

FALLA DE ORIGEN

299
Zey



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

" LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN
EL DERECHO LABORAL "

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
RAMIREZ CAMARILLO MARTIN

ASESOR DE TESIS: LIC. HILARINO CRUZ GARCIA



ACATLAN, EDO. DE MEX.



1995



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.

A DIOS:

Por ser la luz en el sendero,
que ilumina el camino que me
guía todos los días.

A LA MEMORIA DE MI PADRE:

Como una sencilla ofrenda,
producto de sus enseñanzas,
sacrificios y esfuerzos pa
ra mi formación.

A MI MADRE:

A la mujer quien debo la vida
y todo lo que soy. Porque esas
horas de desvelo y sufrimiento
queden atrás y sólo tenga mo -
mentos bellos.

A MI ESPOSA:

A MI HIJA:

Que con su amor y comprensión
me motivaron para poder salir
adelante para culminar el pre
sente trabajo.

A MIS HERMANOS:

Porque siempre tengan presente
el camino de la rectitud y res
peto, sembrados por nuestros pa
dres.

AL LICENCIADO HILARINO CRUZ GARCIA:

Bajo cuya dirección y asesoramiento
fue posible la elaboración del pre
sente trabajo.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:

Que con su amistad, demuestran
los grandes valores del ser hu
mano.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO Y EN ESPECIAL A LA ESCUE
LA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONA
LES "ACATLAN":

Recinto de enseñanza y templo de -
sabiduría, donde se forjó mi volun
tad y se modeló mi espíritu, con -
profundo agradecimiento.

**"LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL DERECHO LABORAL"**

| | PAG. |
|---|------|
| INTRODUCCION | 1 |
| | |
| CAPITULO PRIMERO. Antecedentes Históricos de la Seguridad e Higiene en el Trabajo | 5 |
| 1.1 Antecedentes Legislativos en México | 7 |
| 1.1.1 Las Leyes de Indias | 8 |
| 1.1.2.1 Epoca Independiente | 10 |
| 1.1.3.1 Epoca Prerevolucionaria y Post-revolucionaria | 10 |
| 1.2 Antecedentes Legislativos en otros Países ... | 22 |
| | |
| CAPITULO SEGUNDO. Conceptos de Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo | 25 |
| 2.1 Seguridad Industrial | 26 |
| 2.1.1 Condiciones Inseguras | 27 |
| 2.1.2 Actos Inseguros | 29 |
| 2.1.3 Seguridad y Experiencia | 30 |
| 2.1.4 Familiaridad con el Trabajo y Seguridad | 31 |
| 2.1.5 Conflictos entre Producción y Seguridad | 32 |
| 2.1.6 Actitud y Seguridad | 33 |
| 2.1.7 Comunicación y Seguridad | 35 |

| | PAG. | |
|---|--|----|
| 2.2 | Higiene Industrial..... | 38 |
| 2.2.1 | Higiene Personal..... | 39 |
| 2.2.2 | Higiene Corporal..... | 41 |
| 2.2.3 | Higiene de Alimentos y Bebidas..... | 44 |
| 2.2.4 | Información y Formación Industriales..... | 45 |
| 2.2.5 | Salud Industrial..... | 47 |
| 2.3 | Medidas en Relación a la Seguridad e Higiene.... | 49 |
| 2.3.1 | Medidas Preventivas..... | 49 |
| 2.3.2 | Medidas Correctivas..... | 50 |
| CAPITULO TERCERO. Los riesgos del Trabajo..... | | 53 |
| 3.1 | Definición de Riesgos de Trabajo..... | 53 |
| 3.2 | Teorías sobre los Riesgos de Trabajo..... | 58 |
| 3.3 | Efectos que Producen los Riesgos de Trabajo..... | 66 |
| 3.4 | Causas Humanas de los Accidentes y Enfermedades - de Trabajo..... | 68 |
| 3.4.1 | Factores Humanos en los Accidentes de Trabajo.... | 71 |
| 3.4.2 | Tipos de Accidentes de Trabajo..... | 74 |
| 3.4.3 | Consecuencias de los Accidentes de Trabajo..... | 76 |
| 3.4.4 | Accidentes de Trabajo y su Costo..... | 78 |
| 3.5 | Enfermedades de Trabajo..... | 79 |
| 3.5.1 | Enfermedades Profesionales..... | 82 |
| CAPITULO CUARTO. Normas Jurídicas en Materia de Seguridad e Higiene en el trabajo..... | | 84 |

| | PAG. |
|---------|--|
| 4.1 | Competencia para Legislar en Materia Laboral. 86 |
| 4.1.1 | Competencia para la Aplicación de Normas de - Seguridad e Higiene..... 87 |
| 4.2 | Características de las Normas sobre Seguridad e Higiene..... 92 |
| 4.3 | Obligaciones Patronales en Materia de Seguri- dad e Higiene..... 93 |
| 4.3.1 | Obligaciones Generales y Especiales..... 95 |
| 4.3.1.1 | Obligación de la Difusión de las Normas de Se- guridad e Higiene..... 97 |
| 4.3.1.2 | Obligación de Dar Aviso Cuando Ocurre un Ries- go de Trabajo..... 99 |
| 4.3.1.3 | Obligación de Capacitar y Adiestrar al Trabaja- dor..... 102 |
| 4.4 | Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.. 104 |
| 4.5 | Autoridades en Materia de Seguridad e Higiene. 111 |
| 4.5.1 | La Secretaría de Salud..... 113 |
| 4.5.2 | La Ley del Seguro Social..... 115 |
| 4.5.3 | Reglamento de Clasificación de Empresas y Gra- dos de Riesgo..... 120 |
| 4.5.4 | Reglamento General de Seguridad e Higiene en - el Trabajo..... 122 |
| 4.5.5 | La Organización Internacional del Trabajo..... 126 |
| 4.6 | La Función Administrativa de la Seguridad e Hi- giene..... 131 |
| 4.6.1 | Vigilancia, Sanciones y Recursos en la Seguri-- |

| | |
|--------------------|-----|
| dad e Higiene..... | 132 |
| CONCLUSIONES..... | 137 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 140 |

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

Desde sus orígenes, el hombre ha tenido que dedicar gran parte de su existencia a pensar y actuar, con el fin de obtener los satisfactores indispensables para subsistir o para lograr una mejor forma de vida social e individual. La transformación paulatina de aquel hombre primitivo al técnico o científico de nuestros días, se ha efectuado gracias a la evolución de la actividad humana, la que en ningún momento ha estado exenta de riesgos de magnitud variable.

El desarrollo de grandes proyectos y la construcción de gigantescas obras en todos los tiempos y en todos los lugares, ha cobrado innumerables víctimas de accidentes, enfermedades y muertes. Antaño, el hombre cazador, el pescador, el agricultor y el guerrero fueron afectados por contingencias derivadas de su ocupación y más tarde, cuando el hombre se dedicó a otro tipo de actividades en los talleres artesanales, las minas, etc., las intoxicaciones y las diversas enfermedades derivadas del trabajo comenzaron a aparecer.

La Revolución Industrial repercutió negativamente en la salud de los trabajadores, ya que éstos se vieron expuestos a largas jornadas laborales en condiciones insalubres, sometiéndose así a un alto riesgo de accidentes y enfermedades de trabajo.

La modernización de la industria requirió de mano de obra cada vez más calificada, cuya capacitación no se lograba fácil y oportunamente; por ello, los accidentes de trabajo fueron acarreando cada vez más grandes pérdidas en la producción y, por lo tanto, de ganancias para las empresas. Entonces se acentuó aún más la importancia de instituir programas para conservar y prevenir daños a la maquinaria más valiosa: el trabajador.

Disposiciones, leyes y reglamentos se promulgaron en varios países con el objetivo de asegurar condiciones de trabajo adecuadas, y de proteger con ello a la población de los accidentes y enfermedades de trabajo que pueden acarrear grandes deterioros para las clases laborantes, no sólo en el aspecto económico, sino en cuanto a la salud y a la propia vida.

En México, los daños derivados de las contingencias de la actividad laboral, representa un serio problema, tanto desde el punto de vista del bienestar individual y social como en la economía del país, ya que los gastos erogados año con año por riesgos de trabajo ocurridos a la población, aunados a la disminución o pérdida de la capacidad productiva de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo, repercuten directamente en uno de los problemas nacionales de mayor envergadura que es la productividad.

Un motivo importante que se tuvo, para realizar el pre-

sente trabajo, es debido al poco interés que se da en la doctrina nacional, situación por la que se intenta llevar a cabo un análisis de las normas de seguridad e higiene en el Derecho Laboral, además, de observar el sistema jurídico que se utiliza para la prevención de los riesgos de trabajo, y, ver sus deficiencias y proponer soluciones.

Se estudiará el contexto histórico y evolución de las citadas normas, además, conceptos básicos de lo que es la seguridad y la higiene en el trabajo. Por otro lado, se hace referencia a la teoría que sustenta nuestro sistema de leyes en relación con los riesgos de trabajo, sus consecuencias y efectos que causan, no solo al trabajador, ni al patrón, sino a toda la sociedad en general.

Posteriormente, veremos como se han ocupado las distintas autoridades gubernamentales relacionadas con nuestro presente tema, en tratar de resolver los problemas que se presentan cotidianamente en todos los centros de trabajo o lugares donde se realiza una actividad laboral.

De estos hechos se deriva la importancia del establecimiento de un programa pleno, donde se apliquen en toda su extensión las normas de seguridad e higiene, así como el de la prevención de los riesgos de trabajo para el otorgamiento de la adecuada atención a quienes han sufrido éstos, propiciando su reestable

cimiento y su integración en las mejores condiciones, a la actividad individual y socialmente productiva.

Finalmente, expondremos nuestras conclusiones en torno al tema que nos ocupa, esperando haber alcanzado la meta trazada, que es la de guiar a toda la sociedad a hacer conciencia de lo que representa el trabajo en la vida del hombre, además de la observancia y aplicación de las diversas normas de seguridad e higiene para prevenir y evitar tanto los accidentes, enfermedades y riesgos de trabajo.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

- 1.1 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN MEXICO
 - 1.1.1 LAS LEYES DE INDIAS
 - 1.1.2.1 EPOCA INDEPENDIENTE
 - 1.1.3.1 EPOCA PRE-REVOLUCIONARIA Y POST-REVOLUCIONARIA
- 1.2 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN OTROS PAISES

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

En la antigüedad, el trabajo era de naturaleza manual, - por lo que implicaba pocos riesgos, estando a cargo en su gran mayoría de los esclavos, por lo que cuando sufrían un riesgo, el daño repercutía al dueño del mismo esclavo. (1)

En el sistema corporativo, el trabajo continuó siendo - principalmente manual, prestado por aprendices y maestros, casi - sin el empleo de máquinas, teniendo como principal nota la agrupación de las distintas actividades en gremios o corporaciones. (2)

No existió en esa época ningún sistema jurídico sobre la prevención de riesgos de trabajo, hubo, a través de las corporaciones, medidas de protección para los trabajadores, además de - preparación técnica y asistencia médica.

El auxilio y cuidado de las víctimas se fundamentaba en

- (1).- KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo en el Derecho Mexicano. Editorial Jus. México 1977. Pág. 17.
(2).- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo. - Bibliográfica Omeba Buenos Aires 1968. Pág. 20.

la beneficencia de tal manera que las prestaciones no derivaban del hecho del accidente, sino de la asistencia y ayuda mutua que todo componente del gremio tenía derecho a recibir cuando tuviera que suspender su trabajo por una causa cualquiera no imputable a su persona.

Es hasta la Revolución Industrial en que los riesgos de trabajo empiezan a preocupar, por la multiplicidad de éstos con la aparición de la máquina y la aplicación de nuevas fuerzas industriales, el número de accidentes y enfermedades aumentó considerablemente.

Es a fines del siglo XVIII y principios del XIX, que este fenómeno comenzó a preocupar seriamente a médicos, economistas y legisladores.

Así vemos que entre mayor ha sido el progreso del maquinismo, y el aumento de aparatos e industrias nuevas ha ido creciendo el número de accidentes y de enfermedades profesionales.

Pero también cabe decir que el aumento de sistemas preventivos ha ido en aumento, así como las investigaciones médicas y las disposiciones legislativas tendientes a solucionar el problema.

1.1 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN MEXICO

Priméramente daremos una definición de lo que consideramos es una Autoridad de Trabajo:

Autoridades del trabajo son aquéllas que, de conformidad con las disposiciones jurídicas, tienen la facultad de vigilar y procurar el cumplimiento y observancia de las normas laborales, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia y de acuerdo con las funciones que las propias leyes les confieran.

Consideramos que era necesario dar una definición precisamente por formar parte de lo que son las autoridades del trabajo, y, es en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social donde encontramos dentro de su estructura orgánica a la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, que es a la autoridad que le corresponde promover y mejorar las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo, con objeto de impulsar la investigación en materia de seguridad e higiene en el trabajo, de formular recomendaciones tendientes a la reducción de los riesgos laborales, así como sugerir las modificaciones a las tablas de enfermedades profesionales.

Una vez que hemos definido lo que es la autoridad laboral y mencionado las principales atribuciones de la autoridad que nos ocupa, pasaremos a analizar el contenido histórico-legislati-

vo de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

1.1.1 LAS LEYES DE INDIAS

Es el primer ordenamiento positivo en el mundo que prevé el régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Demuestra un asombroso avance en materia social en relación a la época en que fueron dictadas según Ossorio y Floret. (3)

El grandilocuente jurista Mario de la Cueva señala que en la Nueva España existían disposiciones encaminadas a un propósito preventivo de los infortunios del trabajo, según se desprende de los comentarios de Francisco Javier de Gamboa a las Ordenanzas de Minas: "Sobre lo segundo de las fuerzas, puentes y testers, se debe tener presente el especial cuidado que la Ordenanza encarga a la justicia para visitar las minas; y vean los inteligentes si están bien reforzadas además, y fortalecidas con sus pilares. Pero nada menos se ve que el cumplimiento y observancia de este precepto que, más que otras muchas, obliga estrictamente a los jueces de los Partidos, por lo que pierde la Real Hacienda y el Público en el derrumbamiento de una mina; y, más que todo, por los lastimosos casos de poner debajo a los miserables sirvientes y se

(3).- CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit. Pág. 24.

pultarlos, que son consecuencia de la mayor gravedad; y como la codicia suele excitar a comerse los pilares, como se dice en frase de minería, debe multarse a los dueños o experimentar más severa demostración, por ser causa de ellos y del daño que resulta".- (4)

Otras disposiciones preventivas que encontramos son: la que prohibía que los indios pertenecientes a climas fríos fueran llevados a trabajar a zonas cálidas, y viceversa; así como también se obligaba a que el acarreo de mercancías lo efectuaran los indios mayores de dieciocho años, y no podía exceder del peso de dos arrobas, y había de repartirse entre varios. En la labor de los indios dedicados al trabajo de la coca y añil, los patrones estaban obligados a tener asalariados los médicos y cirujanos precisos.

Podemos afirmar como opina Cabanellas que la legislación de Indias no era un sistema de prevención de accidentes y enfermedades como tampoco de reparación de las consecuencias de una y otras.

(4).- CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit, Pág. 24.

1.1.2.1 EPOCA INDEPENDIENTE

Durante esta época siguieron rigiendo en principio las normas dictadas para la Nueva España, que se componían de un conjunto de normas de muy diversas clases como eran las Ordenanzas dictadas para toda España y sus reinos, y el Derecho Indiano que fue un Derecho especial que regía en las distintas posesiones españolas; pero toda esta legislación no reglamentó en absoluto lo relativo al trabajo, esta situación prevaleció hasta la Revolución de 1910, que tuvo como culminación la Constitución de 1917.

1.1.3.1 EPOCA PRE-REVOLUCIONARIA Y POST-REVOLUCIONARIA

La protección de los riesgos de trabajo en nuestro país se inicia a principios de este siglo, con el Programa y Manifiesto de la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Luis Missouri el primero de julio de 1906 por los hermanos Flores Magón, Juan Sarabia, Librado Rivera y otros; señala en su artículo 25 la obligación de los dueños de minas, fábricas y talleres, a mantenerlos higiénicos y de una forma por demás segura. (5)

(5) KAYE, DIONISIO J. Ob. cit, Pág. 26.

José Vicente Villada, en el Estado de México, al igual que Bernardo Reyes en Nuevo León, trataron de iniciar una reforma de los cuerpos legislativos y de situaciones reales en beneficio de los trabajadores, evitando mediante una rudimentaria legislación laboral, los problemas de las familias de los trabajadores, derivados de los riesgos de trabajo.

La Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes del nueve de noviembre de 1906, sirvió de base para la Ley Sobre Accidentes de Trabajo en el Estado de Chihuahua de 1913.

En el año de 1907, Rodolfo Reyes presentó al Ministerio de Fomento el 19 de febrero un proyecto de Ley Minera, en el que se planteaban diversas medidas sobre la materia.

La Cámara de Diputados presentó al Congreso de la Unión el seis de noviembre de 1912, una iniciativa de Ley sobre Mejoramiento de la Situación Actual de los Peones y Medianeros de las Haciendas.

El 28 de mayo de 1913, es presentada al Congreso de la Unión por los Diputados de Aguascalientes, la Ley para Remediar el Daño Procedente del Riesgo Profesional.

En virtud de que la facultad para legislar en materia de trabajo era local, el gobernador del Estado de Veracruz, dictó en

1914 su Ley de Trabajo.

A Salvador Alvarado, gobernador del Estado de Yucatán, - se le atribuye haber dictado la Ley más adelantada en materia de trabajo y cuestiones de higiene y seguridad.

Se constituyó con esta Ley, una Junta Técnica encargada del estudio de los mecanismos inventados hasta esos días para prevenir los accidentes de trabajo, compuesta por tres ingenieros y un arquitecto. Esta junta redactaría un catálogo de los mecanismos que tuvieran por objeto impedir los accidentes de trabajo, - mismo que enviaría al Departamento de Trabajo a fin de que el Gobierno, de acuerdo con la Junta Técnica, estableciera los reglamentos y disposiciones para cumplir la Ley.

En 1915 en los Estados de Hidalgo y Jalisco se dictaron, la Ley Sobre Accidentes de Trabajo de Nicolás Flores y la de Manuel Aguirre Berlanga, gobernador interino del Estado de Jalisco.

En el año de 1916, el 27 de octubre, se dicta la Ley del Trabajo de Gustavo Espinosa Mireles del Estado de Coahuila.

La consecuencia de este movimiento legislativo en todo el país, durante los principios de siglo, no se dejó esperar y lograr que el trabajo llegara a ser una garantía social, consagrada en la Carta Magna.

