

957

23



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**"ANALISIS SOCIO-JURIDICO DE LA
IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE
EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y PRIVADA"**

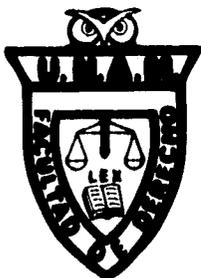
**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
BENITO VENTURA CASTILLEJOS**

FALLA DE ORIGEN

SEPTIEMBRE DE 1995

TESIS CON

FALLA DE ORIGEN





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE SOCIOLOGIA
GENERAL Y JURIDICA

No. L/76/95

COORDINADOR DE LOS SERVICIOS
ESCOLARES DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

El pasante de la licenciatura de Derecho VENTURA CASTILLEJOS BENITO, solicitó inscripción en este H. Seminario y registró el tema intitulado intitulado:

" ANALISIS SOCIOJURIDICO DE LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y PRIVADA ". designándose como asesor de la tesis a la LIC. JOSEFINA GARCIA SIMERMAN.

Al haber llegado a su fin dicho trabajo, después de revisarlo su asesor, lo envió con la respectiva carta de terminación, considerando que reúne los requisitos que establece el Reglamento de Exámenes de Exámenes Profesionales.

Apoyado en este dictamen en mi carácter de Director de este H. Seminario, tengo a bien autorizar su IMPRESION, para ser presentado ante el Jurado que para efecto de Examen Profesional se designe por esta Facultad de Derecho.

Reciba usted un respetuoso saludo y las seguridades de mi más alta alta consideración.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"



Cd. Universitaria, D.F., a 14 de Agosto de 1995.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE
SOCIOLOGIA GENERAL Y JURIDICA
LIC. PABLO ROBERTO ALMAZAN ALANIZ, C.F.
DIRECTOR DEL SEMINARIO DE SOCIOLOGIA

PRAA/edm



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
AVILA
MEXICO

LIC. PABLO ROBERTO ALMAZAN ALANIZ
DIRECTOR DEL SEMINARIO DE SOCIOLOGIA
GENERAL Y JURIDICA
DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNAM
P R E S E N T E .

Me permito hacer de su conocimiento que el Pasante en Derecho BENITO VENTURA CASTILLEJOS, concluyó el trabajo titulado "ANALISIS SOCIO-JURIDICO DE LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y PRIVADA", que elaboró para un examen profesional con el propósito de obtener el grado de Licenciado en Derecho.

A mi juicio, considero que el referido estudio cumple con los requisitos que deben reunir este tipo de trabajos recepcionales establecidos en el Reglamento General de Exámenes Profesionales y de Grado, por lo que acompaño a la presente un ejemplar de éste, a fin de que Usted se sirva dar la autorización para la impresión correspondiente.

Sin otro particular por el momento aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria, D.F., a 23 de junio de 1995

LIC. JOSEFINA GARCIA SIMERMAN

**A MIS PADRES:
EVERARDO VENTURA BARRERA Y
CONCEPCION CASTILLEJOS DE LA ROSA.
CON RESPETO Y ADMIRACION**

**A MI ESPOSA:
MAXI LLAVEN CARRILLO.
POR LA CONFIANZA Y EL APOYO INCONDICIONAL
QUE ME BRINDASTE, MISMOS QUE ME PERMITIERON
LA CULMINACION DE MI CARRERA.**

**A MIS HIJAS:
KENIA, MORESBY Y DERHI VENTURA LLAVEN
CON RESPETO Y AMOR.**

**PARA MIS MAESTROS:
QUE ME DIERON UN CUMULO DE SABIDURIA.
JOSEFINA GARCIA SIMERMAN.
ALEJANDRO LOPEZ CHAVEZ.**

**A NUESTRA ALMA MATER:
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO.

**DE IGUAL MANERA AGRADEZCO A TODAS
LAS PERSONAS QUE COLABORARON PARA
LA REALIZACION DEL PRESENTE TRABAJO.**

INDICE

10
Trinidad Acosta
31/10/55

ANALISIS SOCIO-JURIDICO DE LA IMPORTANCIA
DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LA
ADMINISTRACION PUBLICA Y PRIVADA.

