S.A. Méx., 1990.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	
CAPITULO I. EL COLEGIO DE POSTGRADUADOS.	1
1. Decreto de creación	2
2. Objetivos	3
3. Integración	5
3a. Once Centros en la Sede	5
3b. Cuatro Centro Regionales en la Repú - blica Mexicana	6
3c. Ubicación Geográfica General	7
 CAPITULO II. RELACIONES DE TRABAJO EN EL COLEGIO DE POST- GRADUADOS	 8
1. Normatividad específica de las Condicio - nes Generales de Trabajo (C.G.T.)	13
1a. Definición de Trabajador	13
1b. Definición de Titular	15
1c. Obligaciones del Titular acorde con las Condicion s Generales de Trabajo	17
1d. Obligaciones del Trabajador acorde con las Condiciones Generales de Tra- bajo	18
2. Reglamento interno de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del Colegio de Postgraduados	19
3. Comisión Mixta y Subcomisiones de Seguri- dad e Higiene del Colegio de Postgraduados	22
4. Aplicación de normas a favor del trabaja- dor	23

	PAG.
CAPITULO III. Seguridad e Higiene en el trabajo	25
1. La Seguridad e Higiene en la Constitución de 1917	28
2. El Artículo 123 de la Carta Magna Apartado "B" Fracción XI, Incisos del "A", "B", "D"	31
3. La Seguridad e Higiene en la Ley Federal de Trabajo del 1º de mayo de 1970	37
4. La Seguridad e Higiene en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	40
5. Ley del ISSSTE de 1938 y la Ley del ISSSTE vigente	43
6. Reglamentación específica de Seguridad e Higiene	49
 CAPITULO IV. Organó de Supervisión para la Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo del Colegio de Postgraduados	 52
1. Casos que se viven en relación con la Seguridad e Higiene dentro del Colegio de Postgraduados	54
1a. Riesgos de trabajo	55
1b. Problemas de insalubridad	61
1c. Enfermedades no profesionales	64
1d. Enfermedades profesionales	66
2. Necesidad de crear un órgano de supervisión bipartita con facultades	67
2a. Facultades Técnicas	70
2b. Facultades Médicas	72
2c. Facultades Legales	75

PAG.

CONCLUSIONES 79

BIBLIOGRAFIA 83