Así encontramos que en el Artículo 123, Apartado "A" - Fracción XV, estableció: El patrono estará obligado a observar, - en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y seguridad y adoptar las medidas adecuadas para - prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materia les de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resul te para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas - que al efecto establezcan las leyes. Con base en esto, las legis laturas locales reglamentaron lo referente a la seguridad e higie ne.

El proyecto de la Fracción X del Artículo 73 Constitucio nal, presentado por Carranza, señalaba que el Congreso de la -- Unión tendría la facultad de legislar en materia de trabajo, más no fue aceptado en la Comisión Revisora por considerarla parte - del Derecho Común; sin embargo, las distintas versiones regiona les provocaron diversos problemas jurídicos que impedían el desa rrollo de la industria nacional, y como consecuencia de lo ante rior, por el año de 1921, comienza a manifestarse una gran preocu pación para unificar la legislación sobre trabajo.

Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social pre sentaron a las Cámaras un proyecto de Ley sobre Accidentes de Tra bajo y Enfermedades Profesionales, el tres de septiembre de 1925. Este proyecto tenía por objeto prevenir los accidentes de trabajo

y las enfermedades profesionales y suministrar atención médica. - Obligaba a los patrones a tomar todas las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores contra los accidentes de trabajo.

A fin de prevenir los accidentes de trabajo, los patrones debían ajustarse a los reglamentos especiales que formulara el Instituto Nacional del Seguro Social, en el cual proponía su creación, que asimismo organizaría servicios de inspección técnica a los centros de trabajo.

En el año de 1928, se iniciaron los trabajos para elaborar un Código Federal del Trabajo, que fue presentado por la Secretaría de Gobernación a la Convención Obrero-Patronal.

Obliga al patrón a tomar todas las medidas preventivas de accidentes, estableciendo enfermerías y puestos de fábrica, llamado puesto quirúrgico de socorro. Se instituyó también el Instituto Nacional del Seguro Social.

Además de las medidas preventivas de riesgos, los patrones estaban obligados a acatar las medidas preventivas contenidas en la tabla llamada "De los Mecanismos Preventivos".

Esa tabla se dividía en las siguientes secciones: Primera, abarcó medidas preventivas para evitar accidentes de trabajo-

en talleres, fábricas y canteras; la segunda, abarcaba la industria de la construcción en general; la tercera, a la construcción de edificios y similares; la cuarta, la minería; la quinta a la producción y transporte de la energía eléctrica; y por último abarcaba a los almacenes de depósito.

Como resultado de esta preocupación en el año de 1929, el Lic. Emilio Portes Gil, Presidente de la República, promulgó las Reformas a la Fracción X del Artículo 73, y a la Fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional.

La primera de ellas concedió la facultad al Congreso de legislar en toda la República en materia de trabajo, leyes que se rían aplicadas por los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto en asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y los trabajos ejecutados en el mar y zonas marítimas.

La segunda de las reformas constitucionales consideró de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

En el mismo año de 1929, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, que fue redactado por una Comisión formada por juristas destacados y se le conoce con el nombre de proyecto Portes Gil, fue el antecedente directo a la Ley de 1931.

El 18 de agosto de 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo, después de haberse celebrado una convención en la entonces Secretaría de Industria, de carácter obrero-patronal, teniendo como base el proyecto Portes Gil, contenía un apartado específico para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en el que se establece claramente el principio de riesgo profesional, como criterio para determinar la responsabilidad del patrón en caso de accidentes y enfermedades del trabajo, la Ley adoptó la Teoría de la Responsabilidad Objetiva, lo que se manifiesta en los siguientes artículos:

Artículo 132.- "La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, expedirá el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes, de acuerdo con el Departamento de Salubridad Pública sin perjuicio de las disposiciones que con este fin contengan otras leyes".

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

La Ley Federal del Trabajo de 1931, dio origen a los diversos reglamentos sobre materia de riesgos de trabajo, contándo-

se el de: Labores Peligrosas, Insalubres para Mujeres y Menores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el once de agosto de 1934, que prohíbe el desempeño de labores peligrosas e insalubres a los menores de 16 años y mayores de catorce años de edad, y establece la protección que se dará a las mujeres embarazadas. Por otra parte ordena que los menores serán contratados siempre y cuando obtuvieran el reconocimiento médico de las autoridades correspondientes, así como se relacionan los trabajos permitidos a los menores y mujeres.

El 29 de noviembre de 1934 se publicó el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, en las disposiciones generales se establece la obligación de los patrones a cumplir con las disposiciones legales, sobre prevención de accidentes y con las que la experiencia aconseje necesarias o convenientes, ordena la adaptación de cualquier clase de medidas preventivas para disminuir el riesgo propio de cada trabajo, con la mira de defender también al obrero contra las imprudencias, que son consecuencia forzosa del ejercicio continuado de un trabajo que, por sí o por las circunstancias de su ejecución puede ser peligroso.

También dentro de esta parte general, creó la obligación de instalar extinguidores en donde hubiera peligro de incendio, a fin de evitar en la medida que fuera posible los accidentes; se prohibió también presentarse en estado de embriaguez o bajo la ac

ción de alguna droga enervante, se prohibieron las maldades, bromas, y el retraso de los trabajadores a los centros de trabajo durante el servicio.

Obligó a los trabajadores a dar inmediatamente aviso, en caso de accidentes personales o de alguno de sus compañeros, cuando tengan conocimiento de estar ejecutando labores peligrosas, sin tomarse en cuenta las medidas preventivas señaladas en el reglamento o en otras disposiciones, al superior inmediato y a la Comisión de Seguridad a fin de suspender el trabajo, mientras se adopten las medidas señaladas, en caso de incendio o de cualquier otro siniestro; todo el personal de la negociación que se encuentre próximo, estaba obligado a prestar sus servicios por el tiempo que sea necesario.

El capítulo II trató lo referente a las Comisiones de Seguridad e Higiene señalando su formación e integración.

En el capítulo III se trata lo relativo a: el uso de ropa de seguridad, la herramienta y equipo de protección personal.

Dentro del capítulo IV se reglamentan los primeros auxilios; el V dispuso reglas de seguridad en los centros de trabajo y en el capítulo VI contenía normas para la protección de equipos de transmisión de energía mecánica, reglamentó la inspección del trabajo, dispuso normas de protección y cuidado del equipo, medidas preventivas para instalaciones eléctricas, seguridad para pozos y alcantarillas, reglas de seguridad para cimbras, armaduras y elevación de materiales.

El 19 de enero de 1943 se publicó la Ley del Seguro Social, base de la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

cial, como organismo descentralizado con patrimonio y personalidad jurídica propios, encargado de la salud y bienestar social de la población trabajadora. Asimismo, durante 1943 se creó la Secretaría de Salubridad y Asistencia, que concretó las funciones, facultades y servicios de la Secretaría de Asistencia Pública y el Departamento de Salubridad.

El trece de febrero de 1946 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el que se destacan las normas relativas a los servicios médicos al interior de las empresas.

El 29 de octubre de 1954 se publicó el Reglamento de Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, que regula la instalación, operación y mantenimiento en condiciones de seguridad de los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión que se encuentran instalados, y los que en el futuro se instalen en los centros de trabajo de toda la República Mexicana.

Se publica el 29 de enero de 1964, el Reglamento de Clasificación de Empresas y Grados de Riesgo para el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que asocia la actividad de las empresas con los riesgos de trabajo y la valuación de los mismos; seleccionándolas en cinco clases y en grado-

de peligro, bajo, medio y superior.

El trece de marzo de 1967, es publicado el Reglamento de Seguridad, en los centros de trabajo relacionados con las minas, debido al interés de las autoridades del trabajo en prevenir los accidentes y proteger al personal que labora en las minas, en contra de los peligros que amenacen su salud o su vida, por el hecho de que un gran porcentaje de los accidentes de trabajo corresponden a la industria minera y de hidrocarburos.

En el año de 1978, se adiciona a la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional la federalización de la seguridad e higiene en el trabajo en los siguientes términos:

Fracción XXXI "La aplicación de las leyes de trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a :..... respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

Por otra parte, se establece la creación y organización-

de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y en cada entidad federativa la constitución de una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad es estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo.

El cinco de junio de 1978, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que rige en todo el Territorio Nacional y tienen por objetivo proveer, en la esfera administrativa, la observancia de la legislación laboral en materia de seguridad e higiene, para lograr de este modo disminuir los riesgos de trabajo que se producen u originan en los centros laborales.

Derivado del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a través de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se han elaborado Normas Oficiales que instrumentan su aplicación, concernientes a condiciones ambientales, manejo de sustancias peligrosas, primeros auxilios, uso de equipo de protección personal, integración, registro y funcionamiento de las comisiones mixtas entre otros.

1.2 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN OTROS PAISES

El edicto de tres de diciembre de 1778, comprendido posteriormente en la Ley V, del Título XIX, del Libro III de la Novésima Recopilación, establecía el modo de formar los andamios en las obras públicas y privadas de la Corte, para evitar las desgracias y muerte de operarios, así como el orden de proceder los jueces - en estos casos.

En 1812 se dicta en Inglaterra la primera Ley sobre el trabajo de aprendices que contiene determinadas obligaciones sobre higiene y seguridad en el trabajo, tales como la obligación de los patrones de blanquear las fábricas y proveerlas de ventilación.

Señalan Simoni (6) y Esteros Gil (7) que en Alsacia (provincia de Francia), en el año de 1867 Engel Delfus fundó la Asociación de Mulhouse para la Prevención de Accidentes en las Fábricas, que tenía por objeto el estudio y colocación de aparatos y dispositivos susceptibles de hacer menos peligrosas las máquinas, así como la elaboración de reglamentos y la adopción de medidas - destinadas a prevenir los accidentes.

(6).- CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit. pág. 26

(7).- HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Editorial Revista de Derecho Privado-Madrid Ap. 210.

Cabe señalar que esta Asociación no era de carácter oficial sino particular, y posteriormente se creó la Association des Industries de France Contre les Accidents del Travail.

En Francia, en el año de 1898 se dicta la Ley de Accidentes de Trabajo, la cual se encontraba integrada a los riesgos profesionales en el Derecho Civil.

La Conferencia de Berlín, celebrada en el año de 1890, adoptó entre otras medidas, ciertas recomendaciones sobre trabajo en las minas y la limitación de la jornada de las mujeres y los menores.

En los años de 1905, 1906 y 1913 fueron las Conferencias de Berna en las que se propusieron medidas destinadas a la protección de los trabajadores en relación a los riesgos profesionales.

Posteriormente en Francia en 1938, se dicta una nueva Ley, ya no comprendida dentro del Derecho Civil, sino en el Derecho Laboral, con base en esta Ley, otros países europeos fueron dictando sus leyes sobre la materia.

Así Bélgica dicta su primera Ley en 1903, una segunda en 1930 y finalmente en 1945. Lo mismo sucedió en España, Italia y otros países.

En los Estados Unidos el movimiento a favor de esta materia, se comenzó en el año de 1892 por la gerencia de planta de la Illinois Steel Co., inició lo que parece fue el primer programa formal sobre seguridad de fábricas, al organizar una comisión de seguridad encargada de evitar accidentes. Las primeras medidas encaminadas a un esfuerzo organizado se llevaron a cabo en la Convención celebrada en Milwaukee en 1912, por la Asociación de Ingenieros Electricistas de la Industria del Hierro y del Acero.

Por lo que hace a los países de Iberoamérica encontramos que las disposiciones se dejan ver de 1940 en adelante.

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS DE NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

- 2.1 SEGURIDAD INDUSTRIAL
 - 2.1.1 CONDICIONES INSEGURAS
 - 2.1.2 ACTOS INSEGUROS
 - 2.1.3 SEGURIDAD Y EXPERIENCIA
 - 2.1.4 FAMILIARIDAD CON EL TRABAJO Y SEGURIDAD
 - 2.1.5 CONFLICTOS ENTRE PRODUCCION Y SEGURIDAD
 - 2.1.6 ACTITUD Y SEGURIDAD
 - 2.1.7 COMUNICACION Y SEGURIDAD
- 2.2 HIGIENE INDUSTRIAL
 - 2.2.1 HIGIENE PERSONAL
 - 2.2.2 HIGIENE CORPORAL
 - 2.2.3 HIGIENE DE ALIMENTOS Y BEBIDAS
 - 2.2.4 INFORMACION Y FORMACION INDUSTRIALES
 - 2.2.5 SALUD INDUSTRIAL
- 2.3 MEDIDAS EN RELACION A LA SEGURIDAD E HIGIENE
 - 2.3.1 MEDIDAS PREVENTIVAS
 - 2.3.2 MEDIDAS CORRECTIVAS

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS DE NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

La seguridad y la higiene aplicadas a los centros de trabajo, tienen como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores, por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que se les proporcionen las condiciones adecuadas para el trabajo, como capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten, dentro de lo posible, las enfermedades y los accidentes de trabajo.

La seguridad y la higiene industriales son, entonces, el conjunto de conocimientos científicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos en el trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su actividad laboral. Por tanto, es importante establecer que la seguridad y la higiene son instrumentos de prevención de los riesgos y poseen la misma naturaleza y finalidad para su aplicación.

Ahora bien, pasaremos a continuación a definir los principales conceptos básicos de la seguridad y la higiene en el trabajo, conocimientos técnicos mínimos indispensables que deben te

ner en cuenta tanto los trabajadores como los patrones, a fin de que identifiquen los riesgos a que están expuestos en sus centros de trabajo, además de adquirir los conocimientos generales respecto a sus causas, sus efectos y las medidas para prevenirlos.

2.1 SEGURIDAD INDUSTRIAL

Partiremos de la base que desde el punto de vista estrictamente técnico, no debe existir distinción en cuanto a la seguridad e higiene en relación al sector público y privado, y sí en cambio respecto de su aplicación que será distintivo en cada uno de los ámbitos, dado el tipo de los servicios y actividades que le son exclusivos. Así pues, partiendo de este criterio daremos algunos conceptos del tema que nos ocupa.

Por una parte, la seguridad industrial se define como el conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar los riesgos y establecer las medidas para prevenir los accidentes.

Otra definición de seguridad industrial es la siguiente: se compone de los sistemas, procedimientos y condiciones seguras que implantan en la empresa en el área de trabajo, con el objeto de velar por la tranquilidad del trabajador.

La seguridad en el trabajo lato sensu o seguridad indus-

trial, viene a ser el conjunto de medidas destinadas a prevenir tanto los accidentes laborales, como evitar las enfermedades profesionales o bien el conjunto de métodos que tratan de poner al trabajador a cubierto de los peligros y daños que la ejecución de su labor puede ocasionarle. (8)

Aparece como una ciencia que agrupa diversas medidas, técnicas y científicas para estudiar las causas que producen los accidentes de trabajo, teniendo como fin este estudio el adoptar las medidas necesarias para evitarlos.

La seguridad industrial no pretende reparar siniestros o incapacidades que en sus tareas pueda sufrir el trabajador, si no la adopción de medidas precautorias con anterioridad a dicha reparación.

Entre los factores que intervienen en la producción de un accidente debemos señalar las causas inmediatas y las indirectas, a su vez las primeras pueden agruparse en condiciones inseguras y actos inseguros.

2.1.1 CONDICIONES INSEGURAS

Son las causas que se derivan del medio en que los tra -

(8). - CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit, pág. 75

bajadores realizan sus labores (ambiente de trabajo), y se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, la maquinaria, los equipos y los puntos de operación.

Las condiciones inseguras más frecuentes son:

A.- Estructuras o instalaciones de los edificios y locales deterioradas o impropriamente diseñadas, construidas e instaladas.

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

C.- Instalación en la maquinaria o equipo impropriamente diseñadas, construidas, armadas o en mal estado de mantenimiento.

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

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

F.- Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.

G.- Falta de orden y limpieza.

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

2.1.2. ACTOS INSEGUROS

Son las causas que dependen de las acciones del propio - trabajador y que pueden dar como resultado un accidente.

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

- A.- Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento.
- B.- Operar equipos sin autorización.
- C.- Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.
- D.- Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.
- E.- Limpiar, engrasar o reparar la maquinaria cuando se encuentre en movimiento.
- F.- Trabajar en maquinaria parada sin que haya aviso de que se encuentre energizada.
- G.- Trabajar en líneas o equipo eléctrico energizado.
- H.- Viajar sin autorización en vehículos o mecanismos.
- I.- Transitar por áreas peligrosas.
- J.- Sobrecargar plataformas, carros, etc.
- K.- Usar herramientas inadecuadas.
- L.- Trabajar sin protección en lugares peligrosos.
- M.- No usar el equipo de protección indicado.
- N.- Hacer bromas en el sitio de trabajo.

Los factores principales que pueden dar origen a un acto inseguro son:

- 1.- La falta de capacitación y adiestramiento para el puesto de trabajo, el desconocimiento de las medidas preventivas de accidentes laborales y la carencia de hábitos de seguridad en el trabajo.
- 2.- Características personales: la confianza excesiva, la actitud de incumplimiento a normas y procedimientos de trabajo establecidos como seguros, los atavismos y creencias erróneas acerca de los accidentes, la irresponsabilidad, la fatiga y la disminución, por cualquier motivo de la habilidad para el trabajo.

2.1.3 SEGURIDAD Y EXPERIENCIA

En este sentido, la mayoría de las investigaciones demuestran que hay una disminución en la incidencia de accidentes a medida que aumenta la edad de los trabajadores, sus años de servicio en el lugar y los que llevan de trabajar en el oficio, llegando a la conclusión de que a mayor tiempo de servicio los individuos y los grupos adquieren mayor experiencia, lo que a su vez, les permite desarrollar una serie de técnicas y métodos para prevenirse de posibles percances en las tareas cotidianas,

además, esa experiencia le permite imprimir un menor esfuerzo en su actividad, por lo que el desgaste físico es mínimo y la posibilidad de incurrir en accidentes es poco probable en comparación con los trabajadores de reciente ingreso.

Diversos estudios han puesto de relieve el hecho de que la habilidad en la previsión de accidentes aumenta con la edad, categoría de la empresa y tiempo de servicios en la misma, este hallazgo ha sido interpretado de varias maneras. Se ha sugerido por ejemplo, que a trabajadores más jóvenes se les asignen las tareas más peligrosas, al no tener responsabilidades familiares tienen menos en cuenta las posibles consecuencias de un accidente de trabajo, por lo que los de reciente ingreso al centro de trabajo están menos familiarizados en los riesgos a que están expuestos; sus esfuerzos de adaptación al trabajo se concentran principalmente en lograr los toques de producción, lo que les da prioridad absoluta, pero lo más importante es que ninguna de estas interpretaciones sea suficiente para interpretarse por sí sola, ya que en la práctica la situación es muy diferente dependiendo del tipo de trabajo que se realiza.

