

257



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
" ARAGON "

ESTUDIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

FALLA DE ORIGEN

T E S I S .  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

P R E S E N T A :

LUNA CISNEROS MARTIN

FALLA DE ORIGEN

ENEP



ARAGON

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

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.

## D E D I C A T O R I A

A mi Padre

Sr. Martin Luna Ramirez:

Porque por su ejemplo viril y honrado,  
su energia y ternura, hizo posible mi  
formación profesional.

A mi Madre

Sra. Pascuala Cisneros Hernández:

Con admiración profunda y como un homenaje  
sincer: por su abnegación y dulzura.

A mis Hermanos

Leticia

Yolanda

Ricardo

Por el apoyo moral que siempre  
me brindaron.

A mi Tío

Sr. Cliserio Lunc Ramírez:

Por su demostración de Cariño el más  
eterno agradecimiento.

A mi Abuelita (In Memoriam)

María Ramírez Sánchez:

A la memoria de un ser querido que no  
se encuentra conmigo, pero siempre está  
en mi mente y corazón.

Lic. Ruben García Hernández

Por hacer renacer en mí la fe y  
la confianza.

A mis Amigos y Compañeros:

Elsa Alijo

Germán Linderos.

Jaime Grendos.

Jesús Maldonado.

José Claudio.

Mra. de los Angeles Avila.

Pablo Tecurpetlec.

Rolando Pérez

Rosa Aurora López.

Yolanda Domínguez

Por esa gran amistad y su apoyo en todo momento, que significó un refugio en los malos y buenos momentos.

Por compartir mis inquietudes y ofrecerme su comprensión tan necesaria.

A mis maestros

Lic. Arturo Arriaga Flores.

Lic. José Manuel Cervantes B.

Lic. Proyer Martínez Suazo.

Con admiración y agradecimiento a sus  
profundos conocimientos y sabias enseñanzas.

# I N D I C E

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

## ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1	REVOLUCION INDUSTRIAL .....	4
1.2	REVOLUCION FRANCESA .....	6
1.3	PERIODO DE REFORMA .....	9
1.4	PERIODO PRECONSTITUCIONAL .....	12
1.4.1	LEYES DEL PERIODO PRECONSTITUCIONAL .....	15
1.4.2	PLANES POLITICOS QUE FIGURAN EN LA CONSTITUCION .....	17
1.5	LA CONSTITUCION DE 1917 .....	20
1.5.1	ANALISIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO A .....	24

## COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

2.1	DEFINICION .....	29
	OBJETO .....	30
2.2	ACTIVIDADES .....	31
	OBLIGACIONES .....	32
2.3	FUNCIONAMIENTO .....	33
	ORGANIZACION .....	36
2.4	REGISTRO .....	37
	VIGILANCIA .....	38
	INTEGRACION .....	39
2.5	FORTALECIMIENTO .....	43
	TRASCENDENCIA Y CLASIFICACION .....	44
2.6	COMISIONES CONSULTIVAS DE SEGURIDAD E HIGIENE .....	46
	COMISION CONSULTIVA NACIONAL .....	46

COMISION CONSULTIVA ESTATAL .....	47
<b>LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LA PREVENCION DE LOS ACCIDENTES</b>	
3.1 CONCEPTO, OBJETO E IMPORTANCIA .....	50
3.2 LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO .....	51
3.2.1 LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO .....	52
3.2.2 HIGIENE EN EL TRABAJO .....	54
3.3 LOS RIESGOS DE TRABAJO .....	55
3.3.1 DEFINICION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO .....	55
3.3.2 DEFINICION DE ACCIDENTE DE TRABAJO .....	56
3.3.3 DEFINICION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL .....	58
3.3.4 DISTINCION ENTRE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL .....	60
3.3.5 RIESGOS DE TRABAJO OCURRIDOS DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO Y EN HORAS DE LABORES .....	61
3.3.6 RIESGOS DE TRABAJO OCURRIDOS FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO Y EN HORAS DE LABORES .....	62
3.4 FACTORES PSICOLOGICOS QUE INTERVIENEN EN LOS ACCIDENTES .....	62
3.5 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	70
3.5.1 LA PREVENCION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO .....	74
3.5.2 LA PROTECCION EN LA INDUSTRIA .....	76
3.5.3 LA PROTECCION PERSONAL .....	81
3.5.4 LOS COLORES Y SU APLICACION .....	88
3.6 TECNICAS PSICOLOGICAS PARA LA PREVENCION DE LOS ACCIDENTES .....	91



**ESTUDIO DE LAS REFORMAS DECRETADAS EN 1978 A LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE  
SEGURIDAD E HIGIENE**

4.1	PRINCIPALES DISPOSICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE .....	100
4.2	INICIATIVA DE DECRETO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....	104
4.3	CONTENIDO DE LAS REFORMAS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE .....	105
4.4	LA NECESIDAD DE LEGISLAR LA RESPONSABILIDAD DEL PATRON DERIVADA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO .....	111
4.5.	EL DOLO EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO .....	125
	CONCLUSIONES .....	128
	BIBLIOGRAFIA .....	134

## INTRODUCCION

El tema a realizar es un asunto de particular trascendencia en el cual se involucran importantes cuestiones de justicia social.

En el presente estudio se analizarán los antecedentes históricos de la Seguridad e Higiene en el Trabajo lo que condujo a realizar uno de los aspectos más importantes de la evolución del Derecho del Trabajo.

Así de igual manera el análisis de los artículos de la Ley Federal del Trabajo en Materia de Seguridad e Higiene para ver si en realidad se evitan los accidentes de trabajo en nuestro país, ya que en su constante lucha por salir del subdesarrollo notablemente se ha industrializado.

Este proceso de industrialización ha costado muchas vidas para lograr éstos objetivos de industrialización se necesitan trabajadores sanos y responsables, así como empresarios que den educación a su fuerza de trabajo para evitar los accidentes y enfermedades que se deriven de éstos, lo cual implica una constante preocupación tanto para el trabajador que dispone de su fuerza de trabajo en beneficio del capital y cuyo principal objetivo es cuidar su vida y salud, como también para el empresario que requiere de la producción de bienes y servicios. Y quien tiene que ocuparse no sólo de la vida y salud del trabajador sino de abatir los gastos derivados de los riesgos de trabajo, y con ello permitir

que la Seguridad e Higiene se refuerze y así reducir el número de riesgos que en la actualidad es muy alto.

Entre las metas que pretenden lograr cualquier sistema moderno de Seguridad e Higiene debe estar el de superar la compensación económica del daño causado por el de la conveniencia de poder evitar los riesgos que se producen en los centros de trabajo con la puesta en práctica de la responsabilidad del patrón.

Si nosotros evitamos un riesgo de trabajo, en primer lugar salvamos a un trabajador, en segundo lugar protegemos al capital de la empresa porque economizamos a la misma de los gastos que se originan del accidente y en tercer lugar la producción nacional y el desarrollo del país.

## C A P I T U L O I

### Antecedentes Históricos

- 1.1. Revolución Industrial
  - 1.2. Revolución Francesa
  - 1.3. Período de Reforma
  - 1.4. Período Preconstitucional
    - 1.4.1. Leyes del período Preconstitucional
    - 1.4.2. Planes políticos que figuran en la Constitución
  - 1.5. La Constitución de 1917
    - 1.5.1. Análisis del Artículo 123 Constitucional
- Apartado A.

## 1.1. LA REVOLUCION INDUSTRIAL

En el año de 1764, Hargreaves inventó su famoso telar mecánico cuyos efectos habían de ser tan profundos y desconcertantes. A medida que se ponían al servicio aquellas máquinas, aumentaba la desocupación de los hiladeros lo cual creaba un malestar entre los trabajadores, los cuales enloquecidos por la miseria y capitaneados por Nedd Ludd, asaltaban los talleres para destruir las máquinas como una venganza. El parlamento promulgó en 1812 la ley que imponía la pena de muerte de los luddistas destructores de máquinas. Los obreros buscaron la manera de que se reconocieran sus sociedades: **Trade Unions** y tras largas luchas en el Parlamento fueron reconocidas en 1824. Posteriormente, en 1839 obtuvieron el sufragio Universal y una de las condiciones para tener derecho al voto era la de ser propietario. Entre tanto en 1848 acontecían dos grandes sucesos; estallaba la Revolución Francesa y el nacimiento del manifiesto comunista síntesis del estado a que llegó la lucha entre el capital y el trabajo. En el año de 1864 cuando Luis Napoleón se convirtió en emperador de Francia el derecho del trabajo tomó un nuevo rumbo, cuando el emperador reconoció el derecho de huelga el 25 de mayo del mismo año; y también se llevó a cabo la primera reunión de la Internacional.

En los años de 1845, 1854, 1860 y 1865, fueron promulgadas en Prusia leyes que anunciaban mejoras para las clases laborantes. Mientras tanto en Alemania y bajo el Gobierno del canciller

Bismark, la legislación laboral adquiría mayor importancia. El desarrollo de este programa, empezó por reprimir los movimientos de los trabajadores alemanes, pero el líder obrero Lasalle hizo pública su famosa teoría conocida como la ley de Bronce de los salarios, el Canciller al darse cuenta de que no podría desarrollarse ningún plan futuro sin aprovechar la naciente fuerza de los trabajadores unidos, entabló relaciones con Lasalle y lo tomó como su principal mensajero.

Después del triunfo de las armas alemanas, la evolución de la legislación laboral fue impresionante al grado de que el 17 de Noviembre de 1881, el Emperador Guillermo anunció el establecimiento del Seguro Social que contaba con los puntos de mayor exigencia de la clase trabajadora; tales como "la jubilación, la indemnización por accidente, muerte y enfermedades profesionales". (1)

Entre tanto en Inglaterra las asociaciones Trade Unions, se habían multiplicado y por su influencia las leyes protectoras del trabajo también fueron en aumento.

Durante la República, el Parlamento concedió el derecho de asociación en 1884, permitiendo el partido socialista aumentar el número de sus adeptos, por lo que se obtuvo una ley sobre accidentes de trabajo.

(1) Paullada Preciat, Fernando. "Antecedentes del Derecho del Trabajo" Revista Mexicana del Trabajo Ed. ST y PS, México, Marzo 1968, p. 22.

En 1889 a raíz de la gran huelga de mineros Bismark renunciaba en Alemania, aceptando dicha renuncia el Kaiser Guillermo II, con el objeto de cimentar absolutamente el bienestar del Pueblo trabajador, con la finalidad máxima del Canciller, de contar entre las filas de los trabajadores con reclutas sanos, satisfechos y bien pagados, cuando fuese necesario por el ejército alemán. En tales condiciones se obtuvieron los siguientes triunfos: "El descanso semanal, la fijación de la jornada máxima de 8 hrs., la asistencia médica urgente, protección para mujeres y niños, condiciones higiénicas en talleres y fábricas y consejos integrados por trabajadores para la vigilancia de las Industrias, todo esto fue al finalizar el año de 1889. En Julio de 1890 fue creada la jurisdicción especial para el arbitraje de los conflictos individuales de trabajo". (2)

## 1.2 REVOLUCION FRANCESA

La organización medieval de las corporaciones, era destruida con la Rev. Francesa; la Ley de 1791 decía: "A partir del 1ro. de Abril todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero está obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas y conformarse a los reglamentos de la policía existentes en el momento y en el futuro". (3)

(2) Robledo Santiago, Edgar. "La Seguridad Social", Edit. Alfa Omega. México, 1976. p.p. 40

(3) J. Kaye, Dionisio. "Los Riesgos de Trabajo". Ed. Trillas, México, 1985, p. 18

El liberalismo político y económico, y el individualismo filosófico, transformaron las sociedades medievales. Los problemas de trabajo se vieron afectados por esas influencias. La creación de la propiedad privada y de las libertades humanas, la igualdad entre los hombres, la libertad de industria y las demás garantías liberales promovieron lo que se ha llamado la Revolución Industrial, iniciándose así la concentración capitalista.

El Estado al reconocer la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley Civil, no hizo más que dejar al trabajador en el desamparo, pero su carencia de elementos de subsistencia y de lucha y por su ignorancia de las Normas Jurídicas necesarias para su defensa.

El Código de Napoleón reglamentó el trabajo en su capítulo III, Título octavo del libro tercero, llamando al Contrato de Trabajo, Arrendamiento de Obras y de Industria; es decir, revivió la fórmula romana del tiempo de Alejandro Severo.

Como resultado de la mecanización de la industria de hilados y tejidos en Inglaterra, los ideólogos socialistas empezaron a luchar porque los estados cuidarán de la Salud de los trabajadores y del pago justo de los salarios, así como por la reducción de las jornadas para mujeres y niños. Las minas de carbón y las fábricas de hilados y tejidos establecían jornadas de 15 a 16 hrs. de trabajo; tenían tiendas de raya; los salarios eran miserables; cuando los trabajadores sufrían algún accidente o enfermedad como



resultado de sus trabajos, eran abandonados a su suerte sin la menor ayuda del patrón. A las mujeres y a los niños se les utilizaba en grandes cantidades, pagándoles salarios más miserables que los que recibían los hombres. Estos datos son tomados de informes que recibió el gobierno inglés en 1814, de sus propios empleados.

El 9 de mayo de 1839, se dictó en Alemania la primera disposición legislativa sobre el trabajo, a la que siguieron las del 17 de Enero de 1845; 9 de Febrero de 1849 y 16 de Marzo de 1856. Se prohibió en los Estados Alemanes el trabajo de los niños cuya edad fuera inferior a los 10 años, especialmente en las minas y en la industria de lana. Se prohibió el trabajo nocturno de los niños y de los jóvenes y se dispuso que unos y otros pudieran disponer de tiempo para concurrir a la escuela; se fijó el domingo como día de descanso semanal pues hay que advertir que ni siquiera de esta franquicia gozaban los obreros europeos.

Inglaterra y Francia iniciaron también un movimiento legislativo muy semejante. Posteriormente al terminar la primera Guerra Mundial y perder el trono el Kaiser, se estableció en Alemania la República y se puso en vigor la famosa Constitución de Weimar.

Lyon Caen dice: "en esta constitución, el antiguo derecho de Propiedad a la manera romana quedó reducido al concepto moderno de una función social.

... lo que se refiere al Derecho del Trabajo, allí se cristalizó toda la ideología de la Social Democrática. Las principales conquistas obreras quedaron establecidas y quedó reconocida la existencia de la clase proletariado. Con posterioridad a la aparición de la Constitución de Weimar, el Derecho del Trabajo adquirió gran importancia en todos los países del Viejo Mundo". (4)

### 1.3 PERIODO DE REFORMA

En el Congreso Constituyente de 1857 los debates fueron importantes y la cuestión del trabajo fue tratada con toda amplitud; pero desgraciadamente aquellos ilustres constituyentes confundieron los términos y por defender la libertad de industria, no apreciaron su deber de proteger al trabajador.

Dentro de un discurso que pronunció el ilustre jurista Don Ignacio Luis Vallarta enfocó varios puntos entre los cuales se encuentran los siguientes Mencionó que: "El Derecho al trabajo libre, es una exigencia imperiosa del hombre, porque sin ella no puede desarrollar su personalidad; La esclavitud no debe existir entre trabajadores.

Cuando un patrón sea ruin, abusivo, déspota e ineficiente con los derechos de los trabajadores, deben ser castigados y reprobados por la ley.

(4) Compañía Torres, Ramón. "La Previsión Social". Revista Mexicana del Trabajo. Edit. S.T. y P.S.; México, Junio 1970, p.p. 37

Enfatiza que la Constitución debe limitarse sólo a proclamar la libertad del trabajo. No descender a por menores eficaces para impedir aquellos abusos que producen quejas y evitar así las trabas que tienen en mantillas a la industria". (5)

Y como resumen de lo expuesto aseguró que los gobiernos y las leyes, representaban un papel muy importante para borrar la crónica dolencia de los pueblos cultos ya que el trabajo es la única propiedad del pobre, que no tiene fábricas, ni otra clase de bienes.

En los días siguientes, los debates se prolongaron, con redundancias y aclaraciones; y por fin, el 18 de Noviembre, el artículo se aprobó quedando de la siguiente manera: Art. 5º Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto por la autoridad judicial. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser, en los términos que establezcan las leyes respectivas, obligatorio el de las armas, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales, los cargos concejales y los de jurado. El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u

(5) Ibidem p. 39

objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitirse convenio ni que el hombre pacte su prescripción o destierro".

Desde el momento de la promulgación de la Constitución. El Congreso decía: "Por todos los peones de una hacienda vota el administrador o escribiente". (6) el Globo asentaba en su columna, poco después de restaurada la república: "Creemos a raíz de una propuesta del Gobernador de Puebla, que la legislatura estudiará profundamente la cuestión de Salarios y empleará las medidas convenientes para hacer efectivas las libertades individuales que hasta hoy han estado a merced de los hacendados". (7)

Otros gobernadores promueven disposiciones benéficas y dictan otras relativas a la libertad real del trabajador, al pago de los salarios en monedas y fuera de las tiendas de raya, Puebla, Coahuila, Tamaulipas, Baja California, Chihuahua, Veracruz y otros así lo hicieron. Sin embargo, la malísima situación del pueblo hizo que se generalizara el bandolerismo en todo el territorio, pues las gavillas se formaban con los peones fugitivos de las haciendas y con los desocupados hambrientos. Entranizado don Porfirio fomentó la formación de acordados y de fuerzas fijas que persiguieron el bandolerismo, lo que hicieron ruda y despiadadamente, sacrificando con frecuencia a inocentes. Este era el panorama real de la Sociedad de aquel pueblo libre.

(6) Idem p. 42

(7) Idem p. 43

#### 1.4 PERIODO PRECONSTITUCIONAL

Durante el régimen de Porfirio Díaz se impusieron en México los principios del liberalismo económico, que impedían la intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales. Los empresarios aprovecharon la abstención de las autoridades para despojar al obrero de sus más elementales derechos. A principio del siglo XX, habían operarios que trabajaban doce horas diarias y costureras que laboraban once horas para ganar un salario de dos a tres reales. Los niños empezaban a trabajar desde los primeros años, y no existían el descanso dominical para la mayor parte de los obreros.

Los obreros procuraron defenderse mediante las huelgas, que estallaron fundamentalmente por el aumento de la jornada de trabajo, la disminución de los salarios, los despidos injustificados y la discriminación en favor de los trabajadores extranjeros, quienes percibían mejores salarios que los nacionales.