INTRODUCCION

CAPITULO I

INFLUENCIA DE LA SOCIOLOGIA EN LA
SEGURIDAD E HIGIENE

1. LA CIENCIA DE LA SOCIOLOGIA AL SERVICIO DE FINES PRACTICOS.	3
2. EFECTOS SOCIOLOGICOS DE LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO.	10
3. LA IMPORTANCIA ECONOMICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	12
4. REPERCUSION SOCIAL DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.	16
5. EFECTOS SOCIALES DE LAS TECNICAS BIOLOGICAS, HIGIENICAS Y MEDICAS EN EL AMBITO LABORAL.	20

6. INFLUENCIA DE LOS FACTORES SOCIALES EN LAS SENTENCIAS JURIDICAS Y LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS	23
--	-----------

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y PRIVADA

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. FRANCIA	31
2. ESTADOS UNIDOS	36
3. ALEMANIA	39
4. ESPAÑA	42
5. INGLATERRA	44
6. MEXICO	47

CAPITULO III

LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. DEFINICION	57
2. CARACTERISTICAS Y CONTRIBUCIONES DE OTRAS CIENCIAS	59
3. FUNCION DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS	64
4. OBJETIVOS	66

CAPITULO IV

SEGURIDAD E HIGIENE EN LA INDUSTRIA

1. EL IMPACTO DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL	67
2. SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL	72
3. ENFERMEDAD PROFESIONAL	79
4. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	82
5. COSTOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	85
6. COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	90

CAPITULO V

ADMINISTRACION DE OFICINAS

1. DEFINICION DE ADMINISTRACION DE OFICINAS	99
2. CARACTERISTICAS DEL TRABAJO DE OFICINAS	103
3. OBJETIVO DE LA ADMINISTRACION DE OFICINAS	108
4. FUNCIONES DE LA ADMINISTRACION DE OFICINAS	110
5. INSTRUCTIVO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN OFICINAS	113

CONCLUSIONES	120
---------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	125
---------------------	------------

INTRODUCCION

El presente trabajo es con el fin de hacer notar la falta de planeación que existe en las ciudades, la sociedad esta inmersa en múltiples problemas de toda índole, razón por la cual se analizan las repercusiones sociológicas que se ocasionan cuando no se le da la importancia que se requiere a la seguridad e higiene en la administración ya sea pública o privada.

Por otra parte, los tiempos modernos exigen en la actualidad mayor eficacia en el trabajo y aprovechamiento de los recursos humanos y materiales con que cuentan las instituciones o empresas, las cuales tienen que ajustar sus necesidades de ubicación a las instalaciones físicas que les son proporcionadas.

Debido a la escasez de inmuebles, en muchas ocasiones, edificios que constan de departamentos y que fueron construidos para habitación familiar, son convertidos en oficinas o despachos, lo cual trae como consecuencia que no tengan las condiciones adecuadas para funcionar como tales, pues no existen escaleras de emergencia, extinguidores para incendio, servicios sanitarios, estructura para oficinas, que permita tener buena iluminación, ventilación, temperatura, etc.

Por lo que respecta a la administración de las empresas, estas deben vigilar conjuntamente con las comisiones de higiene y seguridad que todo esté en orden para prevenir accidentes, evitar los riesgos de trabajo y proporcionar las condiciones adecuadas para desempeñar el trabajo respectivo, lo cual además traería como consecuencia una mayor y mejor producción.

Por lo que respecta a oficinas o despachos, son lugares que no están ex-

cluidos de los riesgos que provocan accidentes, de los cuales existe muy poca información, respecto a las medidas preventivas, higiénicas y de seguridad que deben tener, pues creen que al ser de menor jerarquía o importancia que una empresa no están obligadas a acatar las normas que regulan dicha situación.

Por lo anteriormente expuesto, este trabajo esta encaminado a conocer la importancia que tiene la seguridad e higiene en la administración pública o privada, así como resaltar el que cada día se utiliza más a la Sociología por otras disciplinas y que a pesar de ser una ciencia eminentemente teórica puede realizar estudios sociológicos para conocer los factores sociales de una comunidad para posteriormente determinar si es conveniente o no poner en práctica el proyecto previamente diseñado.

CAPITULO I

INFLUENCIA DE LA SOCIOLOGIA EN LA SEGURIDAD E HIGIENE.

1. LA CIENCIA DE LA SOCIOLOGIA AL SERVICIO DE FINES PRACTICOS.

La Sociología es una ciencia eminentemente teórica que estudia los hechos sociales, explica como son y como funcionan; lo anterior no implica que dicha ciencia no tenga fines prácticos, pues lo más recomendable para quien se proponga actuar sobre la sociedad para dirigirla a determinados fines ya sea para mejorar los logros obtenidos, reformar lo ya establecido, enmendar determinados aspectos de la vida social, tales como la impartición de justicia, el progreso económico, actualizar la educación, control demográfico, del medio ambiente, político, etc., consideramos que necesita primero elaborar un plan de acción teórico, en donde señale que conoce perfectamente los elementos o materiales que va a utilizar, en donde o con quien se va a habilitar el proyecto diseñado para el fin determinado y de ésta manera poder augurar un éxito en tal actividad, pues si desconoce la realidad social es probable que el plan teórico no progrese en su aplicación.