2.1.4 FAMILIARIDAD CON EL TRABAJO Y SEGURIDAD

Aquí encaja perfectamente el antiguo dicho de que "en la confianza está el peligro", pues se ajusta de manera exacta al caso, y de lo que conllevan los riesgos de trabajo. Sin embargo, -

es de suma importancia no confundir la familiaridad con la experiencia.

A medida que el hombre esté desarrollando y utilizando sus habilidades y aptitudes, se sentirá más identificado con su actividad, por lo que tenderá a desempeñarla con mayor eficiencia, en cambio, si el individuo se considera no apto para desempeñarla se sentirá angustiado e incidirá en actos inseguros.

Por ello, es conveniente que se puedan identificar las aptitudes y habilidades que debe poseer cada uno de los trabajadores, para estar en posibilidades de hacer la elección del individuo idóneo al puesto y así evitar y prevenir los accidentes.

2.1.5 CONFLICTOS ENTRE PRODUCCION Y SEGURIDAD

Cuando se plantea un conflicto entre imperativos de producción y seguridad, la dirección o los trabajadores suprimen a veces ciertas prácticas de seguridad y corren el riesgo de sufrir un accidente o agotamiento por aumentar la productividad, la incidencia de accidentes en las tareas principales demuestra plenamente que van acompañados con la experiencia de los trabajadores y que dichas tareas son, aquéllas que contribuyen directamente a la producción, y es menor que las tareas secundarias, como las que proceden o siguen tareas principales, pero necesariamente vinculadas a ellas.

En este aspecto las actividades realizadas se dirigirán a armonizar la relación que establece el trabajador con la maquinaria que utiliza en sus labores rutinarias; esto es con el fin de asegurar que la instrumentación y controles sean seguros y fáciles de operar, para evitar accidentes que puedan ser causados por ellos, y a la vez no afectar la producción, y no tener ninguna merma económica ni el patrón ni el trabajador, factor importante este último en la producción laboral.

2.1.6 ACTITUD Y SEGURIDAD

La palabra actitud se presta a dos interpretaciones diferentes en el tema que nos ocupa.

La primera interpretación es a nivel de realización de trabajo, y abarca todo el complejo de la reacción del trabajador a su tarea y a su medio ambiente. Este complejo forma la base psicológica de su estrategia en el trabajo y regula su comportamiento, por lo que la actitud adoptada frente a la seguridad, es el resultado de las fuerzas complejas y contradictorias y puede, no marcar un nivel positivo y negativo, pudiendo variar según el individuo y la situación. A lo largo de cierto período este nivel es relativamente estable, y algunos estudios atestiguan el efecto poco duradero de las exhortaciones de inspectores de la seguridad y la higiene en los centros de trabajo, así pues, la

labor de la seguridad debe tratar de ejercer efectos más profundos a la luz del conocimiento psicológico, por ejemplo, las medidas de seguridad impuestas por el patrón son observadas como coartamientos y producen una acción negativa, en cambio si dichas medidas se adoptan tras las consultas del patrón con los trabajadores, la actitud de éstos, será más positiva.

Una segunda interpretación se refiere a la actitud de los trabajadores frente a la seguridad, subrayando la dinámica psicológica, y afirma que factores tales como, tensión emocional, fatiga, conflictos psicológicos por resolver, etc, pueden tener una influencia negativa sobre la seguridad. Estos factores pueden haber intervenido incluso en accidentes, en los que el sujeto no ha cometido ningún acto peligroso y parece ser víctima pasiva del destino.

La actitud dentro de los accidentes de trabajo juega un papel muy relevante, ya que muchas veces aun cuando las condiciones sean óptimas y se tenga el entrenamiento adecuado para operar el equipo, si la actitud es insegura, irresponsable, poca colaboración, o machista ante las normas de seguridad, se puede provocar accidentes.

Según la definición de actitud normalmente admitida, es la siguiente: la actitud del sujeto es el estado que lo dispone

a actuar favorable o desfavorablemente ante un objeto cognoscitivo. Las actitudes pueden diferenciarse de otras predisposiciones (tendencias o hábitos), y de otros estados que actúan como motivaciones, emociones o necesidades fisiológicas, de acuerdo con el siguiente criterio: son aprendidas, son relativamente estables, implican relaciones entre sujeto y objeto, pueden comprender una o varias cosas y tienen propiedades motivadoras afectivas.

La auto valoración que tiene la persona, favorece una serie de actitudes, entre ellas están la aceptación de medidas de seguridad, dirigidas a preservar en buen estado la salud física; sin embargo, los individuos con una pobre valoración de sí mismos, son víctimas de sentimientos de inferioridad y auto-devaluación, por lo que tendrán tendencias intrapunitivas y estarán menos inclinados a aceptar las normas de seguridad. Por ello la actitud juega un papel muy importante en los actos in seguros.

2.1.7 COMUNICACIÓN Y SEGURIDAD

Comunicar es compartir con una o varias personas un mensaje, un conocimiento, una información, los sentidos son los vehículos más importantes para establecer la comunicación.

El trabajador debe encontrar en el mensaje de seguridad e higiene que se le comunique la satisfacción a una necesidad - concreta. Si el mensaje no lo logra, difícilmente se conseguirá convencerlo y, en consecuencia su participación.

La seguridad de un sistema depende, hasta cierto punto de la calidad de las comunicaciones que existen entre diversos componentes. En la industria la forma de comunicación dentro - del sistema, suele consistir en una clave previamente estableci da, no obstante, con frecuencia encontramos que una expresión o modo de comunicación informal tiene prioridad sobre una clave - formal, por ejemplo, cuando un trabajador se enfrenta a dos in formaciones contrarias, una de las cuales le llega a través del canal normal, y la otra le ha sido transmitida informalmente - por un amigo, puede inclinarse por la comunicación informal por amistad, por lo tanto los sistemas de comunicación formal deben ser suficientemente claros, comprensivos y definitivos, sin com plejidades innecesarias con el fin de asegurarse de que no sean gradualmente sustituidos por señales informales.

Otros aspectos del problema de las comunicaciones son - las de información abreviada y la información superdetallada, - los trabajadores pueden usar formas abreviadas de comunicación, lo cual puede acrecentar la velocidad del tiempo en el trabajo, pero a costa de la seguridad del mismo sistema. Por otra parte,

personas que trabajan con indicadores y paneles de control, pueden verse abrumadas por la cantidad y detalle de la información que se les ofrece, con el consiguiente resultado de reacciones más lentas o menos precisas.

Uno de los medios que más pueden facilitar la comunicación entre los trabajadores, son precisamente los medios audiovisuales, son materiales que presentan la información mediante imágenes y sonidos, simultánea o separadamente, ofrecen la idea y el proceso de un tema en forma lógica y completa.

Otro de los materiales que se pueden utilizar para una mejor comunicación acerca de la seguridad e higiene, son las películas y videotapes, ya que éstos permiten reflejar situaciones de la vida real, y ello es para motivar o sensibilizar a los trabajadores en el uso de medidas de seguridad y en como evitar condiciones y actos inseguros.

Una forma más de comunicación es el cartel, mediante él, se da constantemente un mensaje, lo que permitirá que el trabajador lo capte y lo recuerde con facilidad. Un mensaje positivo es siempre bien recibido y recordado, en cambio, un mensaje negativo puede producir rechazo o angustia en el observador.

2.2 HIGIENE INDUSTRIAL

Para comenzar a tratar el presente subtema, daremos una definición de lo que es la higiene en general y la higiene industrial:

Higiene es la disciplina que estudia y determina las medidas para conservar y mejorar la salud, así como para prevenir las enfermedades. (9)

Higiene industrial es la parte de la higiene general -- que busca conservar y mejorar la salud, de los trabajadores en relación con la labor que realizan. (10)

Su propósito es el de reconocer, evaluar y controlar -- aquellos factores que se generan en el lugar de trabajo y que pueden ocasionar alteraciones en la salud.

La higiene en el trabajo abarca:

(9).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Conceptos Básicos de Seguridad para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. México 1993. Pág. 75

(10).- IBIDEM, Pág. 75

- A) El ambiente laboral, es decir, las condiciones del -- lugar donde se trabaja.
- B) El trabajador, o sea la relación con el medio y los - hábitos personales.

Para aplicar los principios de la higiene en el trabajo, se deben reconocer los agentes contaminantes (humos, gases, -- etc.) que resulten del proceso de trabajo y de las condiciones del ambiente en que se desenvuelven los trabajadores, por ello es recomendable se estudien las características del lugar o ambiente donde se prestan los servicios.

2.2.1 HIGIENE PERSONAL.

La higiene personal es la piedra angular de la buena salud de todo ser humano, por lo que es necesario que todas las personas que realizan un trabajo, observen una buena higiene - para poder desarrollar mejor su trabajo.

Ahora daremos una definición de lo que es la higiene -- personal: es el arte de saber conservar y preservar la salud, es saber como luchar contra las influencias nocivas del medio exterior, y como evitar los abusos y excesos. Es el saber vivir, y a veces, un arte de vivir con la pretensión de desarrollar un espíritu sano en cuerpo sano.

Los trabajadores que entran en contacto con la planta -- productiva en el desempeño de sus labores, deberán haber pasado un examen médico antes de asignarles una actividad, el examen -- médico deberá efectuarse en otras ocasiones en que esté indica-- do por razones clínicas o epidemiológicas y con cierta periodi-- cidad dependiendo de los resultados que arrojen, para garanti-- zar la salud del trabajador.

Otro aspecto que se debe cuidar en los centros de traba-- jo y sobre todo tenerlo a la mano, es el botiquín de primeros -- auxilios para atender cualquier emergencia que se presente en -- dichos centros, además tener previstos, información y mecanis-- mos para el traslado urgente de lesionados a un centro de sa -- lud.

Se deben tomar las medidas necesarias para que no se per-- mita a ningún trabajador que se sepa, o sospeche que padece, o es vector de una enfermedad susceptible de transmitirse por los productos que se elaboran, o esté aquejada de heridas o infec -- ciones cutáneas, llagas o diarreas; trabajar bajo ningún concep -- to en ninguna área de manipulación de materia prima o productos en los que haya riesgo de que los pueda contaminar directamente o indirectamente, todo trabajador que se encuentre en esa situa -- ción deberá comunicarlo inmediatamente al patrón, o bien al mé-- dico de la empresa, para tomar las medidas pertinentes y no per--

judicarse en su salud, y mucho menos perjudicar a sus compañeros de trabajo, lo cual vendría en detrimento de la economía, - tanto individual como colectiva.

2.2.2 HIGIENE CORPORAL

Existen trabajos tan sucios que requieren el baño diario al término de cada jornada laboral, como ejemplo de ello tenemos el caso de los mineros, carboneros, mecánicos, etc. También se hace necesario el baño diario cuando existe un riesgo de contaminación por polvos o sustancias tóxicas. Es necesario el lavado de manos frecuentemente al menos antes de las comidas, luego de ir al baño y al término de la jornada de trabajo.

Las manos y antebrazos están expuestas a una multitud de sustancias o materiales tóxicos, irritantes o alérgicos que en un momento dado pueden producir enfermedades, lo cual puede prevenirse con una adecuada higiene en las manos.

Por otra parte, tenemos que el equipo de protección personal es un conjunto de aparatos y accesorios fabricados especialmente para ser usados en diversas partes del cuerpo, con el fin de impedir las lesiones y enfermedades causadas por los agentes a los que están expuestos los trabajadores. Es imposible que el equipo de protección personal dé una seguridad total al

trabajador, por lo que se habrá de tomar en cuenta los riesgos que no pueden ser evitados mediante su uso, y ver la mejor forma de prevenirlos.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, establece que los patrones tienen la obligación de dar el equipo de protección personal necesario para prevenir los daños a la integridad física, a la salud y a la vida de los trabajadores, y éstos deben usarlos invariablemente en los casos que se requiera.

El equipo de protección personal más usado es el siguiente:

A) -Protección de la cabeza

- Casco de seguridad de diseño y características con lo establecido en las Normas Oficiales Mexicanas.
- Gorras, cofias, redes, turbantes o cualquier otro medio de protección equivalente, bien ajustado y de material de fácil aseo.

B) - Protección de los oídos.

- Conchas acústicas, tapones o cualquier otro equipo de protección contra el ruido que cumpla con las Normas Oficiales Mexicanas.

C) -Protección de la cara y los ojos.

- Caretas, pantalla, o cualquier otro equipo de protección contra radiaciones luminosas más intensas de lo normal, infrarrojas y ultravioletas, así como contra cualquier agente mecánico, químico o biológico, que cumpla con las Normas Oficiales Mexicanas.

- Anteojos, gafas, lentes, visores o cualquier otro equipo de protección de los ojos que cumpla con las Normas Oficiales Mexicanas.

D) - Protección de las vías respiratorias.

Mascarillas individuales de diversos tipos y usos o equipos de protección respiratoria con abastecimiento propio de oxígeno, que cumplan con las Normas Oficiales Mexicanas.

E) - Protección del cuerpo y de los miembros.

Guantes, guantaletas, mitones, mangas o cualquier otro equipo semejante, construido y diseñado de tal manera que permita los movimientos de las manos y de los dedos que pueda quitarse fácil y rápidamente.

- Polainas diseñadas y construidas con materiales, de acuerdo con el tipo de riesgo y que puedan quitarse rápidamente en caso de emergencia.

- Calzado de seguridad que cumpla con las Normas Ofi--

ciales Mexicanas.

- Mandiles y delantales, diseñados y construidos con materiales adecuados al trabajo y tipo de riesgo que se trate.
- Cinturones de seguridad, caretas, salvavidas o equipos de prevención semejantes, que cumplan con las Normas - Oficiales Mexicanas.

2.2.3 HIGIENE DE ALIMENTOS Y BEBIDAS.

El régimen alimenticio debe ser cuantitativamente suficiente adaptado al gusto calórico necesario para el trabajo, equilibrado desde el punto de vista de sus constituyentes. La comida debe tomarse a horas regulares y el desayuno debe ser abundante como para que la jornada comience en buenas condiciones.

Una higiene alimenticia deficiente que provoque al organismo trastornos, podrá perturbar los fenómenos de desintoxicación y disminuir la resistencia del trabajador. Debe estar prohibido a los trabajadores el tomar sus comidas en los lugares de trabajo, sobre todo si estos son antihigiénicos o exista el riesgo de contaminación; el tiempo destinado a tomar alimentos debe ser suficiente, los alimentos deben conservarse en un lugar en el que no puedan ser contaminados por sustancias tóxicas. La bebida más higiénica es el agua purificada, el abuso de bebi

das gaseosas puede provocar trastornos gástricos. Cuando el trabajo provoca una abundante sudoración, en atmósfera caliente y húmeda y en las regiones cálidas, debe estar asegurado un aporte suficiente de agua.

La dieta del trabajador industrial tiende a ser deficiente, tanto en el aspecto cuantitativo como el cualitativo, ya que en la mayoría de los casos sólo llega a satisfacer su hambre, pero no reúne los requerimientos calóricos y protéicos necesarios para que puedan reproducir su fuerza de trabajo, esto se puede deber a los pocos ingresos que perciben, así como aspectos de tipo cultural.

Esta condición de desnutrición es sumamente peligrosa para los trabajadores, toda vez que puede ocasionarles la pérdida de la atención, fatiga y sueño, por lo que es alta la posibilidad de que incidan en actos inseguros.

2.2.4 INFORMACION Y FORMACION INDUSTRIALES.

Los principios de la higiene personal forman parte de la educación, pero es necesario una información para adaptarlos a las exigencias de la vida profesional. No deben de ser disimulados ni exagerados los riesgos existentes, y es conveniente que las medidas de higiene propuestas, sean consecuen-

cia lógica del modo de acción de las influencias nocivas consideradas, así como simples y razonables para poder transformarse fácilmente en buenos hábitos. Debe concederse importancia a la higiene, que por medio de la propaganda se haga en los lugares de trabajo e instalaciones sanitarias.

Uno de los principales medios para la formación de los trabajadores es precisamente la motivación. La mayoría de los investigadores de motivación están de acuerdo en que existen -- dos tipos de motivación, la fisiológica y la psicológica-social. La primera se relaciona con las necesidades básicas que le permiten al hombre sobrevivir, como son el hambre, la sed, el sueño, el sexo, el frío, éstas son innatas y se dan invariablemente cada vez que surge la necesidad fisiológica. Por su parte, las motivaciones psicológico-sociales son aprendidas a través de la dinámica histórica de los sujetos, y están subordinados al tipo de relaciones de producción en que el sujeto se encuentra, entre ésta se tiene: la necesidad de seguridad económica, de afecto, de reconocimiento, de pertenencia, de buenas condiciones laborales, de autorrealización, etc.

Cuando el medio laboral le permite al individuo cubrir sus dos necesidades, se siente satisfecho, y como consecuencia lógica será más eficiente, ya que estará más identificado con su actividad; en cambio, cuando no puede cubrir sus necesidades

tiende a sentirse insatisfecho e inconforme, y puede llegar a elaborar una actitud de resignación, indiferencia y pasividad - que lo induzca a no prestar atención a su salud y mucho menos a las normas de seguridad existentes en el trabajo, por lo que la posibilidad de que estos sujetos incidan en actos inseguros pueda ser mayor.

Es determinante la forma en que el sujeto afecta su medio en búsqueda de información, capacitación y adiestramiento, con el fin de lograr una mejor calificación en su medio laboral y de esta manera aspirar a mejores oportunidades de trabajo para así elevar su condición de vida, favoreciendo con ello el abatimiento de actos inseguros causantes de accidentes.

Es evidente que si el sujeto cuenta con la información adecuada para operar su medio laboral y evitar los accidentes, se considerará que ha habido aprendizaje y que el individuo se siente más seguro en su ambiente de trabajo.

2.2.5 SALUD INDUSTRIAL.

Tenemos algunas definiciones de lo que es la salud y son las que a continuación mencionamos:

A. - Salud, del latín salus, salutis "estado en que el --

ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones." (11)

B.- Salud, del latín salus, "estado en que el ser viviente animal o vegetal ejerce con normalidad todas sus funciones." (12)

El régimen alimenticio del trabajador industrial y la necesidad de comer fuera de casa, han ocasionado una serie de enfermedades gastrointestinales que repercuten en él, en el momento de ejecutar sus tareas.