Los obreros aprovecharon la libertad de asociación para fundar sociedades cooperativas que tenían por objeto proteger a los trabajadores en contra de ciertos tipos de infortunios.

"José Vicente Villada y Bernardo Reyes, gobernadores de los Estados de México y Nuevo León, respectivamente, consiguieron la aprobación de Sendas Leyes, en las cuales se procuraba proporcionar al trabajador y a su familia una protección mínima en caso de accidentes de trabajo; Rodolfo Reyes presentó al Secretario de Fomento un proyecto de Ley Minera, en cuyo capítulo IX, se

reglamentaban las prestaciones correspondientes a los riesgos profesionales". (8)

Hacia 1905 comenzaron a manifestarse síntomas de inquietud y rebeldía, tanto en el campo como en las ciudades. Los funcionarios más perspicaces del régimen, cayeron en la cuenta de que era preciso reformar el sistema para evitar la revolución, pero fueron incapaces de imponer su opinión al dictador, quién prefirió el camino de la represión sangrienta para poder seguir en el poder. Los sucesos de Cananea y de Río Blanco pusieron de manifiesto el desprecio de Díaz hacia las demandas de los trabajadores y revelaron a la opinión pública la dependencia del régimen, el cual se hallaba sujeto a los inversionistas, casi todos de origen extranjero.

Al triunfo de la Revolución de 1910. Madero encargó a Federico González Garza y a Abraham González la elaboración de un proyecto de ley que mejorara la situación de los trabajadores y expidió un Reglamento de Policía Minera y Seguridad del Trabajo en las minas. Por su parte, los diputados Prida y Alcérreca presentaron en la Cámara Baja un proyecto de ley sobre accidentes del trabajo, y algunos gobernadores como Venustiano Carranza consiguieron la aprobación de medidas en favor de los trabajadores. Existió pues, en el régimen de Madero, la voluntad de terminar el sistema de explotación en las fábricas y talleres; pero la falta de tiempo impidió a los maderistas convertir en realidad sus generosos proyectos.

(8) Kaye, Dionisio J. OP. CIT. p. 24

Los Diputados del bloque renovador promovieron en 1913, un proyecto de Ley para reformar el artículo 309 del Código de Comercio, que constituía una completa legislación laboral; por su parte, los Diputados por Aguascalientes E. J. Correa y Ramón Morales, presentaron ese mismo año un proyecto de ley para remediar el daño procedente de los accidentes y enfermedades del trabajo en el cual se pretendía establecer una Caja del Riesgo Profesional, alimentada con las contribuciones que, con cargo a costo de producción, integrarán los patrones. (9), y cuyo objeto sería el de garantizar los beneficios otorgados por la Ley a los trabajadores.

La revolución constitucionalista se impuso en la República en 1914, desde un principio, los jefes militares y los gobernadores provisionales, procuraron una serie de reformas en material laboral y se crearon diversas instituciones legales, que habrían de ser recogidos por los constituyentes de 1917. Indudablemente no se trataba de crear instituciones que sirviesen como paliativos, ni de engañar al pueblo con medidas de tipo demagógico.

Sin embargo, estas Leyes fracasaron al tratarse de llevar a la práctica por diferentes motivos. En primer término la ignorancia de los trabajadores facilitaba la prosecución de los abusos de ciertos patrones, quienes encontraban fácilmente la forma de burlar las disposiciones legales. Prueba de ello es el decreto del 19 de octubre de 1914 dada por Cándido Aguilar, Gobernador de Veracruz, en el cual se aclaran los términos de reglamentación anterior, para

(9) Instituto Mexicano del Seguro Social, "Antecedentes de la Ley del Seguro Social", IMSS, México, 1972, p. 29

estas las falsas interpretaciones que los patrones han dado a dicho decreto. (10)

Los Constituyentes de Queretaro, al aprobar el artículo 123 dieron a conocer uno de los objetivos fundamentales para la clase trabajadora, pero ni ellos, ni el legislador ordinario que reglamentó dicho artículo, pudieron darle verdadera positividad a las normas laborales, las cuales siguieron siendo, durante varios años, en conjunto de principios teóricos que no llegaban a encarnar en la realidad.

#### 1.4.1 LEYES DEL PERIODO PRECONSTITUCIONAL

En la época Preconstitucional en el Estado de México, el 30 de Abril de 1904 el Gobernador José Vicente Villada, promulgó la primera Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, responsabilizando al patrón de los accidentes y obligándolo a indemnizar. Además estableció la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

"El 1° de julio de 1906 Ricardo Flores Magón, Juan Saravia y Rosalia Bustamante, proclamaban en San Luis Missouri, el programa del Partido Liberal y el manifiesto a la Nación, donde decía entre otras cosas, que ningún gobierno puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión del trabajo". (11)

(10) Ibidem p. 41

(11) J. Kaye Dionisio OP. CIT p. 24



El viernes 9 de Noviembre de 1906, Don Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo León, expide la ley sobre Accidentes del Trabajo, en la cual no comprendía enfermedades profesionales, pero se obligaba al patrón a prestar atención médica y farmacéutica y el pago del salario.

El 17 de Octubre de 1912, siendo Presidente Francisco I. Madero, se expidió el Reglamento de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas, que señala: "Artículo 2° Toda mina en explotación o conjunto de minas vecinas pertenecientes a un solo propietario, tendrá un ingeniero de minas titulado, responsable de dicha explotación se practique de acuerdo con las prevenciones de este reglamento. Artículo 6° Los dueños de las minas en explotación deberán tener disponibles en ellas medicamentos y medios de socorro inmediato para los heridos y habrá siempre una o más personas adiestradas en la administración de los primeros auxilios a los heridos, asfixiados, etc. y cuando el número total de operarios exceda de cien, deberán tener además a su servicio un ingeniero y un médico cirujano".

El 31 de Diciembre de 1912 siendo gobernador del Estado de Coahuila de Zaragoza, Venustiano Carranza expide el Decreto número 1468 de la Ley de Accidentes de Trabajo.

En el Plan de Guadalupe del 26 de Marzo de 1913 los Diputados renovadores José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas, Alfonso Cravioto Palavicini, presentaron en la Cámara de Diputados

el primer Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, reformando los artículos 75 y 309 del Código de Comercio.

El general Venustiano Carranza, como primer jefe del Ejército Constitucionalista, el 29 de Enero de 1915 en Veracruz, adicionó la fracción X del artículo 72 de la Constitución General, facultando al Congreso para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo. En las leyes del trabajo de los Estados de Veracruz del 19 de Octubre de 1914 debidas a Cándido Aguilar; de Yucatán del 11 de Diciembre de 1915 del general Alvarado; de Hidalgo del 25 de Diciembre de 1915; de Zacatecas del 24 de Julio de 1916 y Coahuila del 27 de Octubre de 1916, dictadas pro Espinosa Mireles, no se encuentran disposiciones legales tendientes a proteger a la salud del trabajador y mejorar sus condiciones de vida.

#### 1.4.2 PLANES POLITICOS QUE FIGURAN EN LA CONSTITUCION

Refiriéndonos a los principales planes políticos que hicieron aparecer los derechos sociales en la Constitución de 1917 se precisa lo siguiente:

1.- "El Programa del Partido Liberal formulado en San Luis Missouri, el 1° de Julio de 1906 por los mexicanos en el destierro bajo el lema de "Reforma, Libertad y Justicia" y de cuya exposición se transcribe lo siguiente: la higiene en las fábricas, talleres, alojamientos y otros lugares en que obreros deben estar por largo tiempo; la prohibición del trabajo infantil; el descanso dominical,

la indemnización por accidentes y obligar a los dueños de minas, fábricas, etc. a mantener las mejores condiciones higiénicas en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios y a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo". (12)

2.- El plan Político-Social proclamado por los Estados de Guerrero, Michoacán y Tlaxcala, Campeche, Puebla y el Distrito Federal, dado en la Sierra de Guerrero el 18 de Marzo de 1911 bajo el lema "Abajo la Dictadura. Voto Libre y No Reelección". En él se establecen entre otros puntos los siguientes: "Se aumentarán los jornales a los trabajadores, tanto del campo como de la Ciudad, en relación con los rendimientos del capital, para cuyo fin se nombrarán comisiones de personas competentes para el caso, las cuales dictaminarán, en vista de los datos que necesiten para esto... Las horas de trabajo no serán menos de ocho horas ni pasarán de nueve..." (13)

3.- El pacto de la empacadora de la Ciudad de Chihuahua del 9 de Marzo de 1912, en el que se repugna:

Para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera, se implantarán desde luego las siguientes medidas: "Se reducirán las horas de trabajo, siendo éstas diez horas como máximo para los que

(12) Silva Herzog, Jesús "Breve Historia de la Revolución Mexicana" Fondo de Cultura Económica, México p. 98 Tomo I

(13) Ibidem p. 145

## FALLA DE ORIGEN

trabajan a jornal y doce para los que lo hagan a destajo. No se permitirá que trabajen en las fábricas niños menores de diez años, y los de esta edad hasta la de dieciseis sólo trabajarán seis horas al día. Se procurará el aumento de jornales armonizando los intereses del capital y del trabajo, de manera que no se determine un conflicto económico que entorpezca el progreso industrial del país. Se exigirá a los propietarios de fábricas que alojen a los obreros en condiciones higiénicas que garanticen y enaltezcan su condición". (14)

4.- El Plan de Guadalupe del 26 de Marzo de 1913, fue el de mayor importancia porque se desconoce al gobierno usurpador del general Victoriano Huerta como Presidente de la República y Poder Legislativo y Judicial de la Federación, y a los gobiernos de los estados que reconozcan a dichos Poderes Federales, organizó el ejército constitucionalista y su meta principal era la aplicación de la Constitución de 1857.

Este Plan sirvió de base a la legislación positiva, bajo el lema de "Constitución y Reformas".

Independientemente de esos planes, debe hacerse notar que durante la Revolución en diversas partes del país se dictaron decretos legislando en materia de trabajo, como:

(14) Idem p. 256-257

"a) Decreto del 10 de Agosto de 1914 del Gobernador del Estado de Aguascalientes creando el descanso semanal obligatorio y la duración de la jornada máxima.

b) Decreto sobre abolición de las deudas de los peones, dictado por Pablo González, General de División del Ejército Constitucionalista y Comandante en Jefe del grupo del ejército Noroeste, dado en Puebla el 3 de Septiembre de 1914.

c) Decreto sobre el salario mínimo dictado por Alvaro Obregón General en Jefe del Ejército de Operaciones en nombre de la Revolución en Celaya el 9 de Abril de 1915 y confirmado por Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista. Encargado del Poder Ejecutivo de la Unión.

d) Por lo que toca al primer jefe de Ejército constitucionalista en uso de las facultades establecidas por la adición al Plan de Guadalupe, decretó una adición a la fracción X del artículo 72 de la Constitución, facultando al Congreso para legislar en materia de trabajo, inclusive estableció un aumento en los salarios de los trabajadores textiles, en los términos del decreto respectivo". (15)

#### 1.5 LA CONSTITUCION DE 1917

Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, si bien llevó acabo toda su campaña, soste-

(15) Silva Herzog, Jesús. "Breve Historia de la Revolución Mexicana" Fondo de Cultura Económica, México, 1973, p. 42-43 Tomo II

## FALLA DE ORIGEN

niencia que debería reimplantarse en la República, la Constitución de 1857 llegó a la convicción en unión de sus más cercanos colaboradores de que era necesario que esa Constitución que había sufrido cincuenta y cuatro reformas durante su vigencia, siendo aún mayor el tiempo de su incumplimiento y en que fue pertinazmente violada, fuese reformada estructuralmente dándole al país una Nueva Constitución.

Se presentó por Venustiano Carranza un proyecto de Constitución que, en su estructura, seguía el molde clásico de una Constitución Federal Democrática liberal-burguesa, copiando en gran parte a la Constitución de 1857, y sustituyendo la Sección de los Derechos del Hombre por el Título de las Garantías Individuales dentro del molde clásico de la Revolución Francesa y de la Constitución de Estados Unidos de América, es decir, estableciendo un Capítulo de libertades personales, que venían a constituir una valla contra los actos de las autoridades, que deberían respetar los derechos elevados al rango de Garantías Individuales.

En los artículos 4° y 5° de dicho proyecto se establecían las disposiciones que se transcriben a continuación:

Artículo 4° A ninguna persona se podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá velarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos

que marque la ley cuando se ofendan los de la Sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Artículo 5° Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el impuesto como pena por la autoridad judicial. La ley perseguirá la vagancia y determinará quiénes son los que incurren en ese delito. En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establecen las leyes respectivas, el de las armas, el servicio en el ramo judicial para todos los abogados de la República, el de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no permite la existencia de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación y objeto con que pretendan erigirse. Tampoco que pretendan crearse, tampoco puede admitir convenio en el que el hombre pacte su destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no sea mayor de un año y no

## FALLA DE ORIGEN

podrá excederse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de sus derechos políticos o civiles.

La redacción del artículo 5° antes citado hizo que surgiera una violenta lucha entre los diputados al objetarse el servicio obligatorio en el ramo judicial y rechazar el párrafo relativo a las horas de trabajo, arguyendo que el artículo 4° garantizaba la libertad de trabajo.

Ante la gravedad del problema se suspende la discusión del artículo 5°, designándose una comisión especial que debería estudiar detenidamente el capítulo y los artículos necesarios que reglamentaban los problemas del trabajo.

Dicha Comisión trabajó en forma incesante, con intervención de los Diputados que habían tomado parte principal en la discusión mencionada. Mario de la Cueva Dice: "El 23 de Enero de 1917, la comisión presenta al Congreso Constituyente el artículo 5° del proyecto, con ciertas adiciones, y un nuevo título "Del Trabajo y de la Previsión Social" estableciendo las bases conforme a las cuales: Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundados en las necesidades de cada región, sin controvenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de manera general todo contrato de trabajo.



Constituida por treinta fracciones y un artículo transitorio en virtud del cual: Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores, hasta la fecha de esta Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios.

Este proyecto fue discutido los días 25 y 26 de Enero, y finalmente previas las modificaciones pertinentes, se aprobó prácticamente en sus términos con las aclaraciones necesarias surgidas del análisis de todas y cada una de sus fracciones.

Así es como nació el artículo 123 de la Constitución, que consagra los derechos sociales por lo que toca a las relaciones de trabajo". (16)

### **1.5.1 Análisis del Artículo 123 de la Constitución**

#### **Apartado "A".**

En Materia de Protección a las mujeres y a los menores de edad hay diversas disposiciones: Los menores de 16 años y las mujeres no podrán ser dedicados al trabajo nocturno industrial y tampoco podrán trabajar en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche, prevención respecto a las mujeres que laboren en hoteles, fondas, etc. ya que son actividades difíciles de realizar.

(16) De la Cueva, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Ed. Porrúa, México, 1993, p. 48 Tomo I

Se prohíbe utilizar el trabajo de las mujeres y menores de 16 años en labores peligrosas e insalubres.

Está prohibido utilizar menores de 12 años y la jornada de trabajo para mayores de 12 años y menores de 16 años se fije en seis horas y respecto al trabajo extraordinario se dispuso que por ningún motivo podría emplearse a los menores de 16 años y a las mujeres, cualquiera que fuera la edad de éstas. Para las mujeres embarazadas o encinta, se fijaron tres reglas las cuales son: Durante los tres meses anteriores al parto no deberán desempeñar trabajos físicos que exijan un esfuerzo material considerable; en el mes siguiente al parto disfrutarán de descanso, percibiendo íntegro su salario y conservando su empleo y los derechos que hubieren adquirido por el contrato; y en el período de lactancia gozarán de dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a su hijo. También se indica que para trabajo igual debe corresponder salario igual sin distinción al sexo de las personas.

También hay disposiciones sobre casa para los obreros en primer lugar, están obligados los patrones de toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra actividad a proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, cuando las empresas estén situadas fuera de las poblaciones o estando dentro de ellas, ocupen un número mayor de cien trabajadores, en ambos casos no podrán los patrones cobrar como renta una cantidad mayor de medio por ciento del valor catastral de las casas.

También se considera de utilidad pública la formación de Sociedades Cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Algunas disposiciones se refieren al establecimiento de ciertos servicios públicos. Los patrones están obligados a sostener escuelas y a instalar enfermerías en los centros de trabajo. Igualmente están obligados a establecer los demás servicios públicos necesarios a la comunidad precepto que dada la amplitud con que está redactado, puede contribuir mediante una hábil reglamentación, a mejorar la situación de los pueblos. La Fracc. XIII trata de algunos servicios públicos como son mercados, centros recreativos, etc., ordenando que en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones y cuando el número de sus habitantes sea mayor de doscientos deberán los patrones reservar un espacio de terreno no menor de 5,000 metros cuadrados para los servicios antes mencionados. Se preven medidas contra la embriaguez y de juego en una disposición que prohíbe el establecimiento, en todo centro de trabajo, de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

La materia de previsión social es muy amplia. Se consagra la teoría del Riesgo Profesional al disponer que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.

En consecuencia los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que el accidente o la enfermedad haya originado la muerte o una incapacidad temporal o permanente para el trabajo, responsabilidad que subsiste aún en el caso de que el contrato se celebre por mediación de un intermediario. Los patrones están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la prevención de accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo y a organizar de tal manera que las tareas que resulten para la salud y la vida de los trabajadores estén garantizadas de acuerdo a la naturaleza del trabajo.

La Constitución trata de la importante cuestión del Seguro Social pero sólo en forma potestativa.

## C A P I T U L O   I I

### COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

- 2.1 Definición,  
Objeto
- 2.2 Actividades,  
Obligaciones
- 2.3 Funcionamiento,  
Organización
- 2.4 Registro,  
Vigilancia,  
Integración
- 2.5 Fortalecimiento,  
Trascendencia y clasificación
- 2.6 Comisiones Consultivas de Seguridad e Higiene
  - Comisión Consultiva Nacional
  - Comisión Consultiva Estatal

## 2.1 DEFINICION. OBJETO.

### DEFINICION:

Estos Organismos Preventivos se concibieron en nuestro país, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y luego en el Reglamento de Medidas Preventivas de los Accidentes de Trabajo de 1934, ésta disposición legal se reformó en 1978 y cambió el nombre a Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para Juan Legaspi Velasco " Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, son Organismos cuya creación obligatoria, está prevista en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 509 y 510. Deberán existir en todo centro de trabajo y estarán compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón" (17)

Nuestra legislación en su artículo 509 señala que "En cada empresa o establecimiento se organizarán las Comisiones de Seguridad e Higiene, que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan".