Para llevar a cabo un fin determinado que este relacionado con el ámbito social, es necesario que participen los expertos de las diferentes áreas que estén implicados con el objetivo a cumplir, sin olvidar desde luego, la importancia que tiene el estudio sociológico que coadyuvará a poner en uso el proyecto que se inicia en forma teórica y que va a concretizarse cuando se pongan en marcha.

CAPITULO I

INFLUENCIA DE LA SOCIOLOGIA EN LA SEGURIDAD E HIGIENE.

1. LA CIENCIA DE LA SOCIOLOGIA AL SERVICIO DE FINES PRACTICOS.

La Sociología es una ciencia eminentemente teórica que estudia los hechos sociales, explica como son y como funcionan; lo anterior no implica que dicha ciencia no tenga fines prácticos, pues lo más recomendable para quien se proponga actuar sobre la sociedad para dirigirla a determinados fines ya sea para mejorar los logros obtenidos, reformar lo ya establecido, enmendar determinados aspectos de la vida social. tales como la impartición de justicia, el progreso económico, actualizar la educación, control demográfico, del medio ambiente, político, etc., consideramos que necesita primero elaborar un plan de acción teórico, en donde señale que conoce perfectamente los elementos o materiales que va a utilizar, en donde o con quien se va habilitara el proyecto diseñado para el fin determinado y de ésta manera poder augurar un éxito en tal actividad, pues si desconoce la realidad social es probable que el plan teórico no progrese en su aplicación.

Para llevar a cabo un fin determinado que este relacionado con el ámbito social, es necesario que participen los expertos de las diferentes áreas que estén implicados con el objetivo a cumplir, sin olvidar desde luego, la importancia que tiene el estudio sociológico que coadyuvará a poner en uso el proyecto que se inicia en forma teórica y que va a concretizarse cuando se pongan en marcha.

Aunque la Sociología sea una ciencia teórica no implica que no tenga una función práctica, de tal suerte que cada día son más las disciplinas que recurren a ella antes de ejercitar determinados proyectos, tal es el caso de la Ingeniería Industrial, la Economía, la Administración, el Derecho, etc., aclarándose que la investigación se ha llevado a cabo tanto en las industrias y empresas públicas como privadas, en los países industriales capitalistas y socialistas y también en los países subdesarrollados, al respecto Recaséns Siches menciona:

"La Sociología es y quiere ser una ciencia teórica de los hechos sociales. tal y como éstos son y tal y como funcionan, no significa que la Sociología no tenga una función práctica. La tiene y ciertamente de superlativa importancia, de largo alcance y máximo interés. para la política de la legislación. para la política de la administración, para la ciencia del Derecho, y para todas las tareas de reforma y de mejora de todos y cada uno de los aspectos de la vida social".¹

Es importante señalar que se han abierto ramas específicas de la Sociología. para tratar de encausar los diferentes problemas que cada día se presentan en mayor cantidad dentro de la sociedad en la que vivimos y como ejemplo podemos señalar las siguientes:

La Sociología Urbana. La cual se dedica a estudiar el proceso de urbanización que se configura en las sociedades contemporáneas en donde existen por lo general, grandes aglomeraciones. impersonalidad entre los individuos, división del trabajo que da como resultado un gran aumento de especialistas, la reducción de la familia, etc., todo lo cual se refleja en las relaciones sociales y en el ámbito de dichas sociedades.

¹ RECASENS SICHES, Luis. Sociología. Ed. 20a. Porrúa, S.A., México, 1986. Pág. 18

, La Sociología Rural. Estudia a las comunidades rurales en su oposición o incorporación a la llamada modernización, analiza sus relaciones de cooperación y explotación con respecto a las áreas urbanas y sus conflictos internos como pueden ser la lucha de clases, étnicas, etc.

Sociología del Conocimiento. Estudia las condiciones psicosociales de las clases sociales, frustraciones de los individuos que integran la sociedad, antecedentes históricos y geográficos que influyen en sus valores, determinan su conducta, creencias, expresiones, ideologías, normas, etc.

Sociología Patológica. Estudia las causas sociales por las cuales se desvía la conducta de los individuos, tal es el caso de quienes se dedican a la prostitución, delincuencia, vagancia, por señalar solo algunos casos y que de acuerdo a los valores y modelos de su ámbito social son considerados como normales.