Aunado a esto, también las deficientes condiciones que se observan en las viviendas de algunos trabajadores, que viven hacinados en pequeños cuartos, que comparten con más de cincogentes y que utilizan tanto de dormitorio como de cocina y estancia, lo que llega a provocar conflicto y agresión entre los familiares, y esto genera inquietud e intranquilidad en el trabajador que lo puede manifestar en su trabajo con la pérdida de atención, resentimiento y hasta agresión.

Además, muchos trabajadores padecen deficiencias que

(11).- Diccionario Enciclopédico Quillet. Editorial Aristides - Quillet S.A. Tomo VII. Argentina. Pág. 623.

(12).- Diccionario Enciclopédico Gran Sopena. Editorial Ramón Sopena, S.A. Tomo XV. Barcelona, España. Pág. 7709.

desconocen, tales como disminución de la agudeza visual o auditiva, lesiones pulmonares, etc. La inadecuada alimentación, los problemas de salud y el hacinamiento en que viven algunos de los trabajadores, los pueden exponer, tanto a ellos como a sus compañeros, a riesgos de trabajo superiores a los normales. Por lo que es conveniente que se sujeten a exámenes periódicos de salud y se les dé orientación sobre aspectos de higiene que pueden ser transmitidas a su hogar.

2.3 MEDIDAS EN RELACION A LA SEGURIDAD E HIGIENE

Para comunicar a los trabajadores las medidas generales que se consideran más importantes, en los centros de trabajo se deben realizar reuniones y utilizar carteles, películas, folletos o cualquier otro medio de divulgación sobre la materia.

Además es necesario poseer los conocimientos técnicos mínimos, indispensables para tener ideas generales de los riesgos, sus causas y efectos, y, las medidas para prevenirlos.

En relación al presente subtema vamos a referirnos a sus dos formas principales, las cuales son:

2.3.1 MEDIDAS PREVENTIVAS

Preventivas, se definen como las que determinan las con

diciones de salud de los trabajadores y promueven su mejoría.

Sus objetivos se logran a través de las siguientes actividades:

- A.- Investigando las condiciones ambientales en las que los trabajadores desarrollan sus labores.
- B.- Analizando los mecanismos de acción de los agentes-agresores para el hombre en el trabajo.
- C.- Promoviendo el mantenimiento de las condiciones ambientales adecuadas, y promoviendo las medidas de seguridad e higiene que deban adoptarse.
- D.- Detectando las manifestaciones iniciales de las enfermedades en los trabajadores, con el fin de prevenir su avance, sus complicaciones y secuelas.
- E.- Administrando los medicamentos y materiales de curación necesarios para los primeros auxilios, y adiestrando al personal que los preste.

2.3.2 MEDIDAS CORRECTIVAS

Las medidas correctivas se definen como las que sancionan el incumplimiento de los preceptos que sobre seguridad e higiene en el trabajo determina la Ley.

Su aplicación va desde la imposición de una multa que -

nos señala el Artículo 994 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo, la cual nos dice: De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las Autoridades del Trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D.

Este último nos habla de que en caso de que subsista la irregularidad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, considerando la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo, hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito con tres días de anticipación a la fecha de clausura al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no es

tán sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los re
presentantes de éstos, ante la Comisión Mixta de Seguridad e Hi
giene en el Trabajo.

CAPITULO TERCERO

LOS RIESGOS DEL TRABAJO

- 3.1 DEFINICION DE RIESGOS DE TRABAJO
- 3.2 TEORIAS SOBRE LOS RIESGOS DE TRABAJO
- 3.3 EFECTOS QUE PRODUCEN LOS RIESGOS DE TRABAJO
- 3.4 CAUSAS HUMANAS DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO
 - 3.4.1 FACTORES HUMANOS EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO
 - 3.4.2 TIPOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO
 - 3.4.3 CONSECUENCIAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO
 - 3.4.4 ACCIDENTES DE TRABAJO Y SU COSTO
- 3.5 ENFERMEDADES DE TRABAJO
 - 3.5.1 ENFERMEDADES PROFESIONALES

CAPITULO TERCERO

LOS RIESGOS DEL TRABAJO

3.1 DEFINICION DE RIESGOS DE TRABAJO

El interés de definir el riesgo de trabajo parte de que la seguridad e higiene, tienen como objeto el salvaguardar la vida y preservar la salud e integridad física de los trabajadores para evitar las enfermedades y los accidentes laborales.

En términos generales, entendemos como riesgo, la amenaza de daño, que no sabemos si se convertirá o no en realidad, ni a quiénes lesionará, cuya definición más precisa es esta: "Eventualidad dañosa".

La incertidumbre es el elemento más destacado de la noción de riesgo; siendo ésta, un estado del espíritu respecto del conocimiento de la verdad objetiva, de la cual únicamente se conoce como posible o probable.

La incertidumbre se distingue de la ignorancia, otro estado subjetivo relativo al conocimiento de la verdad, en que en esta última no se sospecha siquiera.

Tampoco puede confundirse con el error, ya que éste es-

un estado subjetivo de inconformidad con la verdad. Además, - el riesgo debe referirse a un hecho futuro. (13)

La definición de riesgos de trabajo, según nuestra le - gislación y doctrina nacional, es que son los accidentes y en - fermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio - o con motivo del trabajo.

Esta definición se encuentra contenida en el Artículo - 473 de la Ley Federal del Trabajo, y en los mismos términos en - el Artículo 48 de la Ley del Seguro Social, siendo aceptada por - la mayoría de nuestros autores nacionales, como por ejemplo: El - Doctor Néstor de Buen Lozano (14), Dionisio J. Kaye (15) y - otros.

Esta definición se apega a la que anteriormente dimos - de riesgos, ya que la eventualidad dañosa que se puede presen - tar son los accidentes y enfermedades motivados por el trabajo, - sin que podamos determinar si se producirán o no.

La definición de accidente la encontramos en el Artícu - lo 474 de la Ley Federal del Trabajo y en el Artículo 49 de la -

-
- (13).- RUIZ RUEDA, Luis. El Contrato de Seguro. Editorial Porrúa S.A. México 1984. Pág. 2
- (14).- BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa S.A. México 1974 Ap. 205 Pág. 561.
- (15).- KAYE, Dionisio J. Ob. cit, pág. 92 y 93.

Ley del Seguro Social, que a la letra dice: "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presten".

El Dr. Néstor de Buen Lozano, opina que esta definición confunde el accidente con sus consecuencias, el accidente no es ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional ni la muerte, estas son las consecuencias del accidente.

El accidente es simplemente un suceso eventual o acción de que eventualmente resulta daño para personas o las cosas. Lo eventual del proceso resulta de que dentro del proceso normal del trabajo, no está previsto el acontecimiento fortuito que constituye el accidente, de esta eventualidad podrá resultar la lesión orgánica, la perturbación funcional o la muerte, haciéndose efectiva la eventualidad dañosa o el riesgo amenazante.

Para ahondar más en el punto, hacemos notar que los accidentes se pueden producir esencialmente por dos causas como son; condiciones inseguras y actos inseguros, tema que ya tratamos en el capítulo anterior, trayendo éstos la acción eventual que ha de producir el daño.

En base a esto, sería conveniente que la Ley Federal

del Trabajo y la Ley del Seguro Social fueran modificadas en este sentido, diciendo que accidente de trabajo es el suceso o la acción que derivan del ejercicio o con motivo del trabajo y que producen una lesión orgánica o una perturbación funcional o la muerte, inmediata o posteriormente a ellos, cualesquiera que sean el tiempo y lugar en que se presta el trabajo.

El Artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo, establece en su segundo párrafo: "Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél".

En relación al último párrafo, dichos accidentes también son conocidos como accidentes in itinere, y son los sufridos por un trabajador durante el viaje de ida de su casa al trabajo o durante el regreso del trabajo a casa.

El viaje puede hacerse a pie o en cualquier tipo de vehículo, ya sea de su propiedad, de la empresa, o se trate de transporte público. Los viajes al trabajo suelen ser diarios en la mayoría de los casos, pero en algunos empleos hay un intervalo de algunos días, semanas, o incluso meses entre el tiempo en que el trabajador deja su casa y el momento en que regresa a ella. En el pasado los trabajadores vivían a corta distancia de

su trabajo y la recorrian caminando, pero con el crecimiento de las ciudades y la rapidez de los transportes, el número de trabajadores que viven lejos crece con rapidez, con el correspondiente aumento en el número de accidentes in itinere.

Por lo que se refiere a estadísticas en este tipo de accidentes, es difícil obtenerlas de manera fidedigna, dado lo mucho que varían las condiciones entre una industria y otra. En algunos casos todos los trabajadores pueden tener que recorrer alguna distancia para ir al trabajo, aunque en otros la mayoría de ellos viven cerca del lugar de trabajo y por ello no están expuestos a riesgos del transporte. El tiempo de exposición a un accidente de trabajo es generalmente el mismo para todos los trabajadores, pero el tiempo que se emplea en el recorrido de ida y vuelta al trabajo, puede variar de un tiempo a otro y en determinadas circunstancias, según se efectúe el viaje a pie, por medio de transporte público o privado.

Estadísticas obtenidas revelan que aproximadamente los dos tercios de los accidentes in itinere, ocurrieron a trabajadores que utilizaban vehículos particulares, como consecuencia de lo anterior, se ha sugerido el empleo de transportes públicos, pero ello no siempre es posible, ya que muchos trabajadores viven en lugares carentes de transporte público.

Dos factores tienden a causar accidentes in itinere;

- A).- Un viaje iniciado después de una brusca interrupción del ritmo biológico (sueño o cese de un trabajo absorbente y fatigoso).
- B).- Disminución del sentido de seguridad motivada por la familiarización con el mismo recorrido.

3.2 TEORIAS SOBRE LOS RIESGOS DE TRABAJO

A.- Teoría de la Culpa: el autor de un daño debe responder de él cubriendo la indemnización consiguiente. Tiene su origen en el Artículo 1382 del Código Civil Francés, y dice así, - "todo hecho humano que cause a otro un daño, obliga a aquél, - por culpa del cual el daño se ha producido a repararlo".

De acuerdo a esta tesis, para que el trabajador pudiera reclamar indemnización al patrón, tenía que acreditar que el accidente había sobrevenido por culpa del patrón, se le exigía una prueba completa que comprendía: la existencia del contrato de trabajo, que el trabajador había sufrido un accidente, que éste ocurrió como consecuencia del trabajo desarrollado y por último que era debido a culpa del patrón, acto u omisión, imprudencia, negligencia. En nuestro país, esta tesis fue recogida en los Artículos 1574 y 1575 del Código Civil de 1870, y 1458 y 1459 del de 1884 de texto idéntico. El Artículo 1575 del de 1870 y el 1459 de 1884 disponían lo siguiente: "El contratante-

que falte al cumplimiento del contrato, sea en la substancia, - sea en el modo, será responsable de los daños y perjuicios que cause al otro contratante, a no ser que la falta provenga de hecho de éste, fuerza mayor o caso fortuito, a las que aquél de - ninguna manera haya contribuido".

El sistema de estos códigos liberales imponía a los tra**ba**jadores cargas procesales imposibles, resultando en muchas - ocasiones los accidentes intrascendentes para los patrones.

B.- Teoría de la responsabilidad contractual; expuesta por Sauzet en Francia en 1833, y Sainctelette en 1884 en Bélgi**ca**, según menciona Cabanellas: "es obligación del patrón el ve**l**ar por la seguridad de los obreros y por lo tanto, la de resti**ti**tuirlos sanos y salvos a la salida del trabajo, como el portea**do**r se encuentra obligado a entregar intactos en su destino los objetos transportados".

Todo accidente de trabajo hace pesar sobre el patrono - una presunción de culpa. Se invierte la carga de la prueba y al arbitrio judicial fijar la indemnización; dentro del procedi**mi**ento civil ordinario se crea una presunción, la responsabili**dad** patronal no deriva de su culpa, sino del contrato de traba**jo**. Esta teoría presenta la posibilidad de que se libere al patrón de responsabilidad, cuando éste prueba que el riesgo se de

rivó de caso fortuito, fuerza mayor o culpa del propio trabajador, dicha responsabilidad no se establecía en el contrato.

C.- Teoría del caso fortuito: quien obtiene utilidad de una persona o una cosa, justo es decirlo que asuma los riesgos originados por el empleo o uso de esa empresa o cosa.

El contrato de trabajo se asimila al mandato, en que obliga al pago al mandante, al mandatario de los daños y perjuicios que le cause, así el patrón deberá cargar con las consecuencias del caso fortuito en materia de accidentes de trabajo, en razón de ser éstas un accesorio inevitable en la industria, que se presenta regularmente considerando el accidente no en su producción individual, sino en el conjunto de la industria.

Se excluye la responsabilidad derivada de la fuerza mayor que se caracteriza por la extraordinariedad y la exterioridad, en cambio asimila el accidente por culpa del trabajador al caso fortuito, cuando la imprudencia o negligencia es consecuencia del trabajo, inherente a él. En todo caso el patrón tendrá la posibilidad de probar lo contrario.

Esta teoría presenta como falla que distingue con demasiada sutileza, entre caso fortuito y fuerza mayor, a pesar de que son conceptos íntimamente unidos que no admiten esa posible

escisión.

(Tiene el mérito de ser el antecedente de la teoría del riesgo profesional).

D.- Teoría de la responsabilidad objetiva: deriva de una evolución social. No se trata de establecer la imputabilidad, sino solamente una cuestión de riesgo, se trata, de establecer en definitiva quien debe soportar el riesgo, no hay que averiguar si hay o no responsabilidad. La prueba a ofrecer es la del perjuicio causado.

E.- Teoría del riesgo profesional: se atribuye a la industria las consecuencias de los riesgos que la propia industria produce, si el dueño de la máquina debe repararla para que le siga produciendo, justo es también que el patrón repare los riesgos a empleados y obreros. Es en rigor una carga del derecho de propiedad, se crea una presunción de culpa al patrón, en base de que si la industria crea riesgos y él obtiene beneficios, justo será que asuma responsabilidades.

Esta tesis es de gran arraigo, es seguida por casi todos los países, inspiró a nuestra ley de 1931.

F.- Teoría del riesgo de autoridad: la idea del riesgo-

sigue constituyendo la base de la responsabilidad patronal, por ella se justifica no en razón del peligro que resulte de una profesión, sino como una consecuencia de la subordinación que el contrato de trabajo impone al trabajador con relación al empleador.

Donde existe creatividad, debe existir responsabilidad, se trata de una tesis que desvía la atención del campo industrial para orientarla a otras actividades laborales que no utilizan máquinas.

G.- Teoría del riesgo de empresa: Ha sido esbozada esta teoría, considerando que dentro de la modalidad de Derecho Social va produciéndose una desaparición de la responsabilidad del individuo como ser aislado, para darle paso a un riesgo que va a recaer sobre la comunidad de trabajo propiamente dicha: la empresa. Independientemente de la persona de su titular, en los accidentes de trabajo, es donde puede verse con toda claridad la nueva forma de responsabilidad empresarial, que se estructura para justificar el resarcimiento de las víctimas de los infortunios laborales.

La jurisprudencia fue la que tomando estos elementos construyó una doctrina, según la cual los riesgos inherentes al trabajo, debían recaer sobre los beneficios de éste. En tal sen

tido se consideró que, respondiendo el trabajo a un interés económico, cual es el de la producción, debía responder ésta de los perjuicios que la ejecución de su actividad laboral infiera a la persona del trabajador.

A continuación daremos un ejemplo claro de lo que es la presente teoría; un obrero trabaja en una máquina moldeadora, el maquinista del motor no ha moderado el regulador; cuando han parado varias máquinas del establecimiento la moldeadora se ha acelerado y ha mutilado la mano del obrero, éste ha sufrido un accidente; el accidente es del trabajo, porque lo interrumpe, del obrero porque lo sufre; de la empresa porque debe indemnizarlo.

Ahora bien, en vez de acudir a ficciones o presunciones, es más real, más justo decirles: el que produce un hecho libre, establece una industria, o encomienda algún trabajo, para su lucro o comodidad, natural y justo es que soporte las consecuencias que su hecho libre acostumbra producir y las que resultan de la conexión de ese hecho libre, con los hechos ordinarios de la vida y la naturaleza en cuanto pueden preverse; y cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor es la obligación que resulta de las consecuencias posibles de los hechos. Nada importa, nada impone el deber de mayor prudencia y previsión, que lo que afecta a la

integridad y a la vida del ser humano y por esto, en todo hecho, en toda relación que pueda tener tales consecuencias, no sólo debe responderse de las consecuencias previstas; sino de las que pueden preverse empleando la atención debida, no la relativa a la condición especial de la persona o su facultad intelectual, la que debe tener en el caso.

A la teoría del riesgo de la empresa se le ha llamado también del riesgo generalizado, pues con ella se llega a la aplicación del principio de que toda eventualidad que tenga por causa o con causa el trabajo, siempre que ocasione perjuicios o lesión al trabajador, debe responder la empresa. Todo hecho relacionado de una y otra manera con el trabajo y que provoque un daño en la persona del trabajador, con la consecuente disminución de su capacidad de ingreso, debe indemnizarse, de un modo u otro; el trabajo implica un riesgo que cabe denominar Riesgo de Trabajo, y que supone para el trabajador un doble daño: económico y corporal, por lo que es justo dentro de la economía capitalista, donde el trabajador suministra energía corporal y el patrón no sufre el financiamiento de la empresa, el daño se reparte dentro de esta misma distribución: el trabajador padecerá su daño corporal y el patrón soportará el daño económico que involucra.

Esta es la base de justicia social de la responsabilidad

dad por accidentes de trabajo. La justicia social, que ha sido su propulsora en la reforma social, debe de servirle de fuerte justificación científica. Ya el sello de la justicia social se manifiesta en el carácter transaccional de la indemnización.

Esta teoría constituye una etapa de transición entre la idea del riesgo profesional y la del riesgo social que va a tomar esta última, la idea de la responsabilidad de empresa para solidarizar a las mismas. La teoría de la responsabilidad objetiva está siendo substituida por la del seguro social, y en la práctica esto hace que el accidente de trabajo y su reparación penetren en el margen más amplio de una obligación de previsión social, que no solamente corresponde al patrono, sino que es común a toda colectividad, y en cuyo sostenimiento deben colaborar los trabajadores, patronos y Estado.

H. Teoría del riesgo social: fundamento del sistema del seguro social. Los riesgos de trabajo derivan de un mundo laboral concebido íntegramente, de tal manera que los accidentes no pueden imputarse a una empresa determinada, sino a toda la sociedad.

El riesgo social se extiende más allá de las consecuencias perversas de la prestación laboral, descansa además en una razón económica, si se distribuye la responsabilidad, para ha-

cer frente a ella con los recursos de toda colectividad, es obvio que siempre existirán recursos suficientes, y que por lo tanto el trabajador no enfrentará el peligro de la insolvencia patronal.