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene conforme al instructivo 119 del Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo "Son los organismos que establece la Ley Federal del Trabajo en los

(17) Legaspi Velasco, Juan A. Discurso de Clausura del V Congreso Interamericano de Prevención de Riesgos Profesionales, México 1978 p.p. 1

artículos 509 y 510, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan."

La diferencia de esas definiciones es de que la Ley Federal del Trabajo es más amplia ya que agrega como debe ser la Composición de las Comisiones mixtas de Seguridad e Higiene y señala que se deben de organizar el número de comisiones que se juzguen necesarias en los Centros de trabajo.

**OBJETO:**

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son Organismos que tienen por objeto preservar la integridad física de los trabajadores y prevenir las lesiones que puedan sufrir, también estudia el ambiente en el que se desarrolla el trabajo para evitar enfermedades que pueden ser causadas por polvos, humos, gases, calor, radiaciones, etc. La enfermedades del trabajo depende del tiempo de exposición, del grado de concentración y de la susceptibilidad individual.

También tienen por finalidad prevenir y evaluar y controlar las causas de los accidentes, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan esas medidas.

## 5.2. ACTIVIDADES, OBLIGACIONES.

### ACTIVIDADES:

Dentro de las actividades que tienen las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene están: las de proveer el adiestramiento sobre la prevención de riesgos y para ello promoverán que se impartan cursos actualizados a los trabajadores. Los cursos que sean impartidos incluirán la enseñanza de medidas concretas de seguridad y la conveniencia de cuidar la salud del trabajador dentro del centro de trabajo. Así mismo analizarán los riesgos específicos, los problemas cotidianos y también se estudiarán las observaciones que hagan los trabajadores; por lo tanto se deberán abordar problemas reales y específicos que ellos afronten en su centro de trabajo.

Cada Comisión procurará que los técnicos de la empresa o sus expertos en la materia dicten conferencias sobre temas de Seguridad e Higiene y medicina del trabajo, así como distribuir entre sus trabajadores, e instalarán en los lugares visibles y permanentes, "Avisos Preventivos, Carteles y Leyendas sobre los riesgos que entrañen algunos lugares". (18)

Como señala Dionisio J. Kaye "Le competen a las comisiones de Seguridad e Higiene las siguientes actividades que son:

(18) Peralta y de la Torre, Vicente, "Higiene y Seguridad" Ed. Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad A.C., México, 1980 Mayo, p.p. 8



1.- Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

2.- Proponer medidas para prevenirlas.

3.- Vigilar que se cumplan las disposiciones ordenadas.

4.- Poner en conocimiento de la empresa las violaciones a los reglamentos y a las disposiciones dictadas.

5.- Dar instrucciones sobre medidas preventivas de seguridad e Higiene a los trabajadores.

6.- Poner en práctica todas las iniciativas de prevención".  
(19)

**OBLIGACIONES:**

Recabar y concentrar un informe breve de los comisionados auxiliares, así como mantener surtido y al día los botiquines de emergencia; sesionar una vez al mes; discutir todos los problemas planteados por los auxiliares y por ellos mismos, se levantará un acta con lo observado y las proposiciones y soluciones, enviando una copia a la Dirección General de Previsión social de la Secretaría del Trabajo.

(19) Kaye, Dionisio J. "Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo" Ed. Themis, México, 1990, p.p. 101.

# FALLA DE ORIGEN

Cualquiera de los miembros de la Comisión Central podrá citar a Sesión extraordinaria si se enterara de una situación repentina que amenazara seriamente la salud de los trabajadores, enfocada exclusivamente al motivo que ha surgido, se pedirá a la empresa que se modifique o cese la situación y a la vez se dará aviso a la Dirección de Previsión Social.

Cuando el problema requiera un dictamen, la Comisión Central se dirigirá por escrito al Departamento de Higiene del Trabajo, solicitando el estudio correspondiente: promoverá conferencias sobre Seguridad e higiene, haciendo participar al médico de la empresa, promoverán conferencias sobre Seguridad Industrial dadas por los ingenieros, técnicos, etc.

Arias Galicia Dice "Las obligaciones de las Comisiones Mixtas de Seguridad Higiene son preventivas, nunca serán ejecutivas, por lo que, sus recomendaciones y peticiones se harán por escrito al patrón con copia a las autoridades " (20)

## **2.3 FUNCIONAMIENTO, ORGANIZACION**

### **FUNCIONAMIENTO:**

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, harán recorridos por toda la fábrica o empresa por lo menos cada mes,

(20) Arias Galicia, Fernando. "Administración de Recursos Humanos" Ed. Trillas, México, 1986.

levantando un acta que contenga las observaciones sobre las Condiciones de Seguridad e Higiene, y las medidas que proponga para mejorar las posibles causas de riesgo. Como lo señala el artículo 202 del Reglamento.

El acta deberá ser enviada a la autoridad del trabajo que le corresponda mensualmente.

Los Accidentes que ocurran deben ser investigados en sus causas de los cuales necesariamente tendrá que elaborarse un informe.

Los recorridos de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene pueden tener 3 objetivos:

- 1.- Observación general;
- 2.- Observación Objetiva Parcial; y
- 3.- Observación Objetiva Especial.

La Primera puede realizarse haciendo una observación del proceso de producción en los lugares siguientes. Los locales de Servicio, los departamentos de producción y los talleres de mantenimiento.

La Segunda es la observación que se realiza, sobre áreas que se conocen o señalan como peligrosas, para que se propongan medidas concretas que puedan ser aplicadas para prevenir los riesgos.

## FALLA DE ORIGEN

La Tercera puede hacerse a petición de los trabajadores, a petición de la empresa, cuando note alguna condición insegura en una área de trabajo. (21)

Para poder realizar sus funciones la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deberá fijar desde luego el programa del Calendario Anual de recorridos mensuales.

En los recorridos podrá fijarse un programa general de aspectos por revisar permanentemente en base a las características del Centro de trabajo como son en puntos sobre:

- 1.- Aseo
- 2.- Orden
- 3.- Distribución de las Instalaciones
- 4.- Maquinaria
- 5.- El equipo y los trabajadores en el Centro de trabajo
- 6.- Espacios de trabajo y de los pasillos,
- 7.- Estado y uso de herramientas manuales,
- 8.- Escaleras, andamios, carros de mano, montacargas,
- 9.- Pisos y plataformas,
- 10.- Grúas y cubrestantes,
- 11.- Alumbrado, ventilación, áreas con temperaturas extremas artificiales,

(21) Guía para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, Edit. Dir. Gral. de Medicina en el Trabajo, México, 1978, p.p. 10

- 12.- Equipo eléctrico, extensiones y conexiones,
- 13.- Equipo de protección personal,
- 14.- Ruido, vibraciones, polvo, gases y otros,
- 15.- Recipientes a presión, calderas,
- 16.- Manejo de sustancias químicas,
- 17.- Cadenas, cables y cuerdas,
- 18.- Accesos a equipos elevados,
- 19.- Salidas normales y de emergencia,
- 20.- Patios, paredes, techos y caminos,
- 21.- Sistema contra incendio,
- 22.- Peligro de explosión por gases,
- 23.- Estado de mantenimiento preventivo y correctivo; y
- 24.- Protección en el punto de operación

Resumiendo se puede señalar que las funciones de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son: Investigar las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo;

Proponer medidas para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo y vigilar que se cumplan.

#### **ORGANIZACION:**

La división del trabajo de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene es la base para la organización interna de sus miembros en cuanto a la actividad específica que cada uno realiza como pudiera ser:

## FALLA DE ORIGEN

1.- En la elaboración del Plan de trabajo mensual o anual, en el que se establecerán las condiciones de labores a revisar.

2.- Redactar las actas mensuales ordinarias y extraordinarias, trámites de permisos ante el patrón.

3.- Un secretario que anote las observaciones hechas en forma conjunta con responsables de archivo.

4.- Enviar actas a las autoridades

5.- Otro que presente las actas de los recorridos al patrón o a sus representantes

6.- Dar orientación y capacitación a los demás trabajadores sobre medidas de Seguridad e Higiene. (22)

### **2.4 REGISTRO, VIGILANCIA E INTEGRACION**

#### **REGISTRO:**

Las entidades Federativas en auxilio de las autoridades federales del trabajo, registrarán a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que deben integrarse en los Centros de trabajo.

(22) Ibidem, p. 23

Se ha diseñado una forma llamada solicitud de registro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que contiene los datos de identificación de la empresa, y los del acta Constitutiva de la Comisión, en donde se incluyen la fecha del acta y los nombres de los representantes propietarios y suplentes obreros y patronales.

Una vez elegidos a los representantes, deberá enviarse el acta constitutiva al Departamento de Comisiones de Seguridad e Higiene de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el trabajo.

Esta dependencia verificará y registrará la Constitución de la Comisión; dicha dependencia extenderá las credenciales correspondientes.

En la misma forma se procederá cuando se efectúen los cambios pertinentes en la reintegración de las comisiones y cada vez que haya substitución de los representantes". (23)

#### **VIGILANCIA:**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conjuntamente con las autoridades laborales estatales ha establecido el programa de Desarrollo Sectorial en Materia de Administración del trabajo, en lo relativo a Seguridad e Higiene y establece lo que se requiere para que dicho programa se realice con el auxilio de las

(23) Nueva guía para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene Edit. Dirección General de Medicina y Seguridad en el trabajo, México, 1976, p.p. 9

autoridades correspondientes.

La vigilancia de las Comisiones Consiste, en:

A. Fundamentalmente, en velar por el cumplimiento de las disposiciones emanadas de los reglamentos respectivos, así como la observación de las medidas dictadas en ellos mismos.

B. Los reglamentos indican las medidas preventivas de Seguridad e Higiene que deben implantar los patronos y las comisiones.

C. Para asegurar el cumplimiento de las disposiciones preventivas, las comisiones harán recorridos periódicos de observación y estudio.

D. En el programa de actividades podrán quedar incluidas las reuniones periódicas y ordinarias, las cuales conviene celebrar después de cada recorrido. En ellas se estudiarán las deficiencias observadas en materia de seguridad e higiene. (24)

#### **INTEGRACION:**

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene deberán ser promovidas para su integración por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Departamento del Distrito Federal, las

(24) Ibidem, p. 14



autoridades de los Estados, los patrones, los trabajadores o sus representantes conforme lo establece el artículo 193 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Es evidente que esta cuestión debe interesar mas a los trabajadores, debido a que son los afectados directamente.

La composición de estas comisiones es la de estar integradas por igual número de representantes de patrones y de trabajadores, y deberán funcionar permanentemente.

El número de comisiones de Seguridad e Higiene que debieran existir en cada empresa dependerá según lo indica el artículo 195 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de las siguientes consideraciones:

- 1.- El número de Trabajadores,
- 2.- Peligrosidad de las labores,
- 3.- La ubicación del centro de trabajo,
- 4.- Las divisiones, plantas o unidades de que se componga la empresa,
- 5.- Las formas o procesos de trabajo; y
- 6.- El número de turnos de trabajo

La proporción de representantes que constituyen esas comisiones depende del número de trabajadores que laboren en cada división, planta o unidad de la siguiente manera:

## FALLA DE ORIGEN

1.- Menos de 20 trabajadores, 1 representante obrero y 1 representante patronal.

2.- De 20 hasta 100 trabajadores, 2 representantes obreros y 2 representantes patronales.

3.- Más de 100 trabajadores, 5 representantes obreros y 5 representantes patronales; y por cada propietario un suplente en todos los casos.

Para el caso de existir varias Comisiones de Seguridad e Higiene se recomienda que sea nombrada una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene Central, dando autonomía a los auxiliares y reportando actividades a la central, la cual canalizará la información a la autoridad.

La elección de los representantes de los trabajadores se hace por el sindicato titular del contrato colectivo del trabajo o por la mayoría de los trabajadores cuando no hay sindicatos, en asamblea general. La elección de los representantes patronales se hace por designación del patrón o de sus representantes.

Para el caso de que no designen representantes obreros o patronales a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la autoridad lo hará en su rebeldía. (de acuerdo al artículo 198 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo).

Los requisitos para ser miembro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 199 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo son:

- a) Ser trabajador de la empresa,
- b) Ser mayor de edad,
- c) Poseer la instrucción y experiencia necesarias,
- d) No ser trabajador a 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; y
- f) De preferencia ser el sostén económico de una familia.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo les impone a los patrones la obligación de proporcionar información a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de expertos técnicos en materia de trabajo, y maquinaria que desconozcan los integrantes de estas, de lo contrario serán responsables de cualquier orden negligencia o imprudencia que pueda poner en peligro a los trabajadores que desempeñen sus labores en la maquinaria nueva que se instale.

Además expedirán toda clase de comunicación y boletines que las comisiones crean convenientes para el cumplimiento de las obligaciones que les impone su representación, siendo necesario que el médico de la empresa los asesore.

## **2.5 FORTALECIMIENTO, TRASCENDENCIA Y CLASIFICACION**

### **FORTALECIMIENTO:**

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene registradas deben recibir de los representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social la información de Programas de fortalecimiento, que incluye el instructivo para el establecimiento y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y programas específicos de tipo social como son:

- 1.- Promoción de la salud,
- 2.- Nutrición,
- 3.- Planificación familiar,
- 4.- Lucha contra el Alcoholismo,
- 5.- Campaña en contra de la drogadicción, educación y capacitación sobre seguridad e higiene en el trabajo, y
- 6.- Los que se desarrollan posteriormente" (25)

(25) Reseña Laboral, Edit. S.T.P.S., México, 1977 Julio, p.p. 16

Todas las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que destaquen en el desempeño de sus funciones recibirán estímulos por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

**TRASCENDENCIA:**

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XV establece:

Obligaciones de los Patrones: Organizar permanentemente cursos de capacitación y adiestramiento para sus trabajadores.

Consciente de lo planteado y considerando la trascendencia de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, han implementado programas de fortalecimiento en los Centros de Trabajo que se desarrollan a nivel nacional y en forma permanente.

**CLASIFICACION:**

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, se clasifican en:

- 1.- Nacionales,
- 2.- Regionales, y
- 3.- Locales.

Las Nacionales están constituidas por los representantes sindicales y empresariales en su más alto nivel, es decir, los comités ejecutivos de los sindicatos y los representantes de las cámaras industriales. Dichas Comisiones Nacionales sesionan en la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, periódicamente bajo la coordinación de su Director General.

Las Regionales: Son un eslabón intermedio entre las Comisiones Nacionales y Locales, para integrar a cada una de ellas se atiende a las peculiaridades de cada región donde se ubiquen las empresas industriales.

Las Locales: están formadas por cada empresa o establecimiento industrial en particular, como la indica la Ley Federal del Trabajo.

La labor en los lugares específicos de trabajo y las recomendaciones que ellos hacen facilitan la tarea de las comisiones regionales y nacionales.

Una vez instaurada una Comisión Nacional por rama industrial sus integrantes se abocarán a la elaboración del reglamento respectivo y posteriormente a resolver los problemas específicos de Seguridad e Higiene que planteen las comisiones correspondientes a las diversas plantas industriales. (26)

(26) Hombre y Trabajo, Edit. Dirección General de Medicina y Seguridad en el trabajo de la S.T.P.S., México, 1976 número 3, p.p.

Estas Comisiones correspondientes a las diversas plantas darán a conocer las recomendaciones que consideran adecuadas a las comisiones regionales y locales, ya que éstas tienden a constituir un vínculo más estrecho entre las Comisiones Locales y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el objeto de informar y aplicar las disposiciones legislativas y reglamentarias que emanen de esta última a fin de que se lleve a cabo su cumplimiento.

## **2.6 COMISIONES CONSULTIVAS DE SEGURIDAD E HIGIENE**

### **2.6.1 COMISION CONSULTIVA NACIONAL.**

El artículo 512-A de la Ley Federal del Trabajo, dispone al respecto que se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuya función será la de estudiar y proponer medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, y deberá integrarse por representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de Salubridad y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los representantes que designen, aquellas Organizaciones Nacionales de trabajadores y patronos a las que convoque el Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada comisión.

En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, la Comisión Consultiva Nacional tiene las atribuciones siguientes como lo

dispone el artículo 288 del Reglamento General de Seguridad e Higiene.

1.- Emitir opinión sobre los anteproyectos de instructivos, cuando así lo soliciten las autoridades laborales;

2.- Practicar estudios en materia de Seguridad e Higiene y presentarlos a la autoridad laboral para que esta los tome en cuenta en el ejercicio de sus funciones,

3.- Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las reformas y adicciones que a juicio de la comisión, deberán hacerse al texto del Reglamento.

4.- Contribuir a la difusión de las medidas concernientes a la prevención de accidentes y enfermedades que puedan originarse o producirse en los centros de trabajo; y

5.- Estudiar y proponer medidas preventivas con el propósito de abatir los accidentes y enfermedades que se produzcan en los centros de trabajo.

#### **2.6.2 COMISION CONSULTIVA ESTATAL.**

Las Comisiones Consultivas Estatales se constituirán en las entidades federativas, las cuales podrán disponer y coordinar estudios en materia de Seguridad e Higiene, a fin de proponer a las



autoridades laborales, la adopción de medidas tendientes a prevenir los riesgos en los centros de trabajo de jurisdicción laboral como señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 512-B.

Las propias Comisiones Consultivas Estatales propondrán a las autoridades laborales federales, las reformas o adiciones que consideren convenientes al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o a sus instructivos correspondientes de acuerdo con los cambios tecnológicos que acontezcan en los centros de trabajo de jurisdicción local.

El artículo 234 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo señala como se integraron dichas Comisiones.

Serán presedidas por los Gobernadores de las entidades federativas y en su integración participarán también representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Salubridad y del Instituto Mexicano del Seguro Social y los que designen las organizaciones de trabajadores y patrones a los que convoquen conjuntamente, la Secretaría del Trabajo Social y el Gobernador de la entidad correspondiente, el representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como secretario de la misma.