Sociología Demográfica. Estudia el aumento o disminución de las poblaciones, el equilibrio que hay entre los nacimientos y las muertes, las inmigraciones y las emigraciones, el número adecuado de individuos que debería de tener una población, la despoblación o superpoblación y los recursos y riqueza que se produce en estas sociedades.

Sociología de las Clases Sociales. Estudia el comportamiento de las clases sociales que integran una sociedad, la cantidad que hay de personas ocupadas, desocupadas, subocupadas, el tipo de organización que tienen como pueden ser los sindicatos, partidos políticos, agrupaciones, clubes; los conflictos que se generan entre ellas como pueden ser las huelgas, revoluciones, etc.

Sociología de las Instituciones. Estudia a la familia que teniendo tanta importancia para la sociedad es considerada como una Institución, las igle-

sias, la educación, la evolución de la seguridad social, el sistema electoral, y todas aquellas que considere que van a influir de manera sustancial en la sociedad.

La Sociología Industrial. Estudia las disposiciones institucionales en la actividad industrial, como pueden ser los reglamentos de producción, condiciones laborales dentro de las fábricas, la publicidad de los productos para su mayor consumo, las relaciones entre trabajadores y patrones y ambos con el gobierno.

Como podemos observar, éstas son sólo algunas de las ramas en las que se ha dividido la Sociología, pues podríamos seguir señalando otras pero consideramos que no es necesario.

La última rama que mencionamos se refiere a los estudios que en el ámbito sociológico de la industria se hace, su contenido, efectos y repercusiones en la sociedad y en el campo laboral en particular. La sociología busca en sus investigaciones no sólo plantear una teoría sino proporcionar una solución concreta que sirva para orientar adecuadamente las relaciones entre los trabajadores y los patrones, tales como los efectos positivos que se dan cuando se establecen estímulos para elevar el índice de productividad, con lo cual el beneficio va a ser recíproco, pero en el caso del trabajador va a trascender en su familia, sobre todo en el aspecto económico y emotivo, pues se está demostrando con dichos estímulos que el esfuerzo en el trabajo está siendo reconocido, el contar con instalaciones cómodas y adecuadas para desempeñar las funciones encomendadas, reconocimiento a los derechos laborales, etc.

En este caso la Sociología está señalando que con un buen planteamiento de incentivos económicos y respeto en los derechos del trabajador, y que

éste último sea consciente de las obligaciones que contrae al contratarse para desempeñar un trabajo, las consecuencias positivas van a repercutir en el ámbito social. Cuando el Sociólogo o el investigador social realiza el primer estudio sobre los hechos tal y como son, y posteriormente diseñan un marco teórico de lo que puede hacerse y las condiciones que se requieren para llevarlas a cabo, señala los métodos que pueden utilizarse y que pueden resultar más eficaces respecto a determinada realidad concreta, se puede augurar un mejor éxito en las consecuencias.

Debido a lo anterior, en las llamadas culturas más desarrolladas del mundo, los empresarios se auxilian de profesionales de la Sociología para que lleven a cabo el estudio preliminar de la realidad social y se pueda determinar si las condiciones son o no favorables para iniciar determinada empresa. Pues puede suceder que al hacerse el estudio social, éste dé como resultado que traería consecuencias negativas a la comunidad, tal es el caso de la tecnología moderna, que aunque no se puede negar la gran aportación en el aspecto positivo que ha aportado a la sociedad, en muchos casos también acarrea grandes perjuicios a la misma, como es el caso del desempleo que ocasiona y éste a su vez provoca grandes problemas sociales, sobre todo en las personas que carecen de preparación para poder emplearse en algo diferente a lo que están acostumbradas.

En el caso mencionado, una parte de la sociedad se beneficia y otra se perjudica, tal es el caso de las máquinas que desarrollan trabajos a una gran velocidad y precisión increíble, como son las computadoras, y como ejemplo mencionaremos que en unas cuantas horas realizan las funciones de elaboración de nóminas de miles de empleados y emiten los cheques para cada trabajador, imprimiendo en ellos los descuentos o pagos por otros conceptos

del salario, tales como gratificaciones, estímulos, tiempo extra, descuentos por retardos o faltar a laborar, etc.