1.- Teoría que sustenta la Ley Federal del Trabajo: la Ley en vigor trata en el título noveno lo relativo a los riesgos de trabajo. La Ley adopta la teoría del riesgo de empresa, que como ha quedado señalado, consiste en que la empresa debe cubrir a los trabajadores a su servicio los riesgos que éstos sufran dentro de la empresa. En consecuencia, dicha Ley ha abandonado la teoría del riesgo profesional que sustentó la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931, vigente hasta el 30 de abril de 1970.

Al fundamentarse la ley en la teoría del riesgo de la empresa, provocó notables cambios e innovaciones en la materia.

3.3 EFECTOS QUE PRODUCEN LOS RIESGOS DE TRABAJO

Pueden producir la muerte o la incapacidad al trabajador, la última puede ser de tres clases: temporal, permanente parcial o permanente total.

La incapacidad temporal es la pérdida de facultades o

aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Esta es una situación transitoria, se inicia con la imposibilidad para desempeñar el trabajo, y concluye con la recuperación de las facultades o al fijarse la incapacidad permanente, en la inteligencia de que el trabajador percibirá su salario hasta que se le declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

La incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. Este tipo de incapacidad priva únicamente de algunas facultades, pero puede seguir laborando aunque si se da el caso de que las pérdidas de las facultades sean inherentes a la profesión del trabajador, la propia Ley establece la facultad de poder aumentar el monto de la indemnización correspondiente.

La incapacidad permanente total, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

3.4 CAUSAS HUMANAS DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO

La importancia del tema radica en base a que la seguridad e higiene en el trabajo, busca el evitar los riesgos y enfermedades de trabajo, es necesario el conocer las causas que los generan para poderlos atacar. La causa del accidente es el defecto, acto o falta de acción que debe corregirse para evitar que el accidente se repita.

A continuación se darán algunas clasificaciones que se han elaborado sobre las causas que originan los riesgos y accidentes de trabajo, pero debemos aclarar que no se puede hacer un encuadramiento estricto y estático en virtud de que la propensión de éstos, evoluciona de modo constante a medida que cambia el ambiente social.

Encontramos la clasificación dada por Kaplan (16) que diversifica los accidentes según los factores, objetivos y subjetivos que concurren a producir el accidente.

Los factores objetivos, que también se pueden clasificar como exteriores y que son entre otros: el género de trabajo, la

(16).- CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit. Pág. 83

modalidad de las operaciones, el horario del trabajo nocturno, la continuidad interrumpida de días de trabajo, las condiciones meteorológicas, la superficie y espacio de disposición del obrero, etc.

Los factores subjetivos o personales, son, la constitución física, la psíquica, endocrínica, la edad, la instrucción, el tiempo de servicio, el régimen de vida que se desarrolle en el hogar y otros ambientes.

Otra clasificación que cita el mismo autor, es la que divide las causas en las de orden material y personal.

Las de orden material provienen del lugar donde trabaja el operario; falta de protección de la máquina o protecciones inadecuadas; falta de protección adecuada del personal, deficiencias permanentes de instalación provenientes del edificio o de la maquinaria, mal acondicionamiento de la maquinaria, procesos imperfectos del trabajo, acopio inconveniente de materiales, falta de orden y aseo en general, iluminación defectuosa, etc.

Las de orden personal son las derivadas del individuo mismo, pueden ser de diferentes orígenes: fisiológicos entre los

que se encuentran la fatiga física, defectos físicos o fisiológicos, malestar físico o enfermedades, embriaguez, inadaptabilidad, posición inadecuada durante el trabajo, edad inapropiada.

También pueden ser de origen psicológico, cuyas especies principales son el fatalismo, desconocimiento de la técnica operaria, temeridad o apresuramiento excesivo, indisciplina que incluye desobediencia y negligencia, reacción anormal para la función que se debe desempeñar, acción irreflexiva, perturbaciones temporales.

Tesembaum, quien es citado por Cabanellas (17), da la siguiente clasificación, los accidentes debidos a una causa anormal provenientes del material: a) accidentes que la inteligencia humana no puede prever o evitar a tiempo, b) accidentes que una gran atención permite prever, c) accidentes que pueden ser evitados por una reacción rápida, d) accidentes que pueden ser previstos por una gran atención y evitados por una rápida reacción.

Los accidentes debidos a un acto anormal del trabajador, originados por una falta de coordinación o una distracción positiva cuando el trabajador debía estar atento, por efecto

(17).- CABANELLAS, Guillermo. Ob. cit, Pág. 67

del agotamiento, resultado de las condiciones anormales del trabajo, sin que el caso del agotamiento se haya producido.

Y finalmente, los accidentes debidos a una causa anormal provenientes del material, pero provocada por el trabajador mismo que resulta víctima.

De todas estas clasificaciones podemos resumir que las causas de los riesgos de trabajo pueden provenir de factores exteriores u objetivos, también llamados materiales, y cuya enumeración ha quedado ya descrita en las clasificaciones antes mencionadas, y por último tenemos los factores humanos subjetivos o internos.

Cabe aclarar que dentro de las causas de los accidentes de trabajo, ya citamos y enunciamos en el capítulo anterior a las condiciones inseguras y a los actos inseguros.

3.4.1 FACTORES HUMANOS EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

El presente tema va ligado íntimamente con el de las causas humanas de los accidentes de trabajo, por lo que trataremos de distinguir entre unos y otros.

En los accidentes de trabajo el factor humano es un con

cepto clásico en el campo de la seguridad e higiene, cuyo significado y alcance varía, dependiendo del o de los centros de trabajo donde se prestan los servicios.

Por un lado, el problema abarca las características individuales, psicológicas, físicas y patológicas que pueden tener relación con el accidente, lo cual conduce naturalmente al concepto de predisposición, de selección y formación.

Un segundo estudio que no deja de tener relación con el primero y que abarca los factores afectivos y emocionales, es éste el más antiguo y corriente de los enfoques dedicados a este problema. Aunque no existe razón alguna para dudar de la existencia e influencia de los factores humanos, el hecho es que resulta difícil evaluar el papel de dichos factores y estar en posibilidades de crear medidas preventivas específicas.

Un tercer y más reciente enfoque, consiste en considerar los factores humanos en relación con las situaciones de trabajo. En primer lugar, tenemos las relaciones individuales con el grupo de trabajo, lo cual plantea el problema de las comunicaciones, los conocimientos y adaptación social. Después vienen las exigencias del trabajo, producción y seguridad, remuneración y perspectivas de ascenso.

Un cuarto estudio del problema tiende a considerar la manera en que el hombre encaja en el proceso del trabajo. Por principio tenemos al hombre en relación con el calor, luz y ruidos ambientales, después el de la relación hombre-máquina y de modo más general la relación hombre-organización.

La necesidad de formular medidas de seguridad e higiene ha originado una tendencia a distinguir entre factores humanos y técnicos, y, a subrayar la importancia del factor humano, en realidad, un accidente es el punto convergente de muchas causas. En las investigaciones y análisis de accidentes, los factores y las mismas causas inherentes a una situación dada, serán evaluadas de modo diferente por distintas personas, según su formación y actividades, en muchos casos, el factor humano se describe como distracción, negligencia o no cumplimiento de las normas de seguridad y viene a considerarse como un fenómeno aislado, siendo así que un accidente siempre se produce dentro de una situación psicológica y en un contexto social dados.

Un hecho que puede ser considerado como factor técnico por el que maneja la máquina, tal vez sea considerado como factor humano por el ingeniero responsable del diseño ergonómico de la máquina.

El análisis de un accidente, en términos de los facto -

res humanos que en él intervienen tiene una importante desventaja, aunque, no obstante, puede procurar material valioso para una posterior acción de seguridad, la desventaja es que la responsabilidad se hace recaer exclusivamente en un hombre o grupos de hombres, llegando a la conclusión de que, puesto que los trabajadores son responsables de los accidentes, la inversión en equipo de seguridad tiene menor importancia.

Por otro lado, el estudio de los factores humanos que intervienen en el accidente, sacará a la luz los defectos en el sistema hombre-máquina, influencias desfavorables de factores ambientales como iluminación, calefacción, etc, actitudes indeseables mantenidas por el grupo de trabajo y defectos en la organización del proceso de trabajo. Estos defectos pueden ser superados mediante la instalación o mejora de dispositivos de seguridad, mejorando la selección de procedimientos, instruyendo sobre sistemas de trabajo seguros, eliminando actitudes negativas mediante una mayor atención en las relaciones laborales.

3.4.2 TIPOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Se llaman tipos de accidentes de trabajo a las formas según las cuales se realiza el contacto entre los trabajadores y el elemento que provoca la lesión o la muerte.

Los tipos de accidentes de trabajo más frecuentes son:

- A.- Golpeado por o contra...
- B.- Atrapado por o entre...
- C.- Caída a diferente nivel.
- D.- Caída en el mismo nivel.
- E.- Resbalón o sobreesfuerzo.
- F.- Exposición a temperaturas extremas.
- G.- Contacto con corriente eléctrica.
- H.- Contacto con objetos o superficies con temperaturas muy elevadas que puedan producir quemaduras.
- I.- Contacto con sustancias nocivas, tóxicas, cáusticas o de otra naturaleza, que provoquen daños en la piel o en las membranas mucosas, o bien se introduzcan al organismo a través de las vías respiratorias digestivas o por la piel, y que den lugar a intoxicaciones agudas o la muerte.
- J.- Asfixia por inmersión.
- K.- Mordedura o picadura de animales.

La gravedad de las lesiones indican, aunque de manera general el buen o mal resultado obtenido por una empresa, en la prevención de las lesiones significativas, lo cual debe ser el objetivo principal del estudio de todas las personas interesadas en la prevención de accidentes y riesgos de trabajo.

Por último, la incidencia y tipo de accidentes varía de acuerdo con la ocupación o actividad que se tenga, así en las industrias pesadas será más alto el índice de accidentes que en las ligeras, puede decirse que cada industria tiene su propio tipo de accidentes característico.

3.4.3 CONSECUENCIAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Entre las principales consecuencias derivadas de un accidente tenemos el daño, la desorganización para efectuar el trabajo, el sufrimiento individual y colectivo de los trabajadores en lo personal y como familia. Cualquiera de éstas o todas ellas, pueden resultar de un accidente.

Toda lesión acarrea perjuicios a la víctima que la sufre, la muerte o una lesión grave afectan a todos los demás miembros de la familia del trabajador. Cuando el accidente es causa de invalidez permanente, las consecuencias pueden ser desastrosas, ya que la pericia y productividad del accidentado y en ciertos casos, su capacidad para gozar de la vida se han visto gravemente afectadas.

La labor educativa es muy importante para crear y aumentar en los trabajadores el conocimiento sobre la prevención de los accidentes, y no tener las consecuencias ya mencionadas, -

así como los hábitos y costumbres relacionados con la misma. Esta labor puede llevarse a cabo mediante la capacitación y el adiestramiento.

Por otro lado, es necesario que se haga también una labor educativa, dirigida a los patrones en el mismo sentido y, además, sobre las pérdidas en la producción ocasionadas por los riesgos en el trabajo, y la posibilidad de reducirlas mediante la prevención de los mismos.

Para lograr una mejor prevención y tener menos consecuencias en los accidentes de trabajo, es necesario realizar una vigilancia constante, tanto sobre las condiciones inseguras que existan en el ambiente de trabajo, como sobre los actos inseguros de los trabajadores.

Otra función muy importante que debe realizarse, es la de comprobar que la maquinaria, el equipo y las instalaciones de la empresa, así como el equipo de protección personal de los trabajadores, se encuentren en buenas condiciones para asegurar la realización del trabajo dentro de las máximas condiciones de seguridad. Esta actividad puede ser hecha por técnicos en la materia o bien por el propio trabajador, y generalmente recibe el nombre de supervisión de la seguridad.

Otro factor de prevención de accidentes de trabajo y - que son de gran importancia, son el orden y la limpieza en los centros de trabajo, y que pueden llegar a ser la causa de un accidente, especialmente en los siguientes tipos: incendios, explosiones, contacto con corriente eléctrica, golpeado por, caídas, resbalosas y sobreesfuerzos.

Así, con el orden y la limpieza, aparte de la prevención de los riesgos de trabajo, se obtiene un ambiente más agradable para el desarrollo de las actividades laborales, por consiguiente las consecuencias de los accidentes disminuirán de una manera considerable.

3.4.4 ACCIDENTES DE TRABAJO Y SU COSTO

A los daños y sufrimientos que engendran, en el plano social y humano, los accidentes de trabajo, se añaden en el campo económico, las pesadas cargas que representan sus costos directos e indirectos. El primero corresponde a las cargas soportadas por la Seguridad Social, gastos médicos, farmacéuticos e indemnizaciones. El segundo es soportado por los patrones y tiene múltiples orígenes, es el resultado del tiempo perdido por los trabajadores del centro de trabajo en donde ocurre el accidente, incluye el precio del material deteriorado, la caída temporal de la producción, así como los gastos que requiere la reha-

bilitación de la víctima.

3.5 ENFERMEDADES DE TRABAJO

Priméramente daremos algunas definiciones de lo que es la enfermedad en general y, tenemos que:

"Enfermedad es el proceso que afecta la unidad fisiológica del organismo en el todo o en alguna de sus partes, y que traduce la respuesta del individuo ante una causa o agente morboso determinado". (18)

"Enfermedad, del latín infirmitas, es el síndrome o conjunto de síndromes que se producen en un organismo de un cuerpo animal o vegetal". (19)

Por otra parte, el Artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo y el 50 de la Ley del Seguro Social, definen a la enfermedad de trabajo como todo estado patológico derivado-

(18) Diccionario Enciclopédico Quillet. ob. cit. Tomo II. Pág. - 456.

(19) Diccionario Enciclopédico Gran Sopena. Ob. cit. Tomo IV Pág. 3079.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

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.

Además de la definición, el Artículo 476 de la Ley en referencia, declara que en todo caso serán consideradas enfermedades de trabajo, las consignadas en la tabla del Artículo 513 de la propia Ley. Esta enumeración de enfermedades de trabajo no es limitativa, sino enunciativa, esto quiere decir que no sólo son enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla, sino cualquiera otra que se ajuste a los términos de la definición de enfermedades de trabajo.

La protección al trabajador en caso de enfermedad o de accidente o riesgo en el trabajo, no se reduce a la atención médica ya de por sí tan importante, sino que se extiende económicamente a proporcionarle los recursos en la medida señalada en su Ley respectiva, para garantizar el mínimo que una familia requiere para su subsistencia.

Los factores que intervienen en las enfermedades de trabajo pueden ser muchos y pueden ser incluidos en tres grupos:

- A.- Los que corresponden a los agentes contaminantes que resultan del proceso de trabajo.
- B.- Los que se relacionan con las condiciones en las que el trabajador realiza sus labores.

C.- Los que se derivan del ambiente en que se encuentra el trabajador.

Los agentes contaminantes se pueden subdividir a su vez en: agentes físicos como son el ruido, las vibraciones, las radiaciones, etc. Agentes químicos; como son polvos, humos, gases, vapores. Agentes biológicos; como virus, bacterias, hongos, gérmenes, etc.

Las condiciones en que el trabajador realiza sus labores pueden ser el tiempo que está expuesto el trabajador al agente físico, químico o biológico, las variaciones o características de esa exposición, el no uso del equipo de protección.

El medio ambiente en que el trabajador presta sus servicios: la temperatura, la velocidad y humedad del aire, la iluminación y ventilación inadecuadas, las temperaturas extremas, el desaseo y el desorden.

Los mecanismos de producción de las enfermedades son:

- A.- Contacto del agente causal con el organismo humano.
- B.- La forma de entrada o vía de introducción del agente contaminante en el organismo humano.
- C.- Intensidad del contacto o acción continuada por pe -

ríodos prolongados.

- D.- Toxicidad, virulencia o grado de intensidad, según se trate de agentes químicos, biológicos o físicos, respectivamente.

3.5.1 ENFERMEDADES PROFESIONALES

La doctrina ha hecho una distinción entre enfermedad profesional y enfermedad de trabajo. La enfermedad profesional es aquella que surge de ejercer una profesión que la origina directamente, ya sea por las substancias que se manipulan o por el esfuerzo especial que ella requiera, es evidente que determinadas profesiones producen determinadas enfermedades.

En cambio, las enfermedades de trabajo pueden estar ocasionadas por el desempeño del mismo o por origen totalmente extraño a él, no es forzoso por ejemplo que un taller tenga mala ventilación o mala luz.

En las primeras existe siempre un nexo causal inmediato, y bastará probar que se desarrolla determinado trabajo para que quede probada la causa de la enfermedad.

En las segundas se requiere probar las condiciones en que se presta el trabajo, y que éstas fueron motivadoras de la en -

fermedad, por lo que algunas legislaciones las han equiparado con los accidentes de trabajo, a fin de no dejar desprotegido al trabajador por este tipo de enfermedades.

Consideramos que nuestra Ley Federal del Trabajo ha hecho a un lado esta división, por la forma en que mezcla la definición con la tabla ya mencionada, importándole únicamente que su origen esté motivado por el trabajo o las condiciones en que se presta. Además, encontramos que en la Ley de 1931, se utilizaba la expresión "riesgos profesionales", y en la Ley actual, cambia por la de "riesgo de trabajo". Este cambio se debió a que en la Ley de 1931 seguía la teoría del riesgo profesional, para ser sustituida por la de riesgo de empresa.

Al ser la teoría del riesgo de empresa, más amplia, como ya se describió anteriormente, que la del riesgo profesional utilizó simplemente en la Ley el término "enfermedades de trabajo, incluyendo los tipos de enfermedades para evitar cualquier interpretación restrictiva en perjuicio del trabajador".

CAPITULO CUARTO

NORMAS JURIDICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

- 4.1 COMPETENCIA PARA LEGISLAR EN MATERIA LABORAL
- 4.1.1 COMPETENCIA PARA LA APLICACION DE NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.
- 4.2 CARACTERISTICAS DE LAS NORMAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE.
- 4.3 OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.
- 4.3.1 OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES.
- 4.3.1.1 OBLIGACION DE LA DIFUSION DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.
- 4.3.1.2 OBLIGACION DE DAR AVISO CUANDO OCURRE UN RIESGO DE TRABAJO.
- 4.3.1.3 OBLIGACION DE CAPACITAR Y ADIESTRAR AL TRABAJADOR.
- 4.4 LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE
- 4.5 AUTORIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.
- 4.5.1 LA SECRETARIA DE SALUD
- 4.5.2 LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.
- 4.5.3 REGLAMENTO DE CLASIFICACION DE EMPRESAS Y GRADOS DE RIESGO.
- 4.5.4 REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
- 4.5.5 LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

- 4.6 LA FUNCION ADMINISTRATIVA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE.
- 4.6.1 VIGILANCIA, SANCIONES Y RECURSOS EN LA SEGURIDAD E HIGIENE.