## C A P I T U L O   I I I

### La Seguridad e Higiene en la Prevención de los Accidentes.

- 3.1 Concepto, Objeto e Importancia
- 3.2 La Seguridad e Higiene en el Trabajo
  - 3.2.1 Seguridad en el Trabajo
  - 3.2.2 Higiene en el Trabajo
- 3.3 Los Riesgos de Trabajo
  - 3.3.1 Definición de los Riesgos de Trabajo
  - 3.3.2 Definición de Accidente de Trabajo
  - 3.3.3 Definición de Enfermedad Profesional
  - 3.3.4 Distinción entre Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional
  - 3.3.5 Riesgos de Trabajo ocurridos dentro del Centro de Trabajo y en horas de Labores.
  - 3.3.6 Riesgos de Trabajo ocurridos fuera del Centro de Trabajo y en horas de labores
- 3.4 Factores Psicológicos que intervienen en los accidentes
- 3.5 Medidas Preventivas
  - 3.5.1 La Prevención de los Riesgos de Trabajo
  - 3.5.2 La Protección en la Industria
  - 3.5.3 La Protección Personal
  - 3.5.4 Los colores y su aplicación
- 3.6 Técnicas Psicológicas para la prevención de los accidentes

### 3.1 CONCEPTO, OBJETO E IMPORTANCIA

#### CONCEPTO:

"La Seguridad e Higiene Industrial es el Conjunto de Conocimientos Científicos y Técnicos encaminados a localizar, evaluar, prevenir y controlar las causas de los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo o a causa de su trabajo". (27).

#### OBJETO:

"La Seguridad e Higiene en el trabajo tiene por objeto prevenir los riesgos que generan las enfermedades y que ocasionan los accidentes mediante la aplicación de las normas específicas aconsejables. Con el objeto de alcanzar una condición óptima de los factores que estimulan el desarrollo humano de los trabajadores". (28)

#### IMPORTANCIA:

La Industrialización genera una creciente variedad de riesgos laborales; los accidentes y enfermedades del trabajo alcanzan proporciones alarmantes en nuestro país.

(27) Arias, Galicia Fernando. Op Cit. p.p. 356

(28) Loc. Cit.

Todo trabajador no solo debe estar consiente de la necesidad de producir más, si no, de la posibilidad de organizar su trabajo y la tecnología de manera que la productividad los estimule en su desarrollo humano sin menoscabo de ella misma.

De ahí la importancia de la Seguridad e Higiene para prevenir enfermedades y accidentes, que se puedan presentar, en la realización de un trabajo o actividad. Estos accidentes se podrán prevenir con la buena aplicación de los manuales que se refieren a la prevención de accidentes.

### **3.2 LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

La existencia de los riesgos de trabajo en los centros de trabajo es variable de acuerdo con una multiplicidad de circunstancias que condicionan su potenciabilidad, ésta variable es susceptible de ser medida con la ayuda de métodos y técnicas especializadas que han dado lugar a varias ramas de la Medicina de Trabajo como son:

- 1.- La Seguridad Industrial y
- 2.- La Higiene Industrial

La Primera, aprovecha los conocimientos de la Ingeniería para promover la seguridad en las instalaciones industriales con el objeto de prevenir accidentes, y

La Segunda, aprovecha los conocimientos de la higiene para mejorar las condiciones del ambiente de trabajo y evitar el

desarrollo de enfermedades; ambas disciplinas se mezclan de acuerdo con las características propias de cada centro de trabajo y se aplican en los sitios en que sea necesario corregir situaciones peligrosas que pueden dar lugar a riesgos de trabajo.

### 3.2.1 LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Nos dice Jorge E. Marc que la Seguridad Industrial es de carácter inminentemente técnico y tiene por finalidad según Ruprecht "Evitar daños al trabajador provenientes de factores mecánicos o químicos. (29)

Rafael Caldera "Distingue entre los riesgos provenientes de la insalubridad de las tareas que corresponden a la higiene y a los de la peligrosidad de ellas, que corresponden a la seguridad en el trabajo". (30)

Miguel Bermudez Cisneros por su parte nos apunta que "Cuando la ley reglamenta el combate de las llamadas enfermedades profesionales, evitando su aparición, estamos en el dominio de la higiene del trabajo. Cuando el legislador toma medidas contrarias al riesgo de accidente de trabajo pasamos para el dominio de la seguridad en el trabajo". (31)

(29) Marc, Jorge Enrique. "Los Riesgos de Trabajo". Ed. de Palma, Argentina, 1978, p.p. 11

(30) Loc. Cit.

(31) Bermudez, Cisneros Miguel. "El Empleado y el Empleador". Ed. Cárdenas, México, 1982. p.p. 740

Roberto Muñoz Román nos indica que "El afán de reducir al mínimo la peligrosidad y la insalubridad se manifiesta en síntesis en las fracciones XVI y XVII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que impone a los patrones la obligación de acondicionar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, los establecimientos de trabajo y las instalaciones de maquinaria, así como proporcionar implementos de protección a los trabajadores e implementar sistemas de prestación del trabajo, conforme a esos mismos principios, para abatir los riesgos y lo mal sano en el desarrollo de las relaciones laborales.

Los trabajadores están obligados a su vez, frente a los patrones y compañeros de trabajo, a observar las medidas de seguridad e higiene implantadas en su centro de trabajo". (32)

El Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en documento elaborado conjuntamente nos manifiestan que la seguridad en el trabajo "Es el conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar los riesgos y establecer las medidas para prevenir los riesgos de trabajo". (33)

Se puede decir que mediante la seguridad se intentan prevenir los accidentes de trabajo actuando sobre el ambiente para identificar los factores agresivos.

(32) Muñoz, Román Roberto "Derecho del Trabajo" Ed. Porrúa, México, 1983, p. 25

(33) I.M.S.S. - S.T.P.S. "Conceptos Básicos de Seguridad e Higiene". NE, México, 1980, p. 13

Esta actuación técnica de la seguridad en el campo de la prevención de los accidentes del trabajo resulta de mayor eficacia que la medicina del trabajo porque permite eliminar o hacer tolerables los factores agresivos, con ésta eliminación es posible lograr auténticas prevenciones.

### 3.2.2 HIGIENE EN EL TRABAJO

Según Cesareo Junior se debe concebir como "El estudio de todas las formas de protección del trabajador, en lo que se refiere al desempeño de su trabajo, principalmente con el carácter de previsión de las dolencias profesionales y del mejoramiento de las actividades físicas, mentales y ambientales". (34)

Además Miguel Bermudez Cisneros nos indica que "El higienista del trabajo se dedica a la prevención de la insalubridad a través del estudio fisiopsíquico del hombre y de las observaciones de los métodos y de los locales del trabajo". (35)

El Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social apuntan que la higiene es la disciplina que estudia y determina las medidas para conservar y mejorar la salud, así como para prevenir las enfermedades.

(34) Cesareo, Junior Citado por, Marc, Jorge Enrique, op. cit. p. 8

(35) Bermudez, Cisneros Miguel, Op. Cit. p. 740

La higiene en el trabajo "Es la parte de la higiene en general que busca mejorar y conservar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realizan, 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". (36)

Se puede manifestar que la higiene en el trabajo abarca:

El ambiente laboral, es decir, las condiciones del lugar donde se desarrollan las actividades del trabajador debido a la relación que existe entre el medio en que se desenvuelve el trabajador y los hábitos personales de éste.

La aplicación de los principios de higiene debe hacerse reconociéndose los agentes contaminantes que resultan del proceso del trabajo.

### **3.3 LOS RIESGOS DE TRABAJO**

#### **3.3.1 Definición de Riesgos de Trabajo**

Para Martín Catharino el riesgo de trabajo "Es aquel que causa accidente o enfermedad directa o indirectamente relacionada con la prestación del trabajo subordinado y que tenga por efecto

(36) I.M.S.S. - S.T.P.S. Op. Cit. p. 14



la imposibilidad o la incapacidad total, parcial, temporal o permanente de la víctima para el trabajo. (37)

Jorge E. Marc nos dice que riesgo de trabajo "Es toda contingencia o proximidad de daño o peligro en que pueden caer los trabajadores, algunos de los cuales son comunes a todo ser humano por su condición de tal, pero que adquieren mayor relevancia económica, jurídica y social, cuando el sujeto es precisamente un trabajador". (38)

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definió a los riesgos de trabajo indicando que "Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas".

Nuestra Ley Federal del Trabajo actual define al riesgo diciendo que "Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del Trabajo".

### 3.3.2. Definición de Accidente de Trabajo.

Alonso Olea indica que accidente de trabajo "Es toda lesión corporal que el trabajador sufre en ocasión o por consecuencia del

(37) Catharino Martín Citado por Bermudez, Cisneros Miguel. "Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas, México, 1979 p. 170.

(38) Marc. Jorge Enrique, op. cit. p. 20

trabajo". (39)

Juan José Etala señala que accidente de trabajo "Es el ocurrido a los empleados y obreros durante el tiempo de la prestación de sus servicios, ya sea por el hecho o en ocasión de su trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor". (40)

Fernando Arias Galicia nos dice que accidente de trabajo "Es toda lesión medicoquirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste, o como consecuencia del mismo". (41)

Nuestra legislación en su artículo 474 señala que 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 preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél".

(39) Olea, Alonso. Citado por Marc Jorge Enrique idem. p. 35

(40) Etala, Juan José. Citado por Marc Jorge Enrique Loc. Cit.

(41) Arias, Galicia Fernando. Op. Cit. p.p. 362-363.

Entonces tenemos que los elementos de los accidentes de trabajo son:

- 1.- Que el trabajador sufra una lesión;
- 2.- Que ésa lesión le origine en forma directa una perturbación temporal, permanente o la muerte;
- 3.- Que dicha lesión o muerte se ocasione durante, o en ejercicio o con motivo del trabajo;
- 4.- Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

### **3.3.3 Definición de Enfermedad Profesional.**

La Organización Internacional del Trabajo considera que es enfermedad profesional "Un daño en la salud que tiene una evolución lenta, estando sus momentos genéticos ligados a la naturaleza especial de la industria". (42)

Eugenio Pérez Botija estima que enfermedad profesional "Es aquella que es producida por consecuencia del trabajo, con evaluación lenta y progresiva ocasionando al productor una incapacidad para el ejercicio normal de su profesión o su muerte". (43)

(42) Marc. Jorge Enrique, Op. Cit. p. 97.

(43) Pérez, Botija, Eugenio citado por Marc Jorge Enrique

León Lattes menciona que debe entenderse por enfermedad de trabajo "Aquella adquirida progresiva y paulatinamente por las condiciones antihigiénicas o malsanas en que se desarrolla el trabajo las cuales sin embargo no logran ser consideradas como enfermedades profesionales, específicamente amparadas por la ley" (44)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 475 dispone que enfermedad de trabajo "Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

En lo medular las definiciones anteriores conceptúan de manera semejante la enfermedad del trabajo pero se da un paso adelante al preceptuarla como de trabajo y no como profesional, pues el concepto de enfermedad profesional, es más limitativo, solo se refiere a enfermedades que podían padecer trabajadores que desempeñaran determinados oficios o profesiones, lo que la enfermedad de trabajo anula y hace más amplio el concepto, integrando en éste las dos causas de los riesgos de trabajo fundamentales, el origen o motivo en el trabajo y el medio ambiente en que se presta el servicio.

(44) Lattes, León citado por Marc. Jorge Enrique p. 107

### **3.3.4 Distinción entre Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.**

Bajo el rubro genérico de riesgos profesionales nuestra legislación ha contenido las dos clases de infortunios que sufre el trabajador; aunque gramaticalmente la palabra riesgo no se ajuste, por su connotación de simple posibilidad, a la evidencia que implican el accidente o la enfermedad las cuales deben considerarse siempre como patentes infortunios y no como mera expectativa.

La mayor parte de los autores consideran que la principal idea para distinguir el accidente de la enfermedad consiste en la diversa actuación de la causa que provoca la lesión es decir, la instantaneidad o progresividad de la causa.

La instantaneidad es la limitación de un acontecimiento en tiempo relativamente corto y es lo opuesto a la progresividad. Así, un golpe, una caída o un esfuerzo tienen un principio y un fin que son próximos y que pueden ser determinados con claridad.

"Las enfermedades profesionales teniendo, como los accidentes, su causa fuera del organismo, no pueden distinguirse de éstos que en la progresividad de su aparición y de su marcha". (45)

(45) Cabanellas, Guillermo, "Tratado de Política Laboral y Social" Ed. Heliosa, Tomo II, Buenos Aires, 1982, p. 128.

La distinción entre causa imprevista y causa lenta es, sin embargo, relativa ya que en la práctica se considera como imprevista la causa que puede durar una hora aproximada por otra parte, la causa determinante de la enfermedad profesional puede, en algunos casos, obrar en lapso relativamente breve y a dosis relativamente grandes.

### **3.3.5 Riesgos de Trabajo ocurridos dentro del Centro de Trabajo y en Horas de Labores.**

Partiendo de la doctrina sostenida por la escuela francesa, se trató de fundamentar la obligación del patrón para cubrir los riesgos profesionales de sus trabajadores en el principio de que el empresario, al instalar su maquinaria y equipos crea un riesgo y si algún trabajador es víctima de esa situación, resulta equitativo que el patrón sea el responsable de ese incidente.

Como lo indica Cabanellas "Para que el accidente sea en ocasión del trabajo o durante él, se precisa comúnmente que la jornada laboral haya dado comienzo y que el trabajador se encuentre a disposición del empresario". (46)

El accidente indemnizable es el que ocurre en el ejercicio del trabajo y con motivo del mismo, en éste sentido el Instituto Mexicano del Seguro Social determinará la naturaleza del accidente,

(46) Ibidem p. 124

de acuerdo al conocimiento de seguridad o inseguridad que existía en el centro de trabajo.

### **3.3.6 Riesgos de Trabajo Ocurridos fuera del Centro de Trabajo y horas de Labores**

En relación con los accidentes ocurridos fuera del lugar y en horas de trabajo, se ha formulado el siguiente principio: Todo lugar donde el obrero se encuentre por orden de su patrón es el lugar de trabajo y siempre que ejecute un acto por orden de aquel y lo hace en horas de trabajo.

A pesar de la dificultad que ha presentado la determinación de la naturaleza de los accidentes ocurridos fuera del centro de trabajo se puede observar que en la época presente se llegue a considerar como accidente de trabajo el que ocurre en el trayecto del trabajador para llegar a su centro de trabajo o viceversa.

En éste sentido debe considerarse, entre los accidentes de trabajo, todos los casos que directa o indirectamente se relacionan con el servicio que preste el trabajador al empresario.

### **3.4 FACTORES PSICOLOGICOS QUE INTERVIENEN EN LOS ACCIDENTES**

En éste apartado, se hará una referencia a las conductas de accidente o conductas riesgosas, esto es, aquellas conductas que

inciden directamente en la ocurrencia de siniestros y solo se hará referencia a las conductas más frecuentes.

### **La Fatiga:**

Bartley y Chute consideran "que el término fatiga sólo debería usarse para describir los sentimientos de lasitud y desinclinación hacia la actividad que caracterizan al individuo que sufre fatiga". (47)

Cameron señala "que los efectos de la fatiga tienen una semejanza cercana con los efectos de la privación del sueño". (48)

Para Peniche la fatiga significa una disminución del rendimiento; una pérdida de la capacidad de producción y que se manifiesta en términos de volumen, precisión, frecuencia, cantidad y/o calidad". (49)

"La fatiga en términos fisiológicos, también se refiere a un grupo de procesos psicológicos asociados a la disminución o a la pérdida de eficiencia y habilidad en el desempeño de una tarea". (50)

(47) Peniche, Lara Carlos A. "Psicología de los Accidentes" CECSA, México 1985, p. 27

(48) Ibidem p. 28

(49) Idem

(50) Idem



Las dos formas típicas de la fatiga son:

**La fatiga aguda:**

Esta es provocada en primer lugar por el trabajo muscular, generalmente es muy intensa y es acompañada por dolores musculares; en éste caso, la pérdida de eficiencia es pasajera y usualmente la habilidad se recupera tras un periodo de reposo.

**La fatiga crónica:**

Ocurre principalmente debido a un proceso de acumulación, éste tipo de fatiga no desaparece por los procesos normales de descanso y recuperación; el deterioro de la habilidad en éste caso es diferente a la aguda, porque se manifiesta por la irrupción espontánea de conductas no deseables que el trabajador no puede controlar y que por lo regular le llevan a cometer errores que redundan en su trabajo.

En cuanto a la fatiga crónica Peniche nos dice " que es un problema psicológico primordialmente, caracterizado por "aburrimiento", rechazo a la tarea, pérdida de la iniciativa, apatía, negativismo, y depresión; síntomas que en la medida que la fatiga se intensifica, también se incrementan.

Muchas veces éstos síntomas se acompañan de disfunciones orgánicas, tales como hipertensión, taquicardia, trastornos

gastrointestinales, gastritis e incluso síntomas más complejos como migrañas y neuritis, así como trastornos neuromusculares". (51)

Los diferentes tipos de actividad y condiciones de trabajo van a producir diferentes tipos de fatiga durante el trabajo muscular la fatiga se va a desarrollar, según las posiciones y grupos de músculos utilizados; en el trabajo intelectual, la fatiga también dependerá de las condiciones de trabajo y de la intensidad del mismo, así como del tiempo expuesto al mismo.

Todo hombre tiene un límite de la información que puede procesar en un momento dado bajo circunstancias específicas.

La presencia de la fatiga dentro del ámbito laboral es fuente de innumerables dificultades, siendo su principal consecuencia la producción de siniestros.

#### **La atención:**

Es la parte más importante de un proceso más general que es la conciencia, pudiéramos llamarle atencividad. Este proceso de discriminación de estímulos está también altamente relacionada con el proceso de la percepción.

El trabajador para poder emitir conductas adecuadas requiere de la discriminación adecuada para ello. Debe discriminar cuando

(51) Ibidem p. 29

emitir u omitir un acto, debe coordinarse con otros; en éste sentido, está atento a las señales del medio ambiente.

Cualquier falla en éste sistema de discriminación llevará al trabajador a cometer errores, incrementando automáticamente las probabilidades de accidente.

La atención es para Peniche Lara "Un proceso psicológico que interviene en la mayor parte de las actividades humanas y tiene una función electiva y selectiva de los estímulos del medio ambiente".  
(52)

Cualquier persona posee una capacidad adecuada en la discriminación de estímulos; sin embargo, debemos dejar que ésta no es una capacidad invariable por el contrario, que fluctúa a lo largo de la jornada laboral.