Es así como con la implementación de la tecnología moderna se produce una gran disminución de trabajo que provoca que tanto obreros como oficinistas cada vez sean menos utilizados al ser sustituidos por grandes máquinas o computadoras y sólo se contratará a unos cuantos individuos con pocas horas para programar o darle instrucciones a las máquinas. Repitiéndose nuevamente la historia de la Revolución Industrial cuando las máquinas vinieron a substituir la fuerza física tanto del hombre como de algunos animales que eran utilizados para realizar trabajos físicos; en esta Segunda Revolución Industrial el hombre va a ser reemplazado en actividades que se consideraba que sólo el ser humano podía realizar pues no se trata únicamente de fuerza física sino también de dirección y control.

Por tal motivo cada día son más los manufactureros, publicistas, administradores, ejecutivos en la industria, los negocios, el gobierno, las fuerzas armadas, etc. que le da a la Sociología la importancia que debe tener, al respecto Ely Chinoy nos dice:

"Como resultado de este desarrollo, hay sociólogos que están enseñando en escuelas de medicina, de comercio, de derecho y de trabajo social, así como en colegios de artes liberales y escuelas de graduados; y a menudo están empleados como investigadores en hospitales, oficinas, fábricas, agencias del gobierno y establecimientos militares. En campos que alguna vez la gente consideró como exclusivos del hombre más bien "práctico" que intelectual, se acepta de manera creciente la idea de que la Sociología puede proporcionar datos seguros e interpretaciones objetivas que van más allá del sentido común".²

² CHINOY, Ely. La Sociedad. Una introducción a la sociología. Fondo de Cultura Económica. México, 1975. Pág. 396

De esta forma, la ciencia que estamos analizando no sólo debe emitir estudios teóricos, sino que da a conocer las posibles consecuencias, la repercusión que tendrá en la sociedad si se establece determinada acción, señalando como están los hechos sociales en ese momento y como se prevén en lo futuro al ponerse en marcha los proyectos que se desean implementar, a continuación podemos observar como los efectos sociológicos trascienden a todo el entorno social.

2. EFECTOS SOCIOLOGICOS DE LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO.

Cuando nos referimos a las enfermedades del trabajo por lo común se piensa que van a afectar únicamente al trabajador que las padece y no nos percatamos que van a involucrar a todo el núcleo social en el cual está inmerso el trabajador, pues definitivamente va a alterar las funciones de la empresa, a las de sus compañeros, a su familia, etc., así lo confirma Gómez Jara al señalar:

"Si el individuo está o no está sano, no es primordialmente un asunto individual, sino que depende de la estructura de su sociedad. Una sociedad sana desarrolla la capacidad del hombre para amar a sus prójimos, para trabajar creadoramente, para desarrollar su razón y su objetividad, para tener un sentimiento de sí mismo basado en el de sus propias capacidades productivas".³

De lo anterior se deduce que no es sólo el individuo el afectado cuando se enferma sino que todo su entorno social sufre las consecuencias de su malestar, por lo tanto a toda la sociedad le interesa que sus integrantes estén sanos, y procurara impulsar el desarrollo saludable del hombre aunque también puede impedirlo, en realidad la mayor parte de las sociedades hacen una u otra cosa y el problema está en saber en qué grado y en qué dirección ejercen su influencia.

En los centros laborales se encuentran personas que son insensibles ante los problemas que se les presentan y actúan en su trabajo como autómatas, cuando llegan a sonreír lo hacen en una forma artificial, pues han perdido su individualidad y la conciencia que como productores de una sociedad cada

³ GÓMEZ JARA, Francisco A. Sociología. Porrúa, S.A., 1a. Ed. México, 1967. Pág. 458

día es menos sana, esto obviamente va a repercutir en la sociedad en la que viven.

Las exigencias del proceso productivo necesita el desarrollo de una fuerza humana de trabajo cada vez mejor entrenada y cuya capacidad vaya en aumento, para poder ganarse la vida ya sea laborando en la oficina, en la fábrica, etc., y que le permita darle a su actividad un objetivo claro o lograr que a través de ella logre la satisfacción que produce la tarea concluida.

Por tal motivo la Seguridad Social no sólo en nuestro país sino a nivel mundial se ha preocupado por las enfermedades del trabajo y sus repercusiones tanto en la vida urbana como en la rural. En nuestro país tanto el gobierno como la sociedad en general buscan caminos que permitan avances laborales en donde destaca el contexto del sistema de seguridad social como uno de los más tangibles y congruentes medios para aplicar la solidaridad y cumplir con los postulados de libertad, bienestar y paz social.

Uno de los problemas en los que la seguridad social ha puesto mayor énfasis es en los problemas de las llamadas relaciones industriales, entre los que figuran las de patrones y obreros y de éstos últimos entre sí, desde el punto de vista de la satisfacción y contento de unos y otros; cuestiones sobre sí, y