C A P I T U L O C U A R T O

NORMAS JURIDICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Jerarquía del sistema jurídico en un orden descendente -
de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexica -
nos Artículo 123: Establece los principios rectoras.
- 2.- Ley Federal del Trabajo: desarrolla tales princi -
pios. Ley del Seguro Social: como ejemplo de ello te -
nemos consagrado en ambas leyes los riesgos de traba -
jo, accidente y enfermedad de trabajo, que producen -
los riesgos, las incapacidades, la muerte, beneficia -
rios, prestaciones en dinero y en especie, incremen -
to periódico de las pensiones, obligaciones de los -
patrones, organización de las comisiones mixtas de -
seguridad e higiene, tabla de incapacidades, etc.
- 3.- Reglamentos: dan operatividad a las leyes, como ejem -
plo de ellos tenemos el Reglamento General de Seguri -
dad e Higiene en el Trabajo que nos contiene el con -
junto de medidas preventivas sobre la materia. Tam -

bién tenemos el Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo, y que clasifica a las empresas de acuerdo a su mayor o menor peligrosidad, fijando las cuotas patronales que al respecto deberán pagarse, como ejemplo mencionamos dos reglamentos, sin embargo existen muchos más.

- 4.- Instructivos, Circulares y Manuales: dan aplicabilidad más específica a las leyes o reglamentos, y como ejemplo tenemos la Norma Oficial que nos contiene la constitución, registro y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene.

"Las normas de seguridad pueden clasificarse en dos grupos: A).- normas voluntarias y de autoaplicación; los diversos intereses, grupos e individuos que se dedican a la labor de prevenir accidentes, han preparado normas representativas de una experiencia sana. Como el propósito es prevenir accidentes, las normas son una cristalización de experiencias, y se las acepta y respeta sólo por virtud de un valor práctico como ayuda a dicha prevención. B).- normas reguladoras; los gobiernos han preparado normas con fuerza de ley, a fin de garantizar la corrección de ciertas condiciones peligrosas y de establecer determi-

nados requerimientos necesarios para la seguridad".(20)

4.1 COMPETENCIA PARA LEGISLAR EN MATERIA LABORAL

Desde el año de 1929, la facultad para legislar en materia de trabajo, corresponde al Congreso la facultad exclusiva para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

En virtud de que la fracción XV del artículo 123 Constitucional, establece la obligación para el patrón de observar los preceptos legales de higiene y seguridad, el Congreso de la Unión está facultado para legislar sobre la materia, como lo hace dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Además, nada impediría al Congreso de la Unión a dictar medidas generales o especiales en un cuerpo legislativo independiente a la Ley Federal del Trabajo sobre seguridad e higiene, como pueden ser los instructivos, circulares o manuales.

(20) BLAKE P, Roland. Seguridad Industrial. Editorial Diana México 1985 Pág. 331.

4.1.1 COMPETENCIA PARA LA APLICACION DE NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

La regla general de competencia constitucional es la que se contiene en el artículo 124 de la Constitución Mexicana, y nos señala que las facultades que no estén expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados. Esto significa que la competencia local es la regla y la competencia federal, la excepción.

Siguiendo esta regla, la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional ordena que: "la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, haciendo de competencia exclusiva de las autoridades federales determinadas materias, existiendo una dualidad de funciones entre la Federación y los Estados, pero en materia de seguridad e higiene plantea una situación especial".

Así el último párrafo de la fracción comentada establece "También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; obligaciones patronales en materia educativa, en los

términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente".

Esta disposición también se encuentra contenida en los artículos 527 y 527-A de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones que se repiten en el artículo 236 y dos del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La situación que genera estas disposiciones es el dar la facultad exclusiva a las autoridades federales para aplicar la ley, imponiendo a las autoridades locales la obligación de colaborar y auxiliar a las autoridades federales, tratándose de empresas o establecimientos que estén sujetos a su jurisdicción.

Específicamente se le otorga la facultad a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la fracción XI del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Por aplicación de las normas laborales entendemos tanto de ejecución de la ley propiamente dicha o sea llevar a cabo -

los actos necesarios para que se cumpla la ley, ya sean jurídicos o materiales, así como la administración de justicia en materia del trabajo.

El Dr. Mario de la Cueva, opina en el sentido de que las Entidades Federativas pueden expedir reglamentos o no, en materia de seguridad e higiene, en base a lo siguiente "la pregunta por contestar se refiere a si los reglamentos de la ley deben expedirse por la autoridad federal o por las locales; si la autoridad federal expidiera y aplicara la ley, el problema no existiría, pero si se limita a expedirla, y la aplicación corresponde únicamente en determinadas materias, y las restantes son competencia local, la respuesta cobra importancia". (21)

Plantea, que el problema deriva de la dualidad de aplicación de las normas laborales, en materia de seguridad e higiene, tanto la facultad para expedir leyes como la aplicación de sus normas corresponde a las autoridades federales, por lo que el único facultado para expedir reglamentos de seguridad e higiene en el trabajo, será el Presidente de la República con base al artículo 89 fracción I, de la Constitución.

(21).- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1990 Pág. 105 y 106.

Por otra parte, encontramos en el artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo, y que dice "en los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste, en condiciones que aseguren la vida y salud de los trabajadores".

Precepto que tampoco autoriza a las autoridades locales a dictar reglamentos, ya que únicamente habla de "autoridades laborales" y siendo esta materia facultad de las federales, son éstas quién pueden expedir disposiciones reglamentarias.

La situación que nos interesa de esta disposición, así como la del artículo tercero y quinto del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es la relativa a la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de expedir instructivos manuales y circulares.

El artículo tercero del citado Reglamento dice: "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, atendiendo las recomendaciones que resulten de la coordinación que se establezca en los términos del artículo que antecede, expedirá los manuales, instructivos o circulares que sean necesarios para el eficaz cumplimiento de este reglamento".

Por otra parte el artículo quinto ordena: "La Secretaría

del Trabajo y Previsión Social queda facultada para expedir con base en este Reglamento, los instructivos que considere necesarios para desarrollar, hacer explícitas y determinar la forma en que deben cumplirse las disposiciones. En la expedición de los instructivos de que se trata, así como en la de manuales y circulares, se tomará en cuenta lo dispuesto en el artículo que antecede. Para su obligatoriedad y general observancia, los instructivos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expida, deberán ser publicados en el Diario Oficial de la Federación".

Con lo anterior observamos claramente el orden jerárquico de nuestro sistema legislativo, que parte en primer lugar de nuestra Constitución, contra de la cual no puede existir norma que la contrarie, después vienen las leyes, y finalmente, los reglamentos, circulares y manuales que son expedidos por el Poder Ejecutivo.

"El reglamento administrativo es una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal, que expide el Poder Ejecutivo en uso de una facultad propia, y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el Poder Legislativo". (22)

(22).- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa-S.A. México 1978 Pág. 104.

En este caso el límite del Reglamento es la Ley, y jamás podrá excederse de lo dispuesto por la Ley y mucho menos contrariarla.

4.2 CARACTERISTICAS DE LAS NORMAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE

A.- Son de Derecho Imperativo, o sea son impuestas en forma autoritaria por el Estado, no se pueden dejar al arbitrio del patrón para su cumplimiento.

B.- Son de orden público, como lo indica el artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no producirá efecto legal alguno, la renuncia que de dichas normas se haga. El trabajador tiene derecho a prestar sus servicios bajo las mayores condiciones de seguridad e higiene y si así no lo fuere, a negarse a prestarlo. Los trabajadores tendrán derecho a negarse a trabajar en puestos en donde exista evidente o inmediato peligro para la vida, cuando no se hayan aplicado las medidas preventivas de seguridad e higiene en el trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 51 fracción VII, faculta al trabajador a rescindir su relación de trabajo sin responsabilidades para él, cuando hay existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su

familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento, o porque no se cumplen las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

C.- Son además normas indicativas, en tanto que le señalan al patrón cuáles son los sistemas y acciones que deben utilizar para evitar riesgos de trabajo, pero sin que quede a su voluntad el cumplimiento, sino que está obligado a acatarlas.

D.- Finalmente son normas con un carácter sancionador o coercitivo, se establecen sanciones en contra de los patrones y trabajadores que no cumplan sus obligaciones de seguridad e higiene del trabajo. Además de que se puede obligar al patrón a la adopción de los sistemas de seguridad e higiene que se le indiquen, por medio de normas de carácter general o individual, y en caso de no cumplirlas será sancionado, como ejemplo de lo anterior, lo encontramos en lo que son los Reglamentos Interiores de las empresas y los que la autoridad señala.

4.3 OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Las obligaciones patronales en términos generales las tenemos establecidas en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 132, 136, 142, 150, 153-A, 153-B, 153-I, 153-M, 153-N, -

153-0, 154, 157, 487, 495, 496, 498, 499, 500, 502, 504, 505, - pero existen muchas otras como pueden ser el de dar aviso de - despido, para los trabajadores de buques, para los de aeronáuti ca, para los de autotransporte, para los de campo, para los de portistas profesionales, para los a domicilio, para los domésti cos y lo relativo a las pruebas que debe ofrecer el patrón.

Por lo que respecta al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las obligaciones que contempla sí son, las relativas a las obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene, y básicamente las encontramos señaladas en los artículos 159 relativo al uso del equipo de protección perso - nal, 188 organización de la seguridad e higiene, 213 servicios preventivos de medicina del trabajo, 217 de los Servicios de la Organización de Seguridad e Higiene, 221 colocar en lugar visible avisos de Seguridad e Higiene, 225 y 239-I dar aviso de los accidentes y enfermedades de trabajo, 239-II permitir las ins - pecciones de trabajo que realicen las autoridades respectivas.

Por lo que se refiere a la Ley del Seguro Social, las - obligaciones patronales las tenemos contempladas en los artícu los del 19 al 24 fracciones I y II, 40, 42, 43, 55, 84, 91 y 96.

Para el mejor estudio del presente tema hemos dividido - las obligaciones en generales y especiales, las cuales se tra -

tarán por separado para un mayor entendimiento, lo que haremos a continuación, cabe aclarar que las mencionadas al inicio del tema, se refieren a obligaciones de todo tipo.

4.3.1 OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES

El artículo 123, fracción XV Constitucional dispone: - "El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre Higiene y Seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulta la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. - Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso".

La primera parte de esta disposición, establece la obligación general de los patrones de observar los preceptos sobre seguridad e higiene, esta misma obligación se encuentra contenida en el artículo 132 fracción XVI de la Ley reglamentaria que en la parte que nos interesa dice: "son obligaciones de los patrones, instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en -

que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador....."

Igualmente y en forma un tanto redundante, esta obligación general la encontramos en la tercera parte del precepto Constitucional comentado ("así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores"), y en la Ley reglamentaria en su artículo 132 fracción XVII.

Lo relativo a las enfermedades de trabajo lo podemos encuadrar en la parte segunda de la fracción XVI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en donde impone la obligación al patrón, de adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos, que expidan las autoridades competentes.

Como hemos visto, tanto la Constitución como las Leyes del Trabajo y del Seguro Social, imponen la obligación a los patrones de cumplir con las disposiciones sobre seguridad e higiene.

Ahora bien, por lo que respecta a las obligaciones especiales, básicamente las encontramos señaladas en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual estudiaremos por separado en temas subsecuentes, aclarando que ambas-

obligaciones sí forman parte de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Cuando hacemos referencia a ambas, hablamos tanto de las obligaciones generales como de las obligaciones especiales.

4.3.1.1 OBLIGACION DE LA DIFUSION DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Una obligación muy importante es la que contiene la fracción XVIII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la obligación de "fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene".

Esta disposición se encuentra íntimamente relacionada con los artículos 221 y 222 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en que se establece la obligación para el patrón de colocar los avisos de seguridad e higiene, que se hagan necesarios para la previsión de riesgos. Es éste, uno de los métodos que más frecuentemente se utilizan para propaganda de las medidas de seguridad.

En los carteles se fijan leyendas precedidas o acompañadas por dibujos o fotografías, que tienden a ejercer influen

cia psicológica sobre el trabajador, a fin de estimularle, haciéndole ver el peligro a que se expone y la mayor o menor facilidad para soslayarlos.

Además, en estos carteles se pueden planear los métodos de utilizar la maquinaria, herramientas, o realizar la labor, por lo que además de hacer del conocimiento del trabajador los reglamentos, hay que buscar que los conozca en forma más objetiva.

Además de los carteles, se deben utilizar sistemas en los que con rapidez el trabajador pueda captar la existencia del peligro, en la actividad a realizar o de la maquinaria que utiliza, o del orden que deben de guardar las cosas, como ejemplo de ello encontramos el Código de Colores, con el cual se busca la unificación en el uso de los colores dentro de la industria, para detectar zonas de peligro como es propiamente la tubería, los sistemas de seguridad, sistemas de organización, etc.

Cabe señalar que los carteles pueden ser colocados en los lugares más concurridos por los trabajadores cuando no están laborando: pasillos, vestidores, comedor, periódico mural, entrada al centro de trabajo, etc.

Otra actividad que se puede realizar para la difusión -

de las normas de seguridad e higiene, son las pláticas, las cuales se pueden organizar con una exposición de seguridad en la cual, con equipos reales se muestren las ventajas, que implica usar los equipos de seguridad en el trabajo.

Dichas exposiciones se realizarían en mesas o vitrinas, en las cuales se reunirían objetos que, relacionados con la seguridad, demuestren realmente las conveniencias de adoptar dichas medidas.

Otros materiales que se pueden mostrar son las películas, videotapes y audiovisuales, ya que éstos permiten mostrar y reflejar situaciones de la vida real, y así poder aplicar en sus trabajos lo que han visto.

4.3.1.2 OBLIGACION DE DAR AVISO CUANDO OCURRE UN RIESGO DE TRABAJO

De acuerdo a la definición dada de lo que es riesgo de trabajo, nos referiremos únicamente a los accidentes. Básicamente se encuentra contenido en la última parte del artículo 132 fracción XVII (... debiendo dar, desde luego aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.), y en el artículo 504, fracciones V y VI de la misma Ley que a la letra dice: "Los patrones tienen las obligaciones especiales si

guintes, dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos: a) Nombre y domicilio de la empresa, b) Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto o categoría y el monto de su salario; c) Lugar y hora del accidente con expresión sucinta de los hechos, d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente, e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

Fracción VI.- Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente".

Dicha obligación también la prevé el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el artículo 239, fracción I y la Ley del Seguro Social en su artículo 58.

De gran importancia resulta esa obligación, ya que permite a las distintas autoridades y organismos a las que se da-

el aviso, el poder llevar a cabo una estadística sobre los accidentes y enfermedades del trabajo.

Tiene además conexión directa con el Capítulo VII, Título Décimo primero del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que nos habla de los informes y estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo.

Dicho reglamento obliga a las autoridades del trabajo a llevar una estadística nacional de accidentes y enfermedades del trabajo, debiendo difundir los resultados a las organizaciones obreras y patronales.

Estas estadísticas se integran con los reportes de los riesgos ocurridos, situación por la cual es de vital importancia el cumplimiento de la obligación patronal de dar aviso, ya que para poder llevar a cabo un plan de seguridad e higiene, se necesita conocer las causas que las producen, su frecuencia, motivos y razones. Sin un conocimiento adecuado del número total de accidentes y enfermedades del trabajo, resulta imposible adoptar medidas de seguridad e higiene.

Para lograr una prevención de accidentes de trabajo, es necesario que los trabajadores reciban la siguiente información: A) Políticas de la empresa sobre seguridad e higiene, B)

Proceso de trabajo, materias primas usadas y productos elaborados por la empresa, C) Adiestramiento sobre los procedimientos de trabajo seguros, D) Agentes a que están expuestos los trabajadores, tanto en el aspecto de accidentes como de enfermedades de trabajo, E) Métodos de prevención de los riesgos existentes y uso de equipo de protección personal, F) Reglamento interior de trabajo, G) Uso de extintores e hidrantes y formas de proceder en caso de incendio, H) Salidas de emergencia, I) Tipos de accidentes que ocurren con más frecuencia en la empresa y por último J) Primeros auxilios y localización de botiquines.

4.3.1.3 OBLIGACION DE CAPACITAR Y ADIESTRAR AL TRABAJADOR

La capacitación y el adiestramiento se han venido dando prácticamente desde que existe el hombre en la tierra (los padres enseñaban a los hijos todas sus actividades). Hoy en día las grandes y pequeñas empresas requieren de sistemas que permitan aprovechar más los servicios de las personas que trabajan en las mismas.

Daremos a continuación algunas definiciones de la capacitación, una de ellas es la siguiente; "la capacitación supone dotar al trabajador de los conocimientos y experiencias ne-

cesarias para desempeñar funciones que requieran de un alto esfuerzo mental, de alta responsabilidad, de alta destreza y un alto número de operación de manera diversa". Otra definición - que tenemos" se define a la capacitación como el proceso de enseñanza-aprendizaje, orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes indispensables para realizar, eficientemente, las actividades de una área de trabajo". Por lo que respecta al adiestramiento se señala que es "el proceso de enseñanza-aprendizaje, orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes indispensables para realizar, eficientemente, las responsabilidades de su puesto de trabajo". A la vez podemos dar otra definición del adiestramiento casi con los mismos elementos de la definición ya dada y se define "como el proceso de enseñanza-aprendizaje, orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo".

Por otra parte, la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación para el patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Al efecto Barbagelata nos comenta "la obligación patronal bajo la Ley de 1970, al margen de la excesiva vaguedad de su formulación, no consistía como ahora directamente en proporció

nar capacitación y/o adiestramiento, sino que se concretaba en la organización de cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento". (23)

La misma Ley de referencia en su artículo 153-F, señala "la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto; Fracción III, prevenir riesgos de trabajo.