En éste proceso juega un papel importante las funciones sensoriales cualquier falla en determinado tipo de trabajo pueden ser definitivos.

La disminución de la agudeza sensorial, especialmente la agudeza visual, impide distinguir ciertos estímulos del ambiente que son señales de peligro y esto será origen de siniestros, de éste modo se han realizado estudios donde se evidencia que los trabajadores que no tienen capacidad visual requerida para el puesto de trabajo se accidentan con más frecuencia.

(52) Peniche Lara Carlos A. Op. Cit. p. 32

Cervantes Sorondo nos indica "que un aspecto importante relacionado con la atención, es la presencia y/o presentación de estímulos distractores que atraen la atención del trabajador en momentos de ejecución de actividades con alto riesgo que demandan una alta concentración". (53)

Estos estímulos distractores hacen que el trabajador pierda la concentración lo que provocará un siniestro, "éstos estímulos pueden ser ruidos intensos, la presencia de personas o cosas atractivas, un reloj colocado en un lugar inadecuado, éstos estímulos se convierten en incompatibles con el desarrollo de la actividad laboral". (54)

En un estudio realizado por Jiménez O. "Se observó que en un departamento de troquelado donde se registraban accidentes que implicaban desde la pérdida de un dedo hasta la amputación de los miembros superiores, existía una constante en el horario en que tales siniestros ocurrían.

Se procedió a investigar las variables de las que tales hechos pudieran ser una consecuencia mediante un procedimiento de control de situación de prueba, encontrándose que un reloj de pared al ser eliminado de su lugar correlacionó negativamente con la fre-

(53) Cervantes Sorondo Emilio "Psicología Aplicada al Accidente de Trabajo" Revista de Psicología General, México, 1972 p. 983.

(54) Turbiaux, Marcel "Los Factores Humanos en los Accidentes de Trabajo" Ed. Progreso Argentina, 1971, p. 952

cuencia de los accidentes, es decir a mayor tiempo de ausencia del reloj, menor número de accidentes". (55)

En resumen se puede decir, que la misma distracción es provocada por el desgaste físico que sufre el trabajador al exponerse a largas jornadas de trabajo y por éste motivo pierde la atención y por ende lleva a los trabajadores a emitir conductas erróneas y a que se incrementen los riesgos de trabajo.

#### **Las emociones:**

Las emociones funcionalmente hablando "se refieren a las reacciones neurovegetativas y en especial glandulares del organismo ante los estímulos, de tal manera que a lo largo del tiempo, por el proceso de asociación, el organismo desarrolla reacciones específicas hacia determinados estímulos ". (56)

Un estado emocional entre los accidentados es la depresión; estado que se caracteriza por sentimientos de minusvalía, pérdida de la autoestima y sentimientos de culpa; es una devaluación de uno mismo.

Cuando un trabajador se devalúa asimismo, se incrementan las posibilidades de sufrir un siniestro por la tendencia autopunitiva que acompaña al estado emocional. En éstas condiciones las posibi-

(55) Reyes, Ponce Agustín. "Administración de Personal" Ed. Limusa México, 1979 p. 134

(56) Cervantes, Sorondo Emilio, op. cit. p. 990

lidades de que un trabajador cometa errores son muy altas.

La agresión es para Peniche Lara "Un estado emocional con frecuencia presente en la ocurrencia de siniestros; consiste principalmente en sentimientos de autoafirmación, hostilidad y acciones punitivas hacia los demás y el ambiente en general". (57)

Para el desempeño laboral es de especial importancia el control emocional que el trabajador pueda ejercer sobre sí mismo, ya que de ésta habilidad dependerá en gran medida que estos estados emocionales no interfieran en el desempeño del trabajo.

Las actitudes siendo una forma sistemática de reaccionar ante el ambiente, juegan un papel en la génesis de los siniestros, de manera que un trabajador con una actitud negativa hacia sus compañeros de trabajo disminuirá su colaboración, realizará el mínimo trabajo posible, no se preocupará por el bienestar del grupo, ni pondrá atención a lo que suceda a sus compañeros, lo que propiciará los errores, aumentará los riesgos y por ende la producción de siniestros.

"Viver ha demostrado que los obreros satisfechos de su trabajo, integrados y participes de la empresa, señalan como causa de los siniestros, situaciones personales, tales como distracción, negligencia, descuido...

(57) Peniche, Lara Carlos A. op. cit. p. 37

Mientras que los obreros insatisfechos de sus trabajos poco integrados y poco participes de la empresa, citan con más frecuencia las causas no personales lo que implica de una u otra manera la responsabilidad de la empresa en el siniestro, tales como el ritmo de trabajo, deficiente protección de los trabajadores, máquinas y herramientas, jornadas excesivas" (58)

Se puede apreciar la importancia que juegan las actitudes en la producción de siniestros y la percepción que tienen los trabajadores de los mismos.

Propiciar emociones negativas a los trabajadores por parte de la empresa, no conduce sino a tener un grupo de trabajo enfermo y todas las consecuencias que ello implica, especialmente incrementar los riesgos y siniestros.

### 3.5 MEDIDAS PREVENTIVAS

La Previsión significa: "Acción y efecto de preveer, también acción de disponer lo conveniente para atender necesidades previsibles. Preveer quiere decir, preparar, ver con anticipación, conocer, conjeturar, por algunas señales o indicios lo que ha de suceder. Por último prevención significa, acción y efecto de prevenir, preparar y disposición que se hace anticipadamente para evitar el riesgo o ejecutar una cosa" (59).

(58) Cervantes, Sorondo Emilio op. cit. p. 996

(59) Diccionario enciclopédico Quillet, t VII, p. 256

"Por regla general, la previsión no es posible en las cosas individuales, pero si cuando se consideran conjuntos o conglomerados de personas, empresas. Por definición entonces, la previsión es posible en los fenómenos de masa o de conjunto tratándose de grupos humanos, encontramos el conjunto de la previsión social, consistente éste en un anticipar las causas destructoras de la salud, la integración física y la vida misma, con objeto de evitar su acción, puesto que el hecho de trabajar impone al individuo riesgos a los que de otra manera no se enfrenta, la previsión social contempla primordialmente al trabajador y extiende su campo acción para incluir también los propósitos de elevar el nivel moral, intelectual y social de dicho trabajador" (60)

El desarrollo de la industria es la que trae consigo innumerables riesgos de trabajo los cuales tienen su causa fundamentalmente en el trabajo y que ésta puede conocerse exactamente con una buena investigación en virtud de la cual se desprenden claramente sus consecuencias y proponer alternativas de previsión.

También hay la necesidad de erradicar los riesgos de trabajo principalmente por los destrozos que producen en la fuerza de trabajo, la producción y la sociedad, en éste sentido la instrumen-

(60) Lara, Sáenz Leoncio. "La Seguridad en el Trabajo como fundamento de la Previsión Social" S.T.P.S., México Junio, Diciembre 1971 p. 417



tación de las medidas preventivas juegan un papel importante toda vez que tienen la pretensión de disminuir la producción de riesgos de trabajo.

P.B. Junke nos dice que la finalidad de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo es "de que el trabajador viva para gozar el respaldo de su brazo; que su esposa no llegue prematuramente a viuda; que sus hijos tengan padre; lisiados e inválidos que antes fueron hombres fuertes, no representan en lo sucesivo, un subproducto de la industria" (61)

Krotoschin, en su obra instituciones del Derecho de Trabajo, afirmó "la obligación de previsión comprende la protección de la vida, de la salud y de la moral del trabajador y consiste en tomar medidas apropiadas tendientes a disminuir los peligros inherentes al trabajo, de las instalaciones y máquinas, seguridad en la misma organización del trabajo" (62)

Francisco de Ferrari manifiesta que "el problema de la insalubridad en general ya sea por la forma en que se debe de prestar el servicio o por las materias primas o productos que se manipulen, ciertas industrias o ciertas tareas son perniciosas o nocivas para la salud del hombre. Frente a éste hecho, a veces inevitable, suelen tomarse dos clases de medidas:

(61) Guillermo Torres Torija op. cit.

(62) Krotoschin citado por Cabanellas, Guillermo. op. cit.

Unas destinadas a reparar al trabajador los quebrantos que los ambientes tóxicos e insanos provocan en la salud y otras encaminadas a evitar la insalubridad o reducir su coeficiente".

(63)

Algunos aspectos sobre las medidas preventivas de los riesgos de trabajo son: La higiene industrial; clínicas de trabajo; órganos de prevención; instituciones de difusión social; comités de seguridad industrial. La acción preventiva a través de medidas de higiene industrial está dirigida hacia el lado material de la vida fabril y toma en cuenta los aspectos físicos y psicológicos de la actividad del trabajador, las clínicas de trabajo educan al obrero y restauran su organismo por la reeducación y readaptación. Así la función preventiva consiste en estudiar los medios de prevención y apuntar los peligros a que están expuestos los obreros, enseñándoles a defenderse y tomar cautelas.

En México las medidas preventivas se encuentran contenidas dentro de diversos reglamentos y leyes ordinarias que complementan a la Constitución en ésta materia, como son:

- 1.- Reglamento General de Higiene y Seguridad;
- 2.- Ley Federal del Trabajo;
- 3.- Ley de Seguro Social;
- 4.- Ley del I.S.S.S.T.E.;
- 5.- Ley de Salud

(63) Ibidem p. 112

Los aspectos que comprende el reglamento general de higiene y seguridad en el trabajo, que es donde actualmente está concretizada toda la labor preventiva son:

- Condiciones de seguridad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo
- Prevención y protección contra incendios
- Herramientas,
- Condiciones del ambiente de trabajo
- Equipo de protección personal
- Condiciones generales de higiene
- Comisiones mixtas de seguridad e higiene
- Servicios preventivos de medicina del trabajo.

### **3.5.1 La Prevención de los Riesgos de Trabajo**

La prevención de los accidentes laborales en su conjunto para ser eficaz requiere no solo de la actividad de los técnicos y profesionistas, sino de la participación activa de todas las personas que intervienen, directa o indirectamente, en el proceso de la producción y más ampliamente en el trabajo que el hombre realiza, cualquiera que sea su naturaleza.

De acuerdo a lo anterior es necesario que todos conozcan y apliquen las normas básicas de prevención de éstos riesgos, tanto las que se refieren a la acción colectiva, como son las de una

fábrica, como aquellas que se refieren a nuestra conducta personal frente a las condiciones que nos rodean y que pueden afectar nuestra salud, produciendo accidentes.

La prevención de los riesgos de trabajo no debe limitarse al daño a los trabajadores en ejercicio de su labor, ya que en muchos casos, las causas pueden también afectar a personas cercanas a la fuente de peligro.

En la prevención de éstos riesgos deben participar todos los sectores, los organismos internacionales y nacionales especialmente. se ocupan de los problemas de trabajo ya que la prevención de los riesgos solamente se logra con la participación de todos los integrantes de la empresa o del núcleo del trabajo de cualquier naturaleza.

Ningún accidente ocurrido debe dejarse de investigar para descubrir sus causas y corregirlas de inmediato, evitando nuevos accidentes.

En este sentido se deben descubrir las condiciones capaces de producir los accidentes antes de que éstos se produzcan; esto es posible y deseable, pero en el caso infortunado de que el accidente se produzca, aún cuando sea con lesión leve o aún sin lesión, debe aprovecharse la experiencia derivada de lo ocurrido para evitar que sigan produciéndose los siniestros por causas permanentes que puede suprimirse.

Es conveniente que en cada empresa y centro de trabajo exista personal encargado de hacer éstas investigaciones en todos los accidentes que ocurran, y determinar las medidas de prevención que deben aplicarse. Siempre hay que buscar las condiciones físico-mecánicas inseguras y los factores humanos que intervienen en la producción de los riesgos.

### 3.5.2 La Protección en la Industria

Los establecimientos deben mantenerse en permanente estado de limpieza al iniciarse la jornada de trabajo. Deben proporcionarse a los trabajadores cuartos de aseo en suficiente número

El desprendimiento de polvo, humo, gas o vapores por razón de ciertas actividades provoca peligro para los trabajadores que se hallan en ese ambiente.

De ahí la razón para evitar la contaminación del aire en los locales donde se trabaja.

"Debido a que el polvo es un elemento cuya composición es variable por la naturaleza química y sus propiedades físicas; así tenemos los llamados polvos inertes, los cuales pueden provocar una ligera irritación o una neumoconiosis por la infiltración en el aparato respiratorio del polvo de diversas sustancias minerales

como son: carbón, sílice, hierro y calcio, por ello afecta particularmente a mineros, canteros y picapedreros". (64)

Lo anterior pretende indicar hasta donde llega la peligrosidad de éstos elementos que pueden provocar desde una incapacidad parcial o temporal hasta una total y permanente, y en casos extremos la muerte.

Para eliminar los elementos contaminantes en el medio industrial hay diferentes sistemas mecánicos como son:

*Las campanas:* deben situarse lo más cerca de la fuente de desprendimiento de los contaminantes

*Aire Condicionado:* es uno de los mejores medios para obtener una ventilación y humidificación adecuadas en los locales de trabajo, ya que con éste sistema se pueden controlar fácilmente los factores humedad-temperatura.

*Proceso Húmedo:* Cuando la concentración de polvos es excesiva, se controla por la humidificación, ya que por éste medio se conseguirá que los contaminantes se depositen por gravedad en el suelo.

*Iluminación:* Los locales de trabajo contarán con luz natural

(64) Hackett, W.J., Robbins, G.P. "Manual de Prevención de Accidentes" ed. Alfa Omega, México, 1990 p. 64.

o artificial suficiente para que las labores se ejecuten sin peligro de accidente para el trabajador y sin perjuicio para su organismo.

Aunque la iluminación conviene que sea más bien abundante, deberá instalarse la artificial de modo que no dañe a la vista de los trabajadores con proyecciones directas o indirectas que los obliguen a forzar por demás la vista.

"La iluminación debe venir de direcciones que no proyecten sombras sobre los lugares o materiales que interesan al trabajador a observar bien". (65)

*Herramientas de mano:* La improvisación causa accidentes, es una frase cierta cuando se le aplica al empleo de las herramientas de mano. Es frecuente que con el propósito de "no interrumpir la tarea" se sufra la tentación de usar la primera herramienta que se tiene a la mano, tratando de adaptarla a un uso para el que no fue proyectada, o bien, continuar usando la herramienta sin prestarle el cuidado debido y el mantenimiento que es necesario para su utilización segura y eficaz.

*Ruido:* No cabe duda que el mejor método para controlar un problema de ruido está en la fuente del mismo, evitando que la maquinaria o los sistemas emitan sus ruidos hacia la atmósfera.

(65) Cabanellas, Guillermo, Op. Cit. 121

Esto es posible en muchos casos, y se cuenta en ingeniería con la tecnología necesaria para que los nuevos sistemas se produzcan dentro de un nivel de quietud aceptable.

"El Código Práctico relativo al control del ruido recomienda que para una exposición continua a lo largo de una jornada de ocho horas, el nivel de ruido no deberá exceder de 90 dB" (66)

**Radiación:** Esta es una cuestión que corresponde a los expertos en éste tipo de trabajo, no obstante es prudente indicar sus principios básicos:

La exposición a la radiación deberá reducirse mediante el empleo de blindaje, conservándose a distancia de las fuentes y por una comprobación y monitoreos adecuados de las zonas de radiación.

El control efectivo puede basarse en el diseño de laboratorio, en los procedimientos escritos, en las normas bien definidas para casos de emergencia, en el entrenamiento e instrucción del personal, en las comprobaciones de contaminación y exposición utilizando monitores, en las inspecciones regulares, en la conservación de registros tales como un diario de los materiales radiactivos que se conservan en almacén seguro.

"Los riesgos siempre presentes en las zonas de radiación deberán ser puestos en relieve mediante el uso de:



- 1.- Avisos acerca de la radiación,
- 2.- Una clara indicación de las zonas prohibidas al personal no autorizado,
- 3.- Unas normas firmes en el laboratorio,
- 4.- La aplicación ocasional de tácticas de choque, utilizando para ello películas acerca de la seguridad, y citando casos concretos". (67)

La prevención de accidentes del trabajo y las consiguientes lesiones se llevan a cabo proporcionando un medio circundante seguro, guardas en las máquinas y procesos y métodos seguros de trabajo, aunque se han establecido cierto número de normas que especifican los requisitos de un medio seguro y de guardas de las máquinas, es todavía mucho lo que queda por hacer respecto a la determinación de métodos seguros de trabajo.

El establecimiento de métodos seguros de trabajo reclama un estudio de cada labor específica, para encontrar los riesgos que la misma lleva consigo.

Antes de comenzar el análisis de seguridad de una labor, es necesario que se definan los límites exactos de la misma. La mayoría de las labores pueden dividirse en tres secciones que son: "preparación, operación y entrega".

(67) Ibidem p. 104

Preparación: Es la parte de la labor en que se ponen en orden, ajustan o arreglan la máquina, el proceso, las herramientas, etc. para hacer el trabajo.

Operación: Es el funcionamiento de la máquina ensamblar, o cualquier clase de trabajo que se hacen en la confección o verdadera realización del producto.

Entrega: es deshacerse del producto de la operación, para poder seguir con la misma". (68)

### 3.5.3 La Protección Personal

La Protección Personal debe considerarse siempre como una segunda línea del control de seguridad, y su empleo deberá aplicarse a favor de la seguridad del sistema más bien que la de la persona. Sin embargo hay situaciones en que resulta esencial la protección personal si el riesgo, de lesión ha de reducirse hasta niveles aceptables.

Cuando se utilice la protección personal es importante comprobar que el equipo brinde una protección adecuada, de acuerdo con el propósito para el que fue diseñado, cuidando también que su empleo en sí mismo no cree nuevos riesgos.

(68) Seguridad industrial, Edit. herrero hnos. México, 1971, p. 124

### **Cascos de Seguridad:**

Estos deberán ser utilizados en cuantas ocasiones haya riesgos de que caigan objetos desde lo alto, o cuando sea necesario caminar bajo estructuras poco elevadas.