Como vimos anteriormente la gran mayoría de los riesgos de trabajo, se deben al propio trabajador y derivan de su falta de pericia, desconocimiento de las técnicas y medidas de seguridad, etc. De donde resulta la importancia de cumplir con la obligación de capacitar y adiestrar al trabajador, para poder tener un verdadero sistema de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

4.4 LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene las podemos definir como "El cuerpo de asesoramiento que debe existir en toda empresa, compuesta por igual número de representantes-

(23).- BARBAGELATA H., Hugo. La Legislación Mexicana sobre Capacitación desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano. Editorial Popular de los Trabajadores, México. - 1981 Pág. 14.

del patrón y de los trabajadores, cuya misión es investigar - las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, proponer medidas de prevención y el cumplimiento de éstas". (24)

En España por ejemplo se han adoptado estos cuerpos de seguridad e higiene, con el nombre de Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya creación se debe a la Ordenanza del 21 de septiembre de 1944, y que se encuentra regulada actualmente por el decreto del once de marzo de 1971.

"Se compone de una presidente, designado por el patrón, por el número de vocales que se hagan necesario, quienes son escogidos por el Jurado de la empresa de entre el número de trabajadores con preparación adecuada, los natos, que por lo general es el médico y el técnico de seguridad y por último un secretario que también es designado por el empresario". (25)

Nuestra legislación establece la obligación de que en cada empresa o establecimiento se organizarán las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que se juzgue necesario, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y -

(24).- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1971 Pág. 229.

(25).- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos Madrid 1978 Pág. 37.

del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

La integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, es una obligación que se impone al patrón, según se establece en la fracción XXVIII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, así como en el artículo 509 de la misma Ley.

Aunque si bien es una obligación patronal, los sindicatos titulares tanto de contratos colectivos como ley, tomarán en cuenta que dichos contratos deben contener las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones referidas, - además de que deben elegir a los representantes de los trabajadores, salvo en el caso de que no rija contrato ley o colectivo, supuesto en el que se designarán por la mayoría de los trabajadores.

Los representantes patronales serán elegidos por el patrón directamente o por un representante de éste, que en todo caso serán los que se mencionan en el artículo once de la Ley reglamentaria como son directores, administradores, gerentes y quienes ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa. Para el caso de que no se elija a los representantes por las personas mencionadas, lo harán las autoridades laborales. " Las comisiones tienen el carácter de mixtas porque sus

miembros representan, por una parte, a los trabajadores, y, -- por otra, a la empresa; en todo caso, los miembros deben formar parte del personal de planta del centro de trabajo aludido, ya sea que tengan el carácter de empleados o trabajadores de base, perteneciendo a la organización sindical y del grupo de empleados de confianza." (26)

Los miembros, tanto representantes patronales como de los trabajadores requieren: a) trabajar en la empresa, b) ser mayor de edad, c) poseer la instrucción y experiencia necesarias, d) no ser trabajador de destajo, salvo que todos los trabajadores presten sus servicios en tal condición, e) ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad, f) de preferencia ser el sostén económico de su familia.

Las comisiones deberán constituirse en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha de iniciación de actividades, debiendo ser registrada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las ubicadas en el Distrito Federal ante la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, y, las ubicadas en las Entidades Federativas en las Delegaciones

Federales del Trabajo, en todo caso las autoridades del trabajo locales podrán recibir la documentación, que consiste en el acta constitutiva de la empresa y los demás requisitos que se les señalen. Aquellos que sean miembros de la Comisión no recibirán retribución, por lo que deberán desempeñar sus labores dentro de la jornada de trabajo.

Puede darse el caso de que una empresa necesita más de una comisión, y en tal caso, se debe tomar en cuenta para integrar las que se hagan necesarias los siguientes datos: a) Número de trabajadores y turnos de trabajo, b) Peligrosidad de las labores, c) Ubicación del o de los centros de trabajo y divisiones o plantas que lo compongan, d) Las formas o procesos de trabajo. Según ha establecido la Secretaría del Trabajo, es conveniente crear una Comisión Central y las auxiliares que sean necesarias.

Las obligaciones más importantes de las Comisiones son:

A.- Colaborar con las autoridades del trabajo, sanitarias e instituciones de seguridad social en la investigación de las causas de accidentes y enfermedades de trabajo.

B.- Promover la adopción de medidas preventivas necesarias, así como aplicarlas.

C.- Efectuar visitas a los edificios, instalaciones y equipos del centro de trabajo, cuando menos una cada mes, a fin de ve-

rificar las condiciones de seguridad e higiene.

D.- Hacer sesiones, cada mes cuando menos una, levantando acta de cada sesión relativa al mes inmediato anterior que contendrá: a) Conclusiones de las visitas realizadas, b) Resultado de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos de trabajo ocurridos, de las causas que lo originaron, de las medidas para prevenirlas y de su cumplimiento, c) Actividades educativas. Al respecto se opina "Solo las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, a través de sus recorridos mensuales están capacitados después de varios años para detectar condiciones de trabajo inseguras". (27)

E.- Orientar e instruir a los trabajadores en materia de seguridad e higiene y hacerles de su conocimiento los reglamentos, instructivos, circulares y avisos sobre la materia.

F.- Informar periódicamente a los trabajadores de los análisis de las causas que produjeron los riesgos de trabajo.

G.- Vigilar, que los botiquines de primeros auxilios contengan lo indicado por los instructivos, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene relativas al trabajo de menores y mujeres.

H.- Colaborar, en las campañas para la prevención y control de

(27).- GONZALEZ SOTO, Guillermo. Curso Básico de Seguridad Industrial. México. Pág. 21

la contaminación del ambiente de trabajo y en las de educación higiénica, y con los servicios médicos y de seguridad e higiene que se formen en las empresas.

Para llevar a cabo una completa labor de prevención, el Reglamento General de Seguridad e Higiene, establece que las autoridades del trabajo, los patrones y los trabajadores promoverán el desarrollo y creación de dichos servicios en las empresas.

Los servicios preventivos de medicina realizarán las siguientes actividades: a) Determinar las condiciones de salud de los trabajadores y promover su mejoría, b) Investigar las condiciones ambientales en que los trabajadores desarrollan sus labores, c) Analizar los mecanismos de acción de los agentes agresores para el hombre en el trabajo, d) Promover el mantenimiento de las condiciones ambientales adecuadas, y proponer las medidas de seguridad e higiene que deban adoptarse, e) Detectar las manifestaciones iniciales de las enfermedades en los trabajadores con el fin de prevenir un avance, sus complicaciones y secuelas, f) Administrar los medicamentos y materiales de curación necesarios para los primeros auxilios y adiestrar al personal que los preste.

Los servicios de seguridad e higiene realizarán estas -

funciones: a) Investigación de las condiciones de seguridad e higiene en el centro de trabajo, b) Análisis de los mecanismos de acción de los agentes para el hombre en el trabajo, c) Promoción del mejoramiento de las condiciones ambientales en los centros de trabajo, d) Investigación de las causas productoras de accidentes y enfermedades en el centro de trabajo.

Ambos servicios coadyuvarán a la investigación y en su caso a la capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos de trabajo.

4.5 AUTORIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE

La responsabilidad de la seguridad y la higiene en el trabajo corresponde tanto a las autoridades como a los trabajadores y patrones, en los términos que establecen las disposiciones legales, así lo establece el artículo 188 del Reglamento General de Seguridad e Higiene, así también encontramos en los artículos 189, 190 y 191 otras disposiciones y que a la letra dicen respectivamente:

"Las autoridades del trabajo elaborarán y pondrán en práctica programas tendientes a orientar a los patrones y trabajadores, respecto a la importancia que tiene la adopción de medidas preventivas adecuadas para evitar riesgos en los cen -

tros de trabajo".

"Las autoridades del trabajo promoverán estudios e investigaciones técnicas y estadísticas en materia de la prevención de riesgos de trabajo, y facilitarán la difusión de sus resultados. Las organizaciones obreras y empresariales coadyuvarán con las citadas autoridades en el desarrollo de los programas a que se refiere el artículo anterior".

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establecerá la coordinación necesaria con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo". (28)

Dentro de las autoridades del trabajo encontramos desde luego a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, a la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, de donde emanan distintos reglamentos como son, el de Clasificación de Empresas y Grados de Riesgo, el mismo Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y algunos otros.

(28).- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo Ediciones Culturales Mexicanas S.A. México. 1991.

A la vez otra autoridad que auxilia, es la Secretaría de Salud, así como el propio Instituto Mexicano del Seguro Social a través de su Ley reglamentaria.

Lo que nos confirma, lo expresado por Francisco de Ferrari "la seguridad e higiene en el trabajo ha dado nacimiento a una parte normativa y una institucional, porque además de crearse todo un sistema normativo, se han creado organismos, tanto de carácter público como privado". (29)

4.5.1 LA SECRETARIA DE SALUD

La legislación y la acción de las autoridades en materia de salubridad o sanidad se ocupan, como lo indican estas palabras, de velar por la salud del hombre, física y mental, procurando prevenir todo aquello que pueda causar un daño al cuerpo humano y, aliviar y remediar en lo posible el daño causado. La legislación actual se refiere también a la asistencia social y a la contaminación ambiental.

El cuerpo humano, en su funcionamiento físico y mental es una maquinaria tan delicada, que puede ser dañada, directa-

(29).- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo III. Ediciones Diploma Buenos Aires 1977 Pág. 261.

o indirectamente, por una infinidad de factores, de donde se sigue que la legislación sobre la salud sea también extraordinariamente compleja. Tan es así, que las disposiciones reglamentarias que se han expedido para la aplicación de las leyes sanitarias, son muchas y muy variadas. Dentro de ellas podemos encontrar fundamentalmente la Ley General de Salud, en vigor a partir del primero de julio de 1984, que substituye al Código Sanitario de 1973. La Ley vigente es reformada el 23 de diciembre de 1987 principalmente para substituir las designaciones Secretaría y Secretario de "Salubridad y Asistencia", por el de "Salud".

Lo que nos interesa para el estudio del presente tema, son las disposiciones adoptadas por la Ley General de Salud en materia laboral como son: las disposiciones generales en su artículo tercero Fracciones XIII, XIV y XVI, la promoción a la salud en sus artículos 111 Fracción IV, 112 fracciones I, II, y III, la salud ocupacional en sus artículos del 128 al 132, el de la prevención y control de enfermedades y accidentes en sus artículos 133 fracciones I, III, y IV, y de los artículos 162 al 166.

Desde nuestro punto de vista, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde en forma particular todo lo relativo a la prevención de accidentes, y a la Secretaría -

de Salud conocer en forma más general de las condiciones higiénicas y de salubridad en general de los centros de trabajo. Pero en realidad es muy difícil llevar a cabo una división tajante entre las facultades que corresponden a ambas secretarías.

La facultad de la Secretaría de Salud va enfocada en forma más general, como ya lo mencionamos, a buscar la salud, buscando que la actividad ocupacional no dañe ni a los trabajadores propiamente dichos, ni aquéllos que se dedican en forma independiente a un arte, oficio o profesión, alcanzando inclusive a toda persona que pueda ser afectada como lo son los vecinos del lugar donde se realice alguna actividad. Lo que sí es de gran valía, es la coordinación que se puede llevar a cabo entre estas dos Secretarías en esta materia.

4.5.2 LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

El Seguro Social "es el instrumento jurídico del Derecho Obrero, por el cual una institución pública queda obligada, mediante una cuota o prima que pagan los patronos, los trabajadores y el Estado, o sólo alguno de éstos, a entregar al asegurado o beneficiarios, que deben ser elementos económicos débiles, una pensión o subsidio, cuando se realice alguno de -

los riesgos profesionales o siniestros de carácter social". -
(30)

El Derecho Social es una conquista de la clase obrera, para superar su estado de bienestar económico, físico y mental, al respecto tenemos la siguiente definición "el Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas - que en función de integración protegan, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".
(31)

Incluye entre sus capítulos la protección derivada de los riesgos de trabajo, tanto por lo que atañe a los accidentes como respecto a las enfermedades profesionales. Las instituciones de seguridad social se ubican en el centro de esta preocupación fundamental y por lo tanto, uno de los objetivos básicos es determinar los aspectos causales de los accidentes de trabajo para reducir su incidencia, "la previsión social - es el conjunto de normas e instituciones tendientes a evitar - los riesgos de trabajo o enfermedades profesionales, y resarcir de

-
- (30).- ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Editorial Porrúa S.A. México 1972. Pág. - 13.
- (31).- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1978. Pág. 83.

ellos al trabajador en caso de suceso para lograr así el bienestar social". (32)

De esta manera, el ramo de los riesgos de trabajo, que fuera uno de los que inicialmente concilió la atención de la doctrina, y la práctica de la seguridad social, ha representado no sólo un interés vital para el sector obrero, sino también para el sector empresarial; toda vez que la organización interna de las empresas, orientada a la protección de la fuerza de trabajo, traduce en mayor margen de productividad y rendimiento y, a la postre, en un fortalecimiento del sistema económico imperante. De suerte que la doctrina jurídica en materia de riesgos de trabajo, rebasa los aspectos de la curación, compensaciones, indemnizaciones o medidas rehabilitatorias, para proyectarse al plano de las medidas preventivas y de seguridad.

Por tales motivos, el Instituto Mexicano del Seguro Social, estableció condiciones para atacar el problema en forma amplia y consistente, esta decisión obedece a que los riesgos a los cuales los trabajadores se ven expuestos son cada día más preocupantes; debe por tanto acentuarse las medidas de protec-

(32).- SANCHEZ HERNANDEZ, Faustino. Legislación Laboral y Seguridad Social. Editorial Trillas, México 1981. Pág 93

ción en los centros laborales a fin de evitar daños a las personas y a la colectividad.

Es por ello que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de su ley reglamentaria, en ejercicio de sus respectivas atribuciones y atendiendo a objetivos comunes, han acordado un amplio y preciso programa, orientado fundamentalmente a la prevención de los riesgos de trabajo, y al fomento de las condiciones adecuadas de seguridad e higiene en los centros laborales.

Este programa de acción conjunta se sustenta sobre una sólida base participativa en la cual, además de coordinarse los esfuerzos y recursos de ambas instituciones, se articulan los empeños y aportes de las Entidades Federativas y, desde luego de los sectores directamente involucrados. Cabe destacar que dentro de la estructura orgánica del Instituto Mexicano del Seguro Social, se han establecido departamentos u oficinas delegacionales de información, asesoría y capacitación en materia de seguridad e higiene, que en coordinación con las autoridades estatales del trabajo, aseguran el más alto grado de efectividad y competencia en las responsabilidades asignadas.

Es conveniente enumerar una serie de actividades que llevan a cabo las autoridades ya mencionadas, según sus campos

de operación:

A.- Apoyar a la consolidación operativa de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, las cuales constituyen un factor básico para la instrumentación de la política de seguridad e higiene en el trabajo, ya que integran el compromiso y encauzan los esfuerzos de patrones y trabajadores para evitar la realización de los riesgos laborales.

B.- Promover acciones de medicina preventiva orientadas en los centros de trabajo, por medio de la difusión de los beneficios de la medicina preventiva para la seguridad de los trabajadores, a fin de contribuir al control de enfermedades específicas que disminuyen la capacidad del trabajador en sus labores.

C. Investigar y analizar en el campo de los riesgos, la seguridad e higiene en el trabajo, en busca de alternativas de solución a los problemas de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

4.5.3 REGLAMENTO PARA LA CLASIFICACION DE EMPRESAS Y DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGOS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

Este reglamento fue expedido con base a los artículos - 56, 77 a 83, de la Ley del Seguro Social, y que básicamente - se refieren al seguro de riesgos de trabajo tratándose de ac- cidentes o enfermedades de trabajo.

El reglamento distribuye a las empresas en cinco cla - ses, según la peligrosidad que corresponde a su actividad - fundamental, en razón de la mayor o menor peligrosidad a que - están expuestos los trabajadores. El patrón está obligado a - llevar su aviso de registro, señalando al registrarse la cla - se en que considera deba quedar clasificado, conforme al catá - logo de actividades que se incluye en el mismo ordenamiento.

Al inscribirse, la empresa deberá manifestar cierta in - formación como es: la actividad a que se dedica, número y ti - po de instalaciones, artículos que fabrica, proceso de traba - jo, servicios que presta, materias primas y materiales emplea - dos, medios ambientales y sustancias que puedan presentar - riesgos a los trabajadores, entre otros requisitos.

El patrón al inscribirse, será colocado en el grado me-

dio de la clase que le corresponda y cubrirá las cuotas del seguro de riesgo de trabajo, con apego a esa clasificación y grado de riesgo. Si el Instituto estima que lo manifestado por el patrón en lo relativo a la clasificación de la empresa, y no se ajusta a lo dispuesto en el presente reglamento, hará la rectificación que proceda y lo comunicará al patrón, quien deberá cubrir sus cuotas con sujeción a ella.

Las cuotas que por concepto del seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán conforme a su clase y grado de riesgo en por ciento de la cuantía de la cuota legal obrero-patronal, que la propia empresa deba enterar por el mismo periodo en el seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, en los términos de la Ley del Seguro Social.

Ahora bien, por ejemplo, si la actividad de una empresa no apareciera comprendida en el catálogo de actividades, el patrón y el Instituto procederán a determinar la clasificación, considerando la analogía o similitud de los procesos de trabajo y los riesgos de dicha actividad. La suspensión en forma temporal, parcial o total de las actividades de la empresa, no implicará en ningún caso su cambio de clase.

El mismo Instituto, a través de la dependencia técnica-

responsable de la clasificación de empresas, podrá rectificar la clasificación de una empresa en los siguientes casos: cuando la clase manifestada por el patrón no se ajuste al reglamento, por omisión del patrón en sus declaraciones, la clase asignada por el Instituto no sea la correcta, cuando se cambie una actividad y por solicitud del patrón.

La finalidad del reglamento es determinar la prestación en dinero, a que tiene derecho el trabajador en el caso de sufrir algún riesgo de trabajo.

4.5.4 REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El Reglamento tiende fundamentalmente a prevenir los riesgos de trabajo; promueve el mayor empleo de la medicina y la ingeniería especializada en este campo; contempla no sólo las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, en donde quienes laboran se encuentran igualmente expuestos a sufrir accidentes o contraer enfermedades, dicho reglamento ha tenido como objetivo mejorar las condiciones de trabajo, y de vida de la clase obrera por medio de normas y acciones que regulen, en un plano de equidad las relaciones laborales, y que permitan la realización integral del individuo en el trabajo, para que se garanticen los mínimos que aseguren la preserva -

ción de la integridad física y mental del trabajador, se ha -
dedicado también especial atención a la regulación de las con -
diciones de seguridad e higiene.

Este reglamento es muy extenso, consta de un total de -
271 artículos más cuatro transitorios y su contenido es de -
carácter técnico, casi en su totalidad, por lo que sólo hare -
mos un desglose muy general de él, en cuanto a sus disposicio -
nes técnicas, dejando para más adelante el estudio de los te -
mas que consideramos con un contenido jurídico, como lo son -
los que se refieren a la vigilancia, las sanciones administra -
tivas y los recursos en materia de seguridad e higiene.