"Un problema en el empleo de los cascos de seguridad se produce cuando se camina bajo dichas estructuras. La coordinación entre los ojos y la posición del cuerpo opera dentro de los límites muy precisos, de forma que cuando se utiliza un casco de seguridad, la cantidad extra de altura ocasionada por el casco no siempre se toma en cuenta, produciéndose en consecuencia topetazos que afectan el cuello del trabajador, al chocar contra la estructura en lugar de pasar bajo ella". (69)

### **Calzado de Seguridad y Polainas de Seguridad:**

Es recomendable el uso de calzado de tacón ancho, bajo o con suela gruesa y la Oficina Internacional del trabajo nos dice:

#### **Polainas de Seguridad**

1.- Las polainas de Seguridad deberán ser diseñadas de tal manera que puedan ser quitadas instantáneamente en caso de emergencia.

(69) Hackett W.J. Robbins G.P. op. cit. p. 154

2.- Debieran usar polainas de seguridad apropiadas aquellos trabajadores cuya ocupación requiera subir a mastiles, postes o árboles.

3.- Las polainas de seguridad para los trabajadores que manipulen metales fundidos estarán confeccionados de amianto u otro material apropiado resistente al calor, y se extenderán hasta la rodilla y ajustarán de tal manera que eviten la entrada del metal fundido.

4.- Las polainas de seguridad para los trabajadores que estén expuestos a salpicaduras ligeras o chispas grandes, o que manejen objetos toscos o afilados, estarán confeccionadas de cuero al cromo u otro material de suficiente dureza". (70)

El uso de zapatos de seguridad se usará en aquellas operaciones en que el trabajador está expuesto a machacamientos de los pies por caídas de objetos pesados. Dichos zapatos de seguridad deberán tener puntera metálica de acero.

A este tipo de zapato se le practicarán dos pruebas esenciales como son: compresión e impacto.

La compresión consiste en colocar el zapato o bota en la placa metálica de cualquier máquina provistas de dos prensas para-

(70) Peralta y de la Torre, Vicente "Higiene y Seguridad", Ed. AMHSA, México, 1980, p. 8-9

lelas ajustables. A la puntera, se le aplicará una carga o presión de 1,134 kilos durante un minuto la puntera no debe deformarse o fracturarse.

**Impacto:**

El dispositivo especial para esta prueba está diseñado de tal manera que la pieza a probar queda en la base, y en la parte superior del aparato 45.5 centímetros de altura sobre la base, se localiza una esfera de acero que pesa 22,680 kilogramos, la cual se deja caer sobre la parte más alta de la puntera metálica, éste impacto no debe deformar o fracturar la puntera de protección.

Vicente Peralta nos dice:

"1.- El calzado para los trabajadores que manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos y substancias cáusticas, deberán ser confeccionadas de caucho, cuero tratado especialmente madera u otro material apropiado resistente a la corrosión.

2.- El calzado para los trabajadores ocupados en trabajos eléctricos no deberán tener ajustes de metal y tendrán suelas y tacones clavados con clavijas de madera o cosidos". (71)

**Protección de los ojos:**

(71) Ibidem, p. 9

Hay muchos tipos de protección de los ojos, pero es importante utilizar el tipo correcto de acuerdo con la tarea que se lleve a cabo.

Cuando se realiza un trabajo peligroso se requiere utilizar gafas de seguridad o visores faciales. En los talleres en que se utilizan ruedas abrasivas existe el riesgo de salida de proyectiles, y en tal caso deberán contarse con vidrios especiales.

En las zonas en que se llevan trabajos de soldadura se requiere el uso de caretas provistas de vidrio negro especial con el objeto de proteger a la vista contra la radiación.

El Reglamento General de Higiene y Seguridad en el trabajo ordena que las gafas sean de uso personal y cuando los anteojos de uso corriente no sean de seguridad no deben ser empleados para las labores. Por lo que es indispensable el uso de gafas o visores para utilizarlos sobre puestos a los de uso corriente. También deberá tenerse cuidado de que las gafas se ajusten bien alrededor de los ojos.

"Las gafas deberán usarse cuando haya peligro de partículas como sucede en los trabajos siguientes:

- 1.- Taladrar hacia arriba,
- 2.- Cortar tornillos, remaches o tuercas,
- 3.- Trabajar con esmeril seco,

- 4.- Rebabear o cortar metales
- 5.- Tornear metales,
- 6.- Sepliar arena,
- 7.- Sostener y martillar con cinceles". (72)

#### **Protección de las Manos, Puños y Antebrazos.**

Para la protección de las manos en el manejo de materiales calientes, corrosivos, cortantes o pesados, se emplearán guantes, dedos, manoplas de cuero, de lona, o con algún otro material de protección, según sea el caso.

Para los trabajadores que manejen soldadura o corten con autógena, se utilizarán guantes de cuero curtido al cromo y desprovistos de grasa.

Para los que tengan que manipular corrosivos, se emplearán guantes de hule a neopreno especiales para cada trabajo.

#### **Delantales o Mandiles**

El empleo de mandiles brinda una primera línea de protección contra las sustancias peligrosas que puedan verse accidentalmente.

(72) Kaye Dionisio J. op. cit. p. 81

## FALLA DE ORIGEN

Pueden usarse delantales de goma o plástico, cuero, asbesto o lona según sea el caso.

En los talleres pueden utilizarse delantales de piel en las ocasiones en que las chispas puedan dar lugar a un riesgo, o cuando sea necesaria una buena protección mecánica por causa del manejo de grandes barras metálicas durante el proceso de fabricación.

### Ropas de Trabajo

Los obreros en el desempeño de sus labores deberán usar overol liso tipo mono, bata o pantalón y camisola.

La ropa se ajustará razonablemente al cuello, puños y tobillos. No deberán tener partes colgantes, y los bolsillos estarán provistos de contra.

Cuando por las circunstancias del trabajo sea conveniente usar mangas largas en la ropa, se recomienda que estén ajustadas en los puños a fin de evitar que sean atrapadas por alguna máquina en movimiento.

De prohibirse el uso de corbatas, anillos collares, listones, etc. durante las horas de trabajo cuando se trabaje cerca de algún equipo en movimiento porque pueden ser tomadas por engranes, bandas o poleas.



### **3.5.4 Los Colores y su Aplicación**

En el trabajo industrial el color es un elemento importante para fomentar la atención y para la protección contra los riesgos.

A continuación mencionaremos algunas partes del código publicado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

"En la selección técnica de colores que integran el código para la seguridad en el trabajo, se tomaron como base las tres características siguientes: visibilidad, contraste y efecto psicológico.

De acuerdo con éstas bases se hizo el estudio correspondiente de los colores y se llegó a la selección de los siguientes, que son los que constituyen el código de colores para la seguridad en el trabajo". (73)

#### **Lenguaje Universal de los Colores**

**Rojo.**- Este color se utiliza para marcar los equipos y aparatos contra incendio y señalar el sitio en donde se encuentran ubicados. Se aplica en forma de un círculo lleno y sobre él se pinta la figura de un extintor.

(73) Ibidem p. 90

**Verde.**- Por simbolizar la seguridad y el auxilio médico sugiere calma, descanso, produce un efecto tranquilizador y se usa para pintar paredes y máquinas, así como para marcar los equipos de seguridad, equipos de primeros auxilios, además de señalar el lugar donde están colocados. Se marca con la forma de un círculo, con una cruz blanca en el centro.

**Azul.**- Por tener cierta asociación con el color del arco eléctrico, indica riesgo eléctrico, llave de paso o arranque de equipo, se aplica en círculo en azul.

**Naranja.**- Este color sugiere calor, inquietud, se utiliza para pintar los interiores de las tapas de las cajas que contienen partes en movimiento o conexiones que deben estar cerradas para que de ésta manera, sea lo más notorio a la vista del trabajador.

**Magenta.**- Se usa para indicar peligro de riesgo por radiaciones ionizantes. Se marca con un círculo central pequeño y tres aspas sobre fondo amarillo.

**Blanco.**- Se empleará para pintar los depósitos de basura y marcar su localización, así como los pasillos de tránsito.

**Blanco con Barras Negras.**- Indica obstáculos en el tránsito que deben respetarse.

**Amarillo.-** Este color sugiere actividad, estímulo; es considerado como un color de advertencia.

**Amarillo en Barras Negras.-** El amarillo se usa de fondo para contrastar las barras negras que se marcan encima; indica diferencia de niveles, en el piso o partes salientes en el tránsito, se usa para señalar caminos, escaleras y esquinas sobresalientes.

**Gris.-** Por ser la mezcla de negro y blanco producirá excelente contraste con la mayor parte de los colores.

De las características mencionadas, todos éstos colores son los que producen el mayor grado de excitación de los elementos receptivos del ojo humano.

Con el fin de facilitar la identificación del color a la mayor distancia, se le marca, en algunos casos una figura con la cual se constituye un símbolo, al verde se le marca una cruz, al rojo con una flama, etc.

Los colores anteriormente mencionados son los aceptados en la mayoría de los países que tienen un desarrollo industrial importante y se les utiliza como medio de gran eficacia para contribuir a la seguridad en el trabajo.

## FALLA DE ORIGEN

En las tuberías deben utilizarse colores para señalar los diferentes líquidos que contienen para evitar posibles confusiones y peores siniestros.

Así, el equipo de protección contra el fuego debe estar pintado de rojo; las sustancias peligrosas de amarillo o naranja; los líquidos no peligrosos, en verde o colores armónicos como el blanco, negro, gris o aluminio; los materiales de protección en azul claro.

De esta manera los trabajadores pueden lograr una rápida identificación de aquellos elementos que en el medio ambiente pueden resultar nocivos para su salud y bienestar.

### **3.6 TÉCNICAS PSICOLÓGICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES.**

Las primeras preocupaciones largamente sostenidas en relación a los siniestros han sido el aspecto compensador, remediar la ocurrencia del siniestro, la indemnización; no es sino muy reciente que se ha desarrollado una preocupación por la prevención de accidentes.

Esta prevención psicológica se referirá a dos procesos básicos:

- 1.- La capacitación de los trabajadores para el trabajo y;

## 2.- La selección de los trabajadores.

"La protección preventiva tiene como objeto preservar la salud y capacidad productiva de los trabajadores lo que es condición para el progreso y desarrollo empresarial". (74)

Diseñar ambientes laborales que consideren todos los riesgos y los excluyan, sería realmente el objetivo de la higiene laboral.

### **Capacitación:**

Es de especial importancia la capacitación para los trabajadores de nuevo ingreso, a quienes hay que proporcionar el entrenamiento adecuado, para que ejecuten las conductas debidas en los tiempos indicados, considerando las normas de seguridad indicadas en cada acto.

En labores altamente peligrosas, se recomienda utilizar métodos de simulación, a fin de que el trabajador pueda adquirir una experiencia laboral sin exponerse a los peligros reales, lo que le dará una enorme ventaja cuando desempeñe las labores dentro del escenario natural.

Dentro de la capacitación, otra técnica factible de aplicarse

(74) Peniche, Lara Carlos A. op. cit. 47

es la de los simulacros en donde el capacitador crea condiciones que simulan un accidente para que así el trabajador pueda percibir cuál es la conducta errónea que debe evitar reproducir.

Un problema de la capacitación para la seguridad e higiene industriales es la evaluación, es decir, cómo saber que realmente el trabajador ha aprendido, asimilado, hechas suyas las conductas y normas de seguridad; un simple reporte verbal y/o escrito no bastan, no son suficientes para garantizarnos que el trabajador ejecutará las conductas de seguridad prescritas. Solamente la constatación conductual nos proporcionará esta garantía y aún así, queda un segundo problema por superar, que es la interferencia de la emotividad y los problemas de atención; de este modo, un trabajador por demostrar su valentía, desafío a la autoridad, no ejecutará las conductas convenientes a su seguridad.

El entrenamiento en seguridad no debe ser literal, sino por el contrario, práctico, ya que el trabajador puede en un momento conceptualizar todos los riesgos posibles a los que se va a enfrentar e incluso saber que debe hacer ante la presencia de un peligro inminente; puede incluso aprobar exámenes escritos al respecto, pero en el momento de estar expuesto a los riesgos, el trabajador reacciona emocionalmente, se precipita y ejecuta las acciones que no debe y omite las que sí debiera ejecutar.

Ayllan y Azrin señalan que "uno de los aspectos importantes para poder realizar una capacitación eficiente, es el análisis de

tareas donde menciona que su propósito fundamental dentro de la seguridad industrial es el de determinar con exactitud las diversas acciones que componen una unidad de trabajo". (75)

De esta manera, puede determinarse previamente la presencia de actos inseguros que puedan conducir al trabajador a un siniestro. Una vez localizados los probables actos inseguros se hace necesario entrenar a los trabajadores, para que ejecuten éstos actos en la forma debida y no cometan conductas erróneas que los lesionen.

El análisis de tareas, específica, en orden, los pasos que el trabajador debe realizar cuando ejecuta exitosamente una tarea.

Para hacer el análisis de tareas hay que preguntarse qué habilidades y conocimientos necesitará el trabajador para alcanzar un objetivo determinado.

En el caso que nos ocupa se observará la utilidad del análisis de tareas en relación a la medición del trabajo, la cual sirve para investigar, reducir y eliminar el tiempo improductivo, y también para fijar normas.

Reyes Ponce menciona "que el procedimiento para efectuar la medición del trabajo es:

(75) Ibidem. p. 56

- 1.- Seleccionar el trabajo que va a ser objeto de estudio.
- 2.- Registrar todos los datos relativos a las circunstancias en que se realiza el trabajo.
- 3.- Medir la cantidad de trabajo de cada elemento, expresándola en tiempo, mediante la técnica más apropiada de medición del trabajo.
- 4.- Compilar el tiempo tipo de la operación, previniendo márgenes para breves descansos, necesidades personales, etc.
- 5.- Definir con precisión la serie de actividades y el método de operación a los que corresponde el tiempo computado y notificar que ése será el tiempo tipo para las actividades y métodos especificados". (76)

Existen varias técnicas para la medición del trabajo, como son muestreo de actividades, evaluación comparativa, estudio de tiempos entre otros.

#### **Selección de los Trabajadores:**

Para prevenir la siniestralidad ha sido la identificación de los repertorios adecuados a las condiciones de trabajo infortunadamente los análisis de riesgos y siniestros no incluyen descripciones psicológicas adecuadas que permitan al seleccionador observar y medir las conductas de seguridad apropiadas que debe poseer el trabajador para desempeñar determinados puestos.

(76) Reyes, Ponce Agustín. op. cit. 139



"El examen psicológico permite identificar aquellos repertorios que se hacen necesarios para ejecutar cierto tipo de trabajos, pero también nos permite observar aquellas deficiencias que entorpecen la labor y constituyen situaciones de peligro permanente, tanto para el trabajador, como para el equipo de trabajo en general". (77)

Los resultados de los exámenes nos permiten orientar al trabajador profesionalmente hacia aquellas actividades en donde tiene mayores oportunidades de contribuir a la producción y en donde los riesgos serán menores dado su repertorio específico.

Para el desempeño de los trabajos que revisten alta peligrosidad, es necesario contar con conductas básicas que garanticen la seguridad del trabajo, como su rendimiento en la actividad laboral.

La detección, registro y evaluación son posibles al uso de diversos registros, test psicológicos.

A continuación mencionaré algunas de las conductas básicas necesarias para el desempeño de tareas peligrosas.

(77) Peniche, Lara Carlos A. op. cit. p. 62

**a) La destreza:**

Se refiere a una habilidad específica o a un conjunto de habilidades, lo importante es que un trabajador que se va abocar a una tarea determinada, debe ser examinada, en forma tal que el examen garantice la habilidad necesaria para desempeñar el puesto para el que ha sido propuesto.

**b) Aprendizaje:**

En este punto el trabajador debe poseer una adecuada capacidad para el aprendizaje, ya que el desempeño del trabajo demanda la modificación de las pautas de conducta para lograr una adaptación a nuevas circunstancias.

**c) Funciones perceptuales:**

La interpretación correcta de los estímulos es trascendental en el desempeño de determinados trabajos.

**d) La coordinación perceptivo-motora:**

Es la secuenciación establecida entre señales y movimientos; es decir toda actividad que supone una actividad motriz esencial guiada y dirigida por la organización perceptual demanda una coordinación entre determinadas señales y movimientos.

Este es un grupo muy amplio y se mencionarán algunas de estas coordinaciones:

1.- Precisión de control es la exactitud y eficiencia en tiempo para la operación de maquinaria, herramientas, etc.

2.- Coordinación multimiembro es el movimiento que es capaz de realizar un trabajador con diferentes grupos musculares.

3.- Velocidad de movimiento del brazo, se trata del tiempo que tardan las extremidades superiores en trasladarse de un punto a otro a partir de una señal específica.

4.- Destreza manual es el grado de pericia alcanzado en los movimientos manuales para la ejecución de tareas determinadas.

5.- Firmeza de brazo-mano es la tensión y solidez del juego y movimientos de estos miembros actuando conjuntamente.

6.- Velocidad de muñeca-dedos, es el tiempo de desplazamiento de movimientos de la muñeca en combinación con el movimiento de los dedos.

7.- Flexibilidad es la elasticidad y plasticidad de los movimientos.

8.- Tino es la Certeza y eficiencia de los movimientos".

(78)

La identificación y evaluación adecuada de las habilidades específicas para desarrollar un trabajo, son fundamentales para que los trabajadores no cometan errores, lo que conducirá a sufrir un siniestro.

(78) Ibidem p. 64

## C A P I T U L O I V

### ESTUDIO DE LAS REFORMAS DECRETADAS EN 1978 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE

- 4.1 Principales Disposiciones en Materia de Seguridad e Higiene.
- 4.2 Iniciativa del Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo.
- 4.3 Contenido de las Reformas en Materia de Seguridad e Higiene.
- 4.4 La necesidad de legislar la responsabilidad del patrón derivada de los Accidentes de Trabajo.
- 4.5 El Dolo en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo

#### 4.1 PRINCIPALES DISPOSICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Todo Precepto, Reglamento y Disposición Legal sobre Seguridad e Higiene en el trabajo tienen su origen en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos principalmente el título sexto que se denomina "Del Trabajo y Previsión Social".