El Reglamento tiene un ámbito de aplicación territorial
que comprende a todo el territorio nacional, está expedido -
con base al artículo 89 fracción I de la Constitución, y por -
lo tanto, sus normas son obligatorias para todos los patro -
nes.

El Título primero nos señala las disposiciones genera -
les, y encontramos que su aplicación corresponde a la Secreta -
ría del Trabajo y Previsión Social, debiéndose auxiliar de -
las Autoridades Estatales y del Departamento del Distrito Fe -
deral.

El Título segundo, trata de las condiciones de seguri -

dad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo.

El Título tercero, habla de la prevención y protección contra incendios y se compone de tres capítulos, el primero de los edificios, aislamientos y salidas; el segundo de los equipos para combatir incendios; el capítulo tercero se refiere a los simulacros, brigadas, cuerpo de bomberos y cuadrillas contra incendios.

El Título cuarto está dedicado a la operación, modificación y mantenimiento del equipo industrial, contiene en el capítulo primero las autorizaciones para la maquinaria en las empresas; el capítulo segundo dispone sobre la protección a la maquinaria y el tercero del equipo e instalaciones eléctricas.

El Título quinto de las herramientas, contiene dos disposiciones encaminadas a la capacitación y el adiestramiento.

El Título sexto habla del manejo, transporte y almacenamiento de materiales, consta de siete capítulos que son: del equipo para izar, de los ascensores para carga de los montacargas, carretillas y tractores; de los transportadores, del sistema de tuberías, de la estiba y, por último de los ferrocarriles en los centros de trabajo.

El Título séptimo dispone como debe ser el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias flamables, combustibles, explosivas, corrosivas, irritantes o tóxicas, organizando en cuatro capítulos con disposiciones de carácter totalmente técnico.

Las condiciones del ambiente de trabajo están en el Título octavo, que define como contaminantes del ambiente de trabajo los agentes físicos y los elementos o compuestos químicos o biológicos, capaces de alterar las condiciones del ambiente del centro de trabajo y que, por sus propiedades, concentración, nivel y tiempo de acción puedan alterar la salud de los trabajadores. Se obliga a que en los centros de trabajo, donde se produzcan ruido o vibraciones ionizantes, radiaciones electromagnéticas no ionizantes, contaminantes, sólidos, líquidos o gaseosos que puedan alterar la salud de los trabajadores, no se deberán exceder los niveles máximos.

La obligación del patrón de proporcionar equipo de protección personal, se desprende del Título noveno, obligando al propio trabajador a usarlo.

Para la mejor conservación de la salud del trabajador, se introdujo el Título décimo, que tiene disposiciones sobre las condiciones generales de higiene, prohibiendo el tomar

alimentos en el sitio de trabajo; obligándose al patrón a instalar bebederos, lavabos, regaderas, vestidores y casilleros, en su caso mingitorios, asientos cómodos y anatómicos, cuando el trabajo se realice sentado, medidas todas que le permiten al trabajador llevar a cabo principalmente sus actividades de limpieza personal y sus necesidades fisiológicas. Además en este título se destina el capítulo III a la limpieza, que es un factor básico para evitar accidentes y enfermedades de trabajo, obligando a que se realicen medidas de aseo y mantener limpio el lugar de trabajo, la maquinaria y las instalaciones.

Como lo señalamos en un principio, consideramos que estos capítulos son de orden técnico, se tratan otros títulos más, como son el de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, el de servicios preventivos de medicina del trabajo, de los avisos de seguridad e higiene, de los informes y estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo, entre otros.

4.5.5 LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Surge del Tratado de Versalles en 1919, en su parte XIII, ha sido el único de los Organismos Internacionales que sobrevivió de la estructura de la Sociedad de las Naciones,

ingresa a las Naciones Unidas en diciembre de 1946.

Tiene una representación singular, ya que es tripartita, compuesta por delegados de los gobiernos, de los trabajadores y de los patrones, todos con idéntica representación, autonomía y derecho de voto, gozando estos últimos de independencia, con respecto al gobierno del estado a que pertenecen, obrando por los principios y tesis de sus sectores.

Consta de los siguientes órganos: a) La Conferencia Internacional del Trabajo, b) El Consejo de Administración, c) La Oficina Internacional del Trabajo, d) Las Instituciones Complementarias, e) Las Comisiones que se hagan necesarias para el correcto desempeño de sus funciones. "La Conferencia Internacional del Trabajo hasta el año de 1931 tenía adoptados 31 proyectos de Convención y 38 recomendaciones, cuyo conjunto constituye un verdadero Código Internacional del Trabajo". (33)

Se adoptan convenios y recomendaciones, las cuales quedan autenticadas en su votación, sin que sea menester su firma requiere su ratificación, estando obligados los represen-

(33).- CASTORENA J., Jesús. Manual del Derecho Obrero. Asociación Profesional México 1973 pág. 52.

tantes a someterlos a las autoridades encargadas de ratificarlos, por cierto México forma parte de dicho Organismo desde 1931.

Daremos a continuación los convenios sobre seguridad e higiene y riesgos de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México:

- 1.- Convenio número 12, relativo a la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura, en vigor para México, el 29 de octubre de 1937.
- 2.- Convenio 13, sobre la cerusa en la pintura, del siete de enero de 1938.
- 3.- Convenio 16 sobre examen médico de los menores (trabajo marítimo) del nueve de marzo de 1938.
- 4.- Convenio 17, a la indemnización de accidentes de trabajo, del doce de mayo de 1934.
- 5.- Convenio 19, a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnizaciones por accidentes de trabajo, del doce de mayo de 1934.
- 6.- Convenio 27, sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, del doce de mayo de 1935.
- 7.- Convenio 42, relativo a la indemnización por enfermedades profesionales, del 20 de mayo de 1938.
- 8.- Convenio 45, empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, del 21 de febrero de 1939.

- 9.- Convenio 55, sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, del 15 de septiembre de 1940.
- 10.- Convenio 56, sobre el seguro de enfermedades de la gente de mar, del primero de febrero de 1936.
- 11.- Convenio 58, sobre la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo, del 18 de julio de 1953.
- 12.- Convenio 62, relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación, del cuatro de julio de 1942.
- 13.- Convenio 90, sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria, del 20 de junio de 1957.
- 14.- Convenio 102, relativo a la norma mínima de la seguridad social, del doce de octubre de 1962.
- 15.- Convenio 110, sobre condiciones de empleo de los trabajadores en las plantaciones, del 20 de junio de 1961.
- 16.- Convenio 112, sobre la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, del nueve de agosto de 1962.
- 17.- Convenio 115, sobre protección de trabajadores contra radiaciones ionizantes, del 19 de octubre de 1984.
- 18.- Convenio 118, sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, del seis de enero de 1979.
- 19.- Convenio 120, relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas, del 17 de junio de 1969.

- 20.- Convenio 123, sobre la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo de las minas, del 29 de agosto de 1969.
- 21.- Convenio 124, sobre el examen médico de los menores - - (trabajo subterráneo), del 29 de agosto de 1969.
- 22.- Convenio 134, sobre la prevención de accidentes de trabajo de la gente del mar, del dos de mayo de 1975.
- 23.- Convenio 144, sobre las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales de trabajo, del 28 de junio de 1979.
- 24.- Convenio 152, sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios, del diez de febrero de 1983.
- 25.- Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, del primero de febrero de 1985.
- 26.- Convenio 161, sobre los servicios de salud en el trabajo, del 28 de noviembre de 1986.
- 27.- Convenio 163, sobre el bienestar de la gente de mar y - en puerto, del 25 de enero de 1991.
- 28.- Convenio 164, sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente del mar, del 25 de enero de 1991.
- 29.- Convenio 167, sobre seguridad y salud en la construcción del 25 de enero de 1991. (34)

(34) Convenios sobre Seguridad e Higiene y Riesgos de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, Ratificados por México, Páginas 9-13.

4.6 LA FUNCION ADMINISTRATIVA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, forma parte de la estructura administrativa del Gobierno Federal y está regulada por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40, el cual señala que le corresponde el despacho entre otros de los siguientes asuntos: k).- estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento, o).- establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social en los términos de la ley.

La prevención de accidentes tiene tres vías para cumplir sus objetivos, disposiciones técnicas, legislativas y administrativas. En los apartados anteriores hemos visto esencialmente las disposiciones técnicas y legislativas, tomando al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como expedido por una función materialmente legislativa, ya que en él, se contienen disposiciones de carácter general, pero sabiendo de antemano que se trata de una función formalmente administrativa, ya que emana del Poder Ejecutivo, haciendo uso de su facultad reglamentaria.

En el presente apartado nos corresponde ver lo que se -

refiere a la vigilancia, sanciones y recursos administrativos, que se constituyen en forma de ejecución de las disposiciones de carácter general, sobre prevención de accidentes de trabajo.

4.6.1 VIGILANCIA, SANCIONES Y RECURSOS EN LA SEGURIDAD E HIGIENE

Es unánime la posición, de que es necesario para el cumplimiento de las condiciones generales y de seguridad e higiene en los centros de trabajo, el que exista un sistema de inspección de dichas normas. Tal función le corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo a través de un cuerpo inspectivo.

Dicho cuerpo inspectivo se rige a la vez, por el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo dedica en el Título once, capítulo quinto, lo referente a la inspección del trabajo, la cual tiene como objetivo el vigilar el cumplimiento de las normas laborales, facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones para cumplir con las normas de trabajo, poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observa en

las empresas, y realizar estudios de los datos que soliciten durante la inspección.

Se tienen los deberes y atribuciones siguientes, vigilar las normas que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene, visitar las empresas durante las horas de trabajo, exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, entre otras.

Dentro de las obligaciones de los inspectores encontramos: identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los patrones y trabajadores, inspeccionar periódicamente las empresas, levantar acta de cada inspección que practiquen.

Ahora se estudiará la forma de como se llevan las inspecciones, éstas se programan por visitas iniciales, periódicas, que se dividen en condiciones generales y de seguridad e higiene, de verificación y extraordinarias. Deberán estar provistos de órdenes escritas en las que se precisa el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance. Tienen obligación tanto los trabajadores como los patrones

dar todo tipo de facilidades para que la inspección se practique, al levantar el acta correspondiente, se hará acompañar - por el patrón o su representante legal, debidamente autorizado, de los trabajadores a través de sus distintas comisiones, y por dos testigos de asistencia, el contenido del acta dependerá del tipo de inspección que se realice, debiendo reunir - los requisitos de forma y fondo de tales actuaciones, se deberá entregar una copia autógrafa a los que en ella intervienen. Antes de concluir el levantamiento del acta, el inspector asentará en su caso, las manifestaciones formuladas por los trabajadores, el patrón o su representante, y los invitará a firmar el documento, en caso de negarse a hacerlo, se hará constar tal hecho, sin que se afecte la validez del documento.

Una vez practicada la visita de que se trata, el inspector deberá turnar el acta levantada a sus superiores jerárquicos, ya valoradas y calificadas serán turnadas a la autoridad competente, para el efecto de imponer la sanción correspondiente, en los términos del título dieciséis de la Ley Federal del Trabajo.

Pasando al análisis de las distintas sanciones que se pueden imponer, debemos decir que la naturaleza de éstas, es administrativa, el simple incumplimiento trae aparejada la -

sanción. Las responsabilidades y sanciones las encontramos en la Ley Federal del Trabajo como ya lo hemos señalado, en su Título dieciséis, artículos 992, 994, 995, 996, 997, 999, 1001, 1002, 1003, 1008, 1009 y 1010.

Tenemos como ejemplo de lo anterior la multa, que se cuantificará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación y, entre las que encontramos los siguientes casos: a) De 15 a 315 veces el salario mínimo general al patrón, que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, de igual manera, al que no observe las normas sobre seguridad e higiene.

Finalmente, veremos el recurso que concede el Reglamento General de Seguridad e Higiene, para impugnar las sanciones que se impongan por violaciones al mismo, al notificar la imposición de una sanción, se hará saber al infractor el derecho que tiene para recurrirla en un plazo de 15 días. El recurso se debe presentar por escrito ante la dependencia que hubiese impuesto la sanción, en el escrito se debe precisar el nombre y domicilio de quien promueve, la inconformidad y los agravios que le cause el acto impugnado, no admitiéndose pruebas distintas a las rendidas durante la tramitación del

procedimiento relativo a la aplicación de las sanciones, a no ser que las propuestas por el interesado le hubieran sido desechadas indebidamente, o no hubieran sido desahogadas por motivos no imputables al oferente, en este caso se concederá un término de 15 días para desahogarlas. Una vez desahogadas, la autoridad formulará dictamen definitivo, con base en el cual se confirmará, modificará o revocará la sanción, haciéndole saber al recurrente. La interposición del recurso suspenderá la ejecución de las sanciones pecuniarias, si el infractor garantiza el interés fiscal.

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

I.- Es urgente expedir nuevos reglamentos especializados en materia de seguridad e higiene en el trabajo, ya que los que actualmente se aplican son viejos y obsoletos, por ejemplo, el Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, fue publicado el 27 de agosto de 1936, reformado el 29 de octubre de 1954 y corregido de acuerdo a la fe de erratas el 12 de enero de 1955. El Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores publicado el once de agosto de 1934, y, algunos otros más. Como se podrá ver, sus disposiciones no están de acuerdo con el crecimiento industrial, que obviamente ha sido mayor en los últimos años, ni con los nuevos sistemas de seguridad e higiene, que han evolucionado mucho desde la época de expedición de aquéllos, haciéndose necesario por su obsolencia que se dicten los reglamentos especializados que se hagan necesarios, para poder contar con un sistema efectivo de prevención de accidentes.

II.- Necesidad de la creación de ciertas situaciones jurídicas, para tener un sistema más efectivo de seguridad e higiene en el trabajo, en primer lugar la imposición de sanciones para los miembros de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, cuando no cumplan con sus obligaciones, ya que la-

mayoría de las veces, además de su falta de capacidad e inconsciencia, son indolentes en el cumplimiento de sus obligaciones, y en virtud de que la Ley no establece ninguna sanción, nada impide que dentro de los estatutos de organización y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene se prevean sanciones a sus integrantes, por el incumplimiento de sus obligaciones.

III.- El otorgar las mismas facultades en materia de inspección, tanto a las autoridades locales como a las federales, ya que las locales únicamente realizan funciones en cuanto a seguridad e higiene, no así de las condiciones generales en las empresas.

IV.- El obligar que dentro de las empresas exista una mayor atención, en cuanto a la capacitación y adiestramiento sobre prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y de seguridad e higiene, con objetivos y propósitos claros que vayan dirigidos especialmente a: A) Miembros de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, B) Supervisores y mandos medios, y C) A todos los trabajadores en general. Tratándose temas como son los principios básicos de la seguridad y la higiene, técnicas y prácticas para la prevención de riesgos de trabajo, salud y medicina en el trabajo, con cursos relativos al ruido, iluminación, ventilación, etc.,

V.- Realizar acciones de concertación con los sectores público, social y privado, a nivel federal en materia de seguridad e higiene y salud laboral.

VI.- Una mayor coordinación con las autoridades de tránsito federal y local, para la prevención de los accidentes en trayecto.

VII.- Promocionar con acciones directas en las empresas, la salud y seguridad mediante brigadas, por parte de las autoridades laborales en coordinación con las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

VIII.- Realizar estudios de investigación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, principalmente en las empresas con alta siniestralidad para prevenir y evitar los riesgos de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARCE CANO, Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Editorial Porrúa S.A. México 1972.
- 2.- BARBAGELATA H., Hugo. La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano. Editorial Popular de los Trabajadores. México 1981.
- 3.- BLAKE P., Roland. Seguridad Industrial. Editorial Diana México 1985.
- 4.- BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I - Editorial Porrúa S.A. México 1974.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo. Bibliográfica Omeba Buenos Aires 1968.
- 6.- CASTORENA J., Jesús. Manual del Derecho Obrero. Asociación Profesional México 1973.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II Editorial Porrúa S.A. México 1990.

- 8.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo III. Ediciones Diploma Buenos Aires 1977.
- 9.- DONOVA RIOS, Juan. Seguridad Industrial Básica. 3a. Edición Editorial Armo México 1980.
- 10.- FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa S. A. México 1978.
- 11.- GONZALEZ SOTO, Guillermo. Curso Básico de Seguridad Industrial.
- 12.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México 1971.
- 13.- HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid.
- 14.- KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo en el Derecho Mexicano. Editorial Jus. México 1977.
- 15.- LAZO CERNA, Humberto. Higiene y Seguridad Industrial. - 10a. Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1988.

- 16.- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos Madrid 1978.
- 17.- PALAZON, Ramón. Introducción a la Seguridad Industrial. 2a. Edición. Editorial Herrero. México 1975.
- 18.- RUIZ RUEDA, Luis. El Contrato de Seguro. Editorial Porrúa S.A. México 1984.
- 19.- SANCHEZ HERNANDEZ, Faustino. Legislación Laboral y Seguridad Social. Editorial Trillas. México 1981.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A.. México 1978.

REVISTAS Y PUBLICACIONES

- 1.- Accidentes de Trabajo. Departamento de Trabajo de los Estados Unidos Americanos. Boletín 67.
- 2.- Boletín de Actualidad Laboral. Oficina Internacional del Trabajo.
- 3.- Conceptos Básicos de Seguridad para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- 4.- Condiciones de Trabajo. Cuadernos de Medicina, Seguridad e Higiene.
- 5.- Cuestión Social. Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 6.- Hombre y Trabajo. Boletín de Salud Seguridad e Higiene.
- 7.- Medicina Preventiva. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 8.- Programa de Salud y Seguridad para los Trabajadores de las Empresas. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 9.- Revistas de Investigaciones Jurídicas. Organización Internacional del Trabajo.
- 10.- Seguridad e Higiene en el Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

LEGISLACION Y REGLAMENTOS

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- 1917 y 1994.
- 2.- Código Sanitario 1973.
- 3.- Código de Colores.

- 4.- Ley del Seguro Social. 1943, 1973 y 1994.
- 5.- Ley Federal del Trabajo. 1931, 1970 y 1994.
- 6.- Convenio Unico de Coordinación.
- 7.- Reglamento de Clasificación de Empresas y Grados de -
Riesgo.
- 8.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Pre-
visión Social.
- 9.- Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo.
- 10.- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Traba -
jo.
- 11.- Instructivo 19. Constitución, Registro y Funcionamiento
de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el -
Trabajo.
- 12.- Diccionario Enciclopédico Quillet.
- 13.- Diccionario Enciclopédico Gran Sopena.