Entre las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo están las del artículo 123 Constitucional Fracciones XII, XIII, XIV, XV, XXV, XXIX; y XXX que respectivamente establecen:

- La obligación del patrón de proporcionar a los trabajadores habitaciones;

- La responsabilidad del trabajo y las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten;

- EL establecimiento de la obligación a cargo del patrón para observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y seguridad, así como la adopción de las medidas adecuadas para la prevención de los accidentes.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo representa un instrumento legal para perfeccionar el trabajo en nuestro país y servirá como arma de lucha, tanto de la Prevención Social como de la Seguridad Social, porque su aplicación permitirá

lograr de manera indirecta un nuevo avance revolucionario en materia de solidaridad; así como para vigorizar la relación armónica entre los factores de la producción.

El Reglamento en cuestión consta de 13 títulos, lo cual resultaría difícil seleccionar, transcribir y comentar los principales artículos, dado que todos pueden ser considerados importantes por tal razón se comentará lo siguiente:

En primer lugar, se indica la obligatoriedad de la observancia del documento, y donde también se señala la competencia de la ST y PS para expedir reglamentos que complementen los aspectos de seguridad (Título Primero).

Los títulos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo abordan asuntos relativos a medidas para la prevención de riesgos mediante la instalación y uso de instalaciones, equipo, herramientas y sustancias.

En los títulos octavo, noveno y décimo, se aborda lo relativo al ambiente de trabajo y sus elementos (ruido, radiaciones, vibraciones, presiones, contaminantes, iluminación, temperatura).

Así mismo a la comodidad que los trabajadores disfrutan durante la jornada de trabajo.

En cuanto a los títulos décimo primero y décimo segundo se marca los lineamientos para la creación y funcionamiento de las Comisiones Mixta de Higiene y Seguridad.

En el título décimo tercero marca la competencia y disposiciones administrativas para la vigilancia e inspección, las obligaciones de los patrones, los procedimientos de inspección y lo relativo a las sanciones respecto a cuantía.

En el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el artículo 21 establece que corresponde a la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo:

I. Promover la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo;

II. Establecer las normas en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo;

III. Promover el establecimiento, registro y funcionamiento de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de Jurisdicción Federal;

IV. Organizar y proporcionar cursos de capacitación para el personal técnico de nivel medio en medicina Seguridad e Higiene en el trabajo.

VII. Promover la difusión de conocimientos de medicina Seguridad e Higiene en el trabajo.

VIII. Sugerir las modificaciones a las tablas de enfermedades Profesionales y de valuación de incapacidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

IX. Promover eventos académicos o científicos o de carácter nacional o internacional sobre medicina del trabajo, Seguridad e Higiene Industrial, en coordinación con las unidades administrativas competentes.

X. Otorgar las autorizaciones que correspondan para el funcionamiento de maquinaria, de equipo y generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, de conformidad con las disposiciones legales.

La eficiencia de estas disposiciones depende en mucho de que los trabajadores, patrones, técnicos y funcionarios contribuyan a materializar sus objetivos.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal estipula en el artículo 11 Fracción XI que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el despacho de los siguientes asuntos.

XI. Estudiar y ordenar las medidas de Seguridad e Higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.



#### 4.2 INICIATIVA DE DECRETO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 71 Fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos El Ejecutivo Federal sometido a la consideración de H. Congreso de la Unión, la siguiente iniciativa de Decreto que tiene por objeto promover el proceso legislativo para que se reformaran los títulos Cuarto, Capítulo I; Séptimo, Capítulo III y IV; Noveno con adiciones; Once, Capítulo II y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo; así como adicionar su título Cuarto, con diversos preceptos integrados en un Capítulo que sea numerado como III bis.

Decreto.- Artículo Primero. Se reforman los artículo 132, 391, 412, 504, 512, 527, 529, 876, 878, 879, 880, 881, 883, 885, 886, 887 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo Segundo.- Se adiciona la Ley Federal del Trabajo, con el Capítulo III bis del Título Cuarto que comprenden el artículo 153-F, y los artículos 512-A a 512-F, 527-A.

El único artículo que modificó el H. Congreso de la Unión fue el artículo 512-D, todos los demás artículos se aprobaron en sus términos.

A continuación se transcribe el artículo antes señalado en los términos de la presente iniciativa de decreto.

Artículo 512-D Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan plazo que se les conceda para tal efecto. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que le otorgue.

Transitorios. El presente decreto entró en vigor el día primero de mayo de 1978 (79).

La razón fundamental por lo cual los Poderes Ejecutivo y Legislativo decidieron ampliar los preceptos legales en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, se basa primordialmente en resolver uno de los problemas que afronta el país como son los riesgos del trabajo.

#### **4.3 CONTENIDO DE LAS REFORMAS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE**

La Ley Federal del Trabajo consagra en su artículo 132, Fracciones XVI y XVII la obligación patronal de observar las normas sobre Seguridad e Higiene en el trabajo. La fracción XVI a la letra dice:

(79) Diario Oficial de la Federación; Secretaría de Gobernación Tomo CCCXLVII, Número 42, 28 de abril 1978, p. 6

XVI. 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, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

Por lo que hace a la fracción XVII, ésta señala literalmente que:

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

Del análisis de las dos fracciones del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que hemos citado, desprendemos lo siguiente:

1. Que así como existe en la Ley Federal del Trabajo un título noveno especial para los riesgos de trabajo, debería

formularse uno que abordara y englobara únicamente los principios y las disposiciones relativas a la seguridad e higiene de las empresas. Esto, debido a que continuamente los patrones alegan que los reglamentos en materia de seguridad e higiene en el trabajo expedidos durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 fueron derogados junto con esta última y que por lo tanto no están obligados a instalar o cumplir con los preceptos no vigentes.

Además de que tal medida permitiría que se elevaran las normas antes citadas, de un carácter administrativo, eminentemente ejecutivo, a uno legal que los haría jerárquicamente superiores.

2. Ambas fracciones son redundantes al estipular que el objetivo de instalar y cumplir con las medidas de seguridad e higiene radica en la prevención de los riesgos de trabajo en cualquiera de sus manifestaciones (accidentes o enfermedades de trabajo).

3. Se limitan sustancialmente cada una de ellas a esforzar una medida específica de seguridad que deben observar los patrones, sin que esto signifique que son las más importantes ni mucho menos las más ejemplificativas debe presumir que la obligación de iniciar las gestiones está a cargo de los empresarios.

Los artículos 512-A, 512-B y 512-C, de la Ley Laboral, establecen la organización de las Comisiones Consultivas Nacional y Estatal de Seguridad e Higiene en el trabajo, con la finalidad de

que éstas, estudien y propongan la adopción de nuevas y mejores medidas preventivas, para abatir los riesgos en los centros de trabajo.

En el caso de las Comisiones Estatales, los Gobernadores de las entidades federativas son los que las presiden y en el supuesto de la Comisión Nacional el Presidente es el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 512-D de la Ley Federal del Trabajo es una norma jurídica que desde el punto de vista de sus relaciones de complementación es secundaria, porque sólo posee significado cuando se le relaciona con la infracción cometida por los patrones de no observar reiterativamente las medidas de Seguridad e Higiene dictadas por las autoridades competentes para ser aplicadas en sus establecimientos.

De tal suerte que este artículo determina que si los patrones sancionados por primera vez hacen caso omiso del apercibimiento de cumplir con las irregularidades detectadas en sus centros de trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene puede clausurar parcial o totalmente en centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a las obligaciones respectivas.

La verdad es que nunca se ha visto un caso en que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social haya clausurado alguna

empresa. Desde luego ello se debe, no a que no existan causas para hacerlo sino a intereses económicos y políticos muy fuertes.

Otra norma jurídica de complementación, relativa a las sanciones por el incumplimiento de los deberes impuestos a los patrones en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, es la asentada en la fracción V del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente señala:

Artículo 994. Se impondrá multa cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente: V.- 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 observen en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prever 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, como podemos notar, queda a discreción de las autoridades laborales competentes la estimación del número de veces el salario mínimo general con el que se debe sancionar a los patrones.

No existen tablas legales que uniformen los criterios en el sentido de aplicar la norma precisa al caso concreto. Los únicos elementos que consideran las autoridades administrativas federales para la cuantificación de las sanciones son los enumerados en el

artículo 15 del reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violación a la Ley Federal del Trabajo.

Los elementos de consideración aludidos versan como sigue:

I. Las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas consideradas para imponer la multa.

II. La adecuación entre los motivos considerados y las normas aplicables que en caso concreto configuren la hipótesis normativa.

III. La gravedad de la infracción cometida, o del acto u omisión que motive la imposición de la multa.

IV. Los perjuicios ocasionados a los trabajadores y a la colectividad, la capacidad económica del sujeto sancionado y la reincidencia en su caso, y;

V. Las circunstancias y razones por los que se aplica al caso concreto el monto de la sanción.

En todo caso las anteriores fracciones no permiten que se mida objetivamente la gravedad de las infracciones cometidas pues en primer lugar, no especifican cuales deben ser las circunstancias especiales, razones particulares o casos inmediatos y en segundo

lugar, ante que rangos pueden confrontarse los perjuicios ocasionados a los trabajadores y a la colectividad, si lo que se está sancionando no es la ocurrencia física de los siniestros sino la falta de observancia de las medidas dictadas para evitarlos.

#### **4.4. LA NECESIDAD DE LEGISLAR LA RESPONSABILIDAD DEL PATRON DERIVADA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO**

La palabra Responsabilidad proviene de responder, que quiere decir prometer, merecer, pagar en un sentido restringido se puede interpretar como la obligación de responder de algo o de alguien.

Dice el maestro Nestor De Buen Lozano que la responsabilidad es una consecuencia jurídica de Segundo Orden que se origina a raíz de la violación de una norma principal.

Las normas principales en el caso que nos ocupa son las de Higiene y Seguridad en el trabajo..

Cuando los patrones incumplen las medidas de Seguridad e Higiene dictadas para sus empresas, deben responder de su conducta, en primer lugar con la sanción económica que les fija la Ley Federal del Trabajo en su art. 994 Fracción IV en segundo lugar con el cumplimiento de las normas contra senda y en tercer término, si persisten en no acatar las medidas de seguridad e higiene, con la clausura de sus negociaciones.



Es preciso dilucidar dos de los conceptos básicos expresados en el párrafo anterior, a fin de obtener un mayor grado de profundidad en el tema. Tales conceptos se refieren a los sujetos en los que recae la responsabilidad en materia de seguridad e higiene y a la sanción como consecuencia de derecho.

Concretar quiénes son los responsables de las infracciones que se cometen en orden a la seguridad e higiene en el trabajo es de suma importancia para nuestro estudio.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 994 fracción V señala que los patrones son los sujetos a quienes se les impondrán sanciones pecuniarias en caso de que violen las normas de seguridad e higiene en el trabajo, contenidas en dicho ordenamiento. El patrón es, en los términos del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La responsabilidad del patrón, persona física, es muy fácil de determinar, en virtud de que la responsabilidad descansa directamente sobre el dueño de la empresa. No sucede lo mismo con las negociaciones que son personas jurídicas, puesto que las funciones en dichas personas morales, por ser tan complejas, se realizan a través de un orden jerárquico.

Las personas morales actúan a través de representantes que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de que se trate y la Ley Federal del Trabajo

(artículo 11) reputa como tales a los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas, que como ya indicamos, tienen funciones de dirección o administración. A mayor abundamiento, los artículos 27 y 1918 del Código Civil vigente apunta que las personas morales responden directamente de los daños y perjuicios que ocasionen sus representantes en ejercicio de sus funciones, ya sea por disposición de la ley o conforme a lo dispuesto por sus escrituras constitutivas o sus estatutos.

La jerarquía empresarial a la que corresponde la adopción de los objetivos en materia de seguridad e higiene en el trabajo va desde la más alta Dirección (Consejo de Directores, Director, Consejo de Administración, Presidente del Consejo de Administración, Administrador, Gerente General y Gerente de las divisiones funcionales), pasando por los Jefes Técnicos (Ingenieros, Arquitectos), hasta los mandos intermedios (Encargados, Maestros, Capataces, etc.). Cada uno de los cuales tienen atribuciones y funciones específicas que deben constar por escrito en los Manuales de la Organización de la empresa, a fin de que llegado el caso, sea claro el delimitar responsabilidades.

El cumplimiento de las obligaciones del Derecho Labora, por ser de derecho imperativo y de un alto valor social, es vigilado por las autoridades gubernamentales del trabajo. En atención a lo dicho, el Estado otorga facultades a las autoridades federales del trabajo, para que sancionen a los responsables del incumplimiento de las obligaciones laborales, de acuerdo a lo señalado por el artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo.

A través de las autoridades inspectoras del trabajo el gobierno federal vigila que los empresarios cumplan con su responsabilidad en materia de seguridad e higiene. Sin embargo la actividad administrativa en este sentido, se ve frenada por la insuficiencia numérica, la falta de capacitación y la corrupción de los cuadros de inspectores del trabajo, así como por los altos costos de los dispositivos impuestos a pequeñas empresas y la indiferencia e incluso hostilidad por parte de los patrones.

#### **A. LA RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES DE TRABAJO**

Sucede que el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que las sanciones pecuniarias impuestas por las autoridades del trabajo son independientes de las responsabilidades en que los patrones incurran frente a los trabajadores. Lo que nos lleva a afirmar que la inobservancia patronal de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, encaja perfectamente en la primera de las hipótesis planteadas en el artículo mencionado, pues es sancionada económicamente, mientras que al traducirse en accidentes y enfermedades de trabajo, dicha inobservancia se ajusta a la segunda de las hipótesis, ya que presupone la reparación de los daños y perjuicios ocasionados a las víctimas, por medio de una indemnización pecuniaria.

Creemos que es pertinente abordar el tema de la responsabilidad derivada de los accidentes y las enfermedades de

trabajo, por que estos últimos resultan ser unos de los efectos más inmediatos de la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y también, porque consideramos que no es factible trasladar la idea de la responsabilidad de los riesgos de trabajo a la de seguridad e higiene.

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, específicamente en el párrafo inicial del capítulo cuarenta, se revela que actualmente descansa en la empresa la responsabilidad por los accidentes y las enfermedades de trabajo.

Con el fin de efectuar un análisis certero de la nueva idea de la responsabilidad de la empresa y de la economía, a continuación haremos una semblanza de los pensamientos que la antecedieron:

#### 1. TEORIA DE LA CULPA

La Teoría de la Culpa también se conoce como Teoría Clásica o de la Responsabilidad subjetiva.

Esta teoría nace en los artículos 1382, 1383 y 1384 del Código Civil Francés, indicando a la letra el primero de los citados:

"Todo hecho humano que cause a otro un daño, obliga a aquel por culpa del cual el daño se ha producido a repararlo". (80)

(80) De Buen, Lozano Nestor, DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, México, p. 566

1

La Dificultad que entraña esta tesis radica en el hecho de que el trabajador que sufre un daño debe probar que el accidente sobrevino por culpa del patrón.

La prueba consiste en demostrar la existencia de la relación de trabajo, que el trabajador efectivamente sufrió un accidente, que dicho accidente está vinculado directamente con el trabajo que desempeña y que se produjo debido a una acción u omisión negativa del patrón.

En México se adoptó el mismo sistema de Código Liberal Francés, tanto en el Código Civil de 1870 como en el de 1884, con los mismos resultados en ambas legislaciones. Es decir, que los trabajadores al no poder cumplir con las cargas procesales tuvieron que quedar indefensos ante los patronos explotadores.

## 2. TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL

En esta Teoría de la Responsabilidad Contractual le corresponde al patrón probar su inculpabilidad en caso de que se produzca un siniestro de trabajo, pues al contratar a su personal se compromete a devolver la fuerza potencial de éste en las mismas condiciones en las que la recibió.

En la tesis en cuestión, los accidentes de trabajo hacen pesar sobre el patrono una presunción de culpa derivada del Contrato de Trabajo, en razón de implicar éste la obligación de que

el trabajador salga de la empresa en perfecto estado de salud e integro.

El avance que logra ésta teoría respecto de la mencionada en poster término, radica en que la carga de la prueba se invierte en contra del patrón, aunque cabe decir, que también tiene un lado negativo, pues deja abierta la posibilidad de que se libere al patrón de la responsabilidad en caso de que pruebe que el riesgo se produjo por fuerza mayor, caso fortuito o culpa del trabajador.

Tenemos entonces, que el derecho civil hacía responsable al empresario de los accidentes de trabajo, salvo prueba en contrario.

### 3. *TEORIA DEL RIESGO PROFESIONAL*

La idea del riesgo profesional es consagrada por primera vez en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1898 en Francia. A través de ella se impuso a los patrones la responsabilidad derivada de los accidentes sufridos por sus trabajadores por el sólo hecho de ser aquellos los creadores de las nuevas formas de producción.

En la teoría del riesgo profesional se elimina la noción de culpa del trabajador o del patrón para atribuir a la industria las consecuencias de los riesgos, en razón de que es la propia industria la que crea el riesgo nuevo.

Tiene un carácter limitativo esta teoría al especificar cuales son las industrias peligrosas y al restringir el campo de la aplicación a los accidentes de trabajo olvidando a las enfermedades.

La Ley de Accidentes de Trabajo de 1989 aseveró que los accidentes de trabajo podían ser originados por el caso fortuito, pero no así por la fuerza mayor.

Bajo la luz de la teoría del riesgo profesional, las indemnizaciones deben ser pagadas previa comprobación de la existencia de la relación laboral, del accidente y del vínculo entre ambos, lo cual se hace impráctica.

La responsabilidad en caso de indemnización se cuantifica bajo los rangos de una tarifa y con ello desaparece la costumbre civilista de determinar el monto pecuniario de los daños y perjuicios por medio del arbitrio judicial.

#### 4. TEORIA DE LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA

Como ya vimos, el riesgo profesional supone la creación de un riesgo nuevo provocado por las máquinas y considera que dentro de este supuesto sólo encajan las empresas que funcionan en determinadas actividades industriales; en cambio la teoría de la responsabilidad objetiva dice que la responsabilidad se finca en el hecho objetivo de que el accidente ocurra en el lugar y durante las

horas de trabajo, sin que importe a que rama de la industria se dedica el patrón o si existe relación o no entre el trabajo desempeñado y el accidente.

El tratadista León Duguit señala en relación a la teoría de la responsabilidad objetiva que "el principio de la imputabilidad no puede intervenir cuando se trata no de relaciones de individuo a individuo sino de relaciones de grupos entre sí, de relaciones de grupos con individuos... Entonces lo que se plantea no es una cuestión de imputabilidad, sino solamente una cuestión de riesgo. Se trata de saber cual es el patrimonio que debe en definitiva soportar el riesgo que entraña la actividad del grupo considerado. Puede entonces nacer una responsabilidad objetiva y no una responsabilidad subjetiva. Para saber si hay responsabilidad no hay que averiguar si ha mediado culpa o negligencia, sino solamente cual es el grupo que en definitiva debe soportar la carga del riesgo. No hay otra prueba que ofrecer que la del perjuicio causado; y practicada esta prueba la responsabilidad obra en cierta manera automáticamente". (81)

La teoría de la responsabilidad objetiva es actualmente llamada teoría del riesgo de la empresa y de la economía. Considera que la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios en el caso de la ocurrencia de accidentes y enfermedades derivados de su propio funcionamiento.

(81) Duguit, León. Citado por De Buen-Lozano Nestor, DERECHO DEL TRABAJO, pp. 568-569.



El profesor francés George Ripert asevera que la teoría del riesgo de la empresa ha hecho a un lado la idea de responsabilidad para dar cabida a la reparación, con el fin de salvaguardar los intereses de la víctimas de los infortunios de trabajo. Esto es porque no se detiene a responsabilizar al autor del daño, sino que impone a la empresa el deber de repararlo económicamente.

Al particular es preciso indicar que juzgamos que el profesor Ripert confunde el término de responsabilidad con el de culpabilidad, sustituyendo en su definición del problema a éste segundo, con el primero en mención. Es incorrecto el planteamiento del autor, ya que el hecho de que corra a cargo de la empresa la reparación económica de los siniestros laborales, no significa que no haya responsabilidad de la producción de tales infortunios.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 adopta, como dijimos en un principio, la teoría del riesgo de la empresa.

Dicho ordenamiento en su artículo 489, enumera tres conductas de los trabajadores que no liberan al patrón de su responsabilidad. La primera de ellas es la aceptación que el trabajador pudiera hacer de los riesgos de trabajo; la segunda es la torpeza o negligencia del trabajador y la tercera es la que se refiere a la negligencia o imprudencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona para que se ocasionara el accidente o la enfermedad de trabajo.

Por otro lado, también la Ley Federal del Trabajo vigente preve las excepciones bajo las cuales el patrón no se responsabiliza de los riesgos de trabajo. El artículo 488 de dicho ordenamiento las en lista literalmente como sigue:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez:

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico:

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

La riña y el suicidio no debían incluirse dentro de las excluyentes de responsabilidad patronal, toda vez que se derivan de un deficiente ambiente laboral. El mal ambiente puede ser físico o psíquico, y puede provocar en ambos casos la neurosis de los trabajadores, que al no poseer válvulas de escape idóneas, ventilan sus hostilidades en forma de agresiones físicas para con sus compañeros de labores o para consigo mismos.

Nos interesa particularmente el contenido del artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo porque contempla el incremento de la responsabilidad empresarial hasta en un 25%, cuando se producen los infortunios laborales a consecuencia de la inobservancia patronal de las normas preventivas (de seguridad e higiene en el trabajo) dispuestas en la Ley, en los reglamentos, dictados por las autoridades del trabajo, las comisiones mixtas respectivas, los trabajadores y el sentido común.

En el precepto citado anteriormente se ve clara la intención del legislador de acentuar la trascendencia que tiene la observancia de las normas de seguridad e higiene en la prevención de los siniestros laborales.

Algunos doctos en materia laboral aseveran que el mundo en un futuro debe resolver sus problemas de contingencias imprevistas a través de lo que han dado en llamar riesgo social. Esto significa que la responsabilidad ya no descansará en el patrón únicamente, sino que se distribuirá entre toda la colectividad, para con ello evitar que las víctimas de los accidentes y enfermedades de trabajo se enfrenten al peligro de la insolvencia e injusticia patronal.

Si bien es cierto que la cristalización de ésta teoría revolucionaria el concepto de Derecho del Trabajo y lo transformaría en una auténtica Seguridad Social, también es cierto que la dirección de sus postulados es eminentemente reparatoristas e indemnizatoria, funciona como mero paliativo y no soluciona el

problema en sus causas, puesto que no previene la ocurrencia de los infortunios, ni libra a los seres humanos del dolor de la desintegración física o moral que éstos acarrearán.

##### 5. RESPONSABILIDAD DELICTUAL

La responsabilidad delictual se refiere al deber jurídico de recibir el castigo por cometer conductas delictivas.

Desde luego la definición de delito que maneja nuestro Derecho Positivo, no abarca todos los supuestos existentes, pues en ocasiones nos encontramos con delitos que no tienen como consecuencia una pena porque gozan de una excusa, las infracciones administrativas se hayan sancionadas con una pena sin ser delitos.

Los delitos especiales son "situaciones jurídicas abstractas determinadas, contenidas en leyes no privativas, ni prohibidas por el artículo 13 Constitucional; es decir, son impersonales, generales y abstractas". (82)

Un ejemplo de delito especial es el que reconoce el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, al indicar que los patrones serán castigados con penas de prisión de seis meses mínimo y cuatro años máximo y multa hasta de 200 veces el salario mínimo general, cuando hagan entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantida-

(82) Acosta Romero, Miguel Op. Cit. p. 705

des inferiores al salario fijado como mínimo general, o expidan comprobantes de pago que amparen cantidades de dinero superiores a las que efectivamente hicieron entrega.

A pesar de que la legislación vigente en México, estima que las violaciones a las normas de seguridad e higiene en el trabajo son meras infracciones administrativas que deben ser sancionadas por autoridades del trabajo, es necesario destacar que nada hay en la constitución que prohíba sancionar penalmente dichas violaciones y que en dado caso, lo único que interfiere para que ello no se lleve a cabo, es el matiz administrativo con que están envueltas tales conductas ilícitas de los empresarios.

Los bienes jurídicos que deben proteger las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo son la vida, la integridad corporal y la salud de los trabajadores, desde un punto de vista preventivo y no indemnizatorio.

Los intereses jurídicamente protegidos por las citadas normas de seguridad e higiene, deben caer dentro de la Ciencia del Derecho Penal.

De ahí que la responsabilidad en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo debe recaer en las personas físicas de los patrones o de sus representantes, si es el caso.

Consideramos que la violación a las normas de la materia a que nos hemos referido, debería enmarcarse como un delito de comisión por omisión, toda vez que el hecho de incumplir con las normas de Seguridad implica una omisión que trae aparejada, casi siempre consecuencias materiales como son las incapacidades o la muerte.

#### **4.5 EL DOLO EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

Cuando un patrón o alguno de sus representantes es advertido por sus trabajadores o por las autoridades del trabajo competentes de alguna anomalía en las medidas de Seguridad e Higiene que deben prevalecer en el establecimiento o empresa de que se trate y éste hace caso omiso de tal llamada de atención, provocando con ello la producción de un accidente o enfermedad de trabajo que traiga consigo la pérdida de la salud, el desequilibrio de la integridad corporal o la muerte de uno o más de sus trabajadores, se está ante la hipótesis de que actúo dolosamente.

Un individuo actúa dolosamente cuando dirige concientemente su voluntad a la comisión de un delito.

Los tratadistas clasifican el dolo en diferentes espesores, pero la que nos interesa destacar es la del dolo eventual, toda vez que es la que más se acepta al tipo de conducta expresada por los patrones en México.

El dolo eventual aparecen en el escenario del delito, cuando un sujeto dirige su voluntad hacia la producción de un resultado típico y antijurídico no sin antes haberse representado dicho resultado en la mente y haberlo menospreciado.

Es relevante el hecho de menospreciar el resultado de la conducta delictuosa, en el sentido de que con ello se entiende que el sujeto acepta y quiere las consecuencias.

Si trasladamos la teoría de la responsabilidad objetiva al caso de la Seguridad e Higiene en el trabajo tendríamos que el comportamiento delictivo de los patrones o sus representantes en esa materia, se establecería sin considerar el dolo o la culpa sino que se estaría a la responsabilidad originada por la propia naturaleza de la actividad desarrollada.

La motivación más frecuente en la omisión de Medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo es la de ahorrarse molestias o gastos o lo que es lo mismo se actúa con una conducta dolosa, por comodidad, por economía o por las dos cosas.

De donde concluimos que el grado con el que se deben calificar las conductas delictivas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo no se desprende de la teoría de la responsabilidad objetiva de los riesgos de trabajo, sino del dolo como forma de la culpabilidad.

En la Ley Federal del Trabajo se sancionan con penas de multas las violaciones a la Seguridad e Higiene en el trabajo y con penas de prisión y multa de violaciones a las normas que regulan los salarios mínimos de ahí que estamos frente a una legislación laboral que posee un doble aspecto, pues por un lado las sanciones que impone envuelven un carácter administrativo-laboral y por otro tiene visos de penal laborales.

Consideramos que debería unificarse el sistema sancionador de la ley laboral y optar por constituirse un Derecho Penal Laboral.



## CONCLUSIONES

### PRIMERA:

Las ideas que el ser humano adopta acerca de la seguridad en cada estadio de su desarrollo, obedece al sistema de producción bajo el que se gestan sus relaciones sociales, políticas, económicas y familiares.

### SEGUNDA:

La etapa del maquinismo propicio el agravamiento e intensificación de los riesgos de trabajo, por concebir al ser humano como un instrumento más del proceso de producción y no como un ser vivo pensante.

### TERCERA:

Con el advenimiento de los Derechos Sociales declarados por los constituyentes de 1917, se da una idea seguridad en el trabajo. Dicha idea tiene la característica de fincar los derechos mínimos de los trabajadores.

### CUARTA:

En la producción de un riesgo de trabajo concurren causas materiales como personales, es decir, que el factor riesgo y el comportamiento deficiente siempre están presentes en los accidentes que nacen con motivo del trabajo.

#### **QUINTA:**

La actitud de los patrones frente a la obligación que tienen de observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo es negligente, por que para ellos invertir recursos y tiempo significa disuadir la economía de sus empresas hacia fines no lucrativos.

#### **SEXTA:**

Las autoridades laborales no desean afectar intereses económicos con la creación de una política eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Por lo que éstas autoridades aplican una estrategia de sanciones administrativas poco prácticas, que en nada benefician a los problemas reales que viven los trabajadores.

#### **SEPTIMA:**

Las autoridades laborales encargadas de formular y poner en práctica periódicamente las políticas sobre seguridad e higiene en el trabajo no están cumpliendo su cometido, y a mayor abundamiento, cabe señalarse, que la actitud de las Comisiones Consultivas Nacional y Estatal, es criticable por lo que hace a éste asunto, debido a que dista mucho de pretender dictar la iniciativa de fusionamiento de las normas existentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

#### **OCTAVA:**

Las estadísticas que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social sobre el número de los accidentes y enfermedades de trabajo no son confiables, debido a que los datos que reportan no son los reales. Acaece lo anterior porque los patrones no dan aviso a la citada institución de todos los accidentes y enfermedades de trabajo ocurridos a sus trabajadores por temor de que se incrementen las primas que pagan a dicho organismo, proporcionales a la gravedad de los accidentes reportados.

#### **NOVENA:**

El valor de las consecuencias producidas por los accidentes y enfermedades del trabajo es muy alto y en la mayoría de los casos ejerce una función desestabilizadora en la integridad de los trabajadores que han sufrido un riesgo y de la sociedad en su conjunto.

#### **DECIMA:**

Los patrones responden en la práctica cotidiana del incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, detectados en sus empresas, y a través de una sanción pecuniaria creen que han cumplido con las normas violadas. Conforme a la teoría y a la letra de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, se puede sancionar con la clausura de las empresas en caso de que el patrón reincida en las violaciones a las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Solo que nunca se ha visto que las autoridades del trabajo hayan aplicado la ley en el sentido de cerrar los establecimientos que han hecho caso omiso de aplicar los lineamientos de la seguridad e higiene en el trabajo.

*DECIMA PRIMERA:*

A pesar de que las sanciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo sólo buscan salvaguardar la propia actividad administrativa, sostenemos que los bienes jurídicos que deben protegerse en ésta materia son: la vida, la integridad corporal y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados del trabajo.

*DECIMA SEGUNDA:*

No estamos de acuerdo en trasladar al campo de la seguridad e higiene en el trabajo la Teoría de la Responsabilidad Objetiva, propia de los riesgos de trabajo, para solucionar los conflictos que en ella se gestan nada mas porque los patrones incumplen sus obligaciones, en virtud de que los postulados de la citada teoría son reparatistas e indemnizatorios y funcionan como paliativos que no solucionan la ocurrencia de los infortunios de trabajo.

*DECIMA TERCERA:*

Creemos que la violación de los patrones a las normas de seguridad e higiene en el trabajo da origen a que se forme una

conducta patronal antijurídica e imputable que todavía no ha sido tipificada dentro de nuestro sistema jurídico positivo.

**DECIMA CUARTA:**

Estamos convencidos de que la responsabilidad que se deriva de las violaciones a las normas de seguridad e higiene en el trabajo es la delictual, porque se ha visto que las sanciones administrativas no tienen la fuerza de intimidar suficientemente a los patrones para que traten de minimizar las consecuencias del incumplimiento a las medidas de higiene.

**DECIMA QUINTA:**

En una empresa los patrones o su personal de gerencia actúan con dolo cuando por dirigir su voluntad conscientemente hacia la omisión de una reglamentación de seguridad e higiene en el trabajo, trae como consecuencia la realización de un infortunio de trabajo que ocasiona una incapacidad o hasta la muerte de uno o varios de sus trabajadores.

**DECIMA SEXTA:**

El poder legislativo debe discutir la posibilidad de que en la Ley Federal del Trabajo se incluya un título especial que englobará las disposiciones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, que se encuentran diseminados en reglamentos emanados del poder ejecutivo federal.

Esto es con el propósito de que el orden jurídico de nuestro país sostengan a dichas normas en un nivel jerárquicamente superior al actual.

**DECIMA SEPTIMA:**

El Honorable Congreso de la Unión debe pugnar la posibilidad de que sea incluido como delito especial en la Ley Federal del Trabajo el siguiente postulado:

Quando el patrón o sus representantes de cualquier establecimiento violen o hagan caso omiso a las normas de seguridad e higiene en el trabajo será castigado con una pena de:

I. 2 a 5 años de prisión cuando el quebrantamiento de la integridad corporal tenga como resultado una incapacidad temporal.

II. 3 a 8 años de prisión y de ello resulte una incapacidad permanente total o la pérdida de la vida de uno o varios trabajadores.

Al delito propuesto se considera como de resultado debido a que se exige el quebrantamiento de la integridad corporal, de la salud y de la vida de la víctima.

## BIBLIOGRAFIA

1. Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. 7ed. Ed. Porrúa, México, 1986, p. 729.
2. Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México, 1986, pp. 536-
3. Bermudez Cisneros, Miguel. El Empleado y El Emperador. Ed. Cárdenas, México 1982, p. 636.
4. Bermudez Cisneros, Miguel. Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas, México, 1979, p. 684.
5. Cabanellas de Lores, Guillermo, Alcalá Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social. Ed. Heliasta, t. II, Buenos Aires, 1982, p. 733.
6. Cervantes Sorondo, Emilio. Psicología Aplicada al Accidente de Trabajo, Revista de Psicología General, México, 1972, p. 1083.
7. Compañía Torres, Ramón. La Previsión Social, Revista Mexicana del Trabajo, Ed. S.T. y P.S., México, 1970 junio, p. 206.
8. De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1981, p. 601.

9. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1993, p. 750.

10. Diario Oficial de la Federación. Secretaría de Gobernación t. CCCXLVII, Número 42, 28 de abril de 1978, p.

11. Diccionario Enciclopédico Quillet. T. VII. Barcelona, 1978. p. 404.

12. Guía para el Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, Ed. S.T. y P.S., México, 1978, p. 44

13. Hombre y Trabajo. Ed. S.T. y P.S., México, 1976, p. 190.

14. Instituto Mexicano del Seguro Social. Antecedentes de la Ley del Seguro Social. Ed. IMSS., México, 1972, p. 357.

15. Instituto Mexicano del Seguro Social -Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Conceptos Básicos de Seguridad e Higiene, México, 1980. p. 175.

16. Kaye, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo. Ed. Trillas, México, 1985, p. 518.

17. Kaye, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo, ED. Themis, México, 1990, p. 334.



18. Lara Sáenz, Leoncio. La Seguridad en el Trabajo como Fundamento de la Previsión Social. Ed. S.T. y P.S., México, 1971 Diciembre, p. 138.

19. Legaspi Velasco, Juan A. Discurso del V Congreso Interamericano de Prevención de Riesgos Profesionales Auspiciada por el I.M.S.S., Jalapa, Veracruz., 1978 Octubre, p. 26.

20. Marc, Jorge Enrique. Los Riesgos de Trabajo. Ed. de Palma. Argentina, 1978, p. 182.

21. Muñoz Román, Roberto. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1983, p. 450.

22. Nueve Guía para las comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, Ed. S.T. y P.S., México, 1978, p. 30.

23. Paullada Preciat, Fernando. Antecedentes del Derecho del Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo Ed. S.T. y P.S., México, 1978 Marzo, p. 208.

24. Feniche Lara, Carlos A. Psicología de los Accidentes, Ed. CECSA, México, 1985, p. 79.

25. Peralta y de la Torre, Vicente. Higiene y Seguridad. Ed. AMHSA, México, 1980, p.

26. Reyes Ponce, Agustín. Administración de Personal. Ed. Limusa, México, 1979, p. 245.

27. Robbins, G.P., Hackett, W.J. Manual de Prevención de Accidentes y Primeros Auxilios. Ed. Alfa Omega, México, 1990, p. 214.

28. Robledo Santiago, Edgar. La Seguridad Social. Ed. Alfa Omega, México, 1976, p. 238.

29. Seguridad Industrial. Ed. Herrero. México, 1971, p. 145.

30. Silva Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1970, p. 319.

31. Silva Herzog, Jesús. La Revolución Mexicana. Ed. F.C.E., México, 1973, p. 326.

32. Turbiaux, Marcel. Los Factores Humanos en los Accidentes de Trabajo. Ed. Progreso, Argentina, 1971, p. 992.

33. Volverde Ilor, Elias. El Accidente de Trabajo. Ed. Jims, Barcelona, 1980, p. 708.

## LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley de la Administración Pública Federal.

Reglamento General de Seguridad e Higiene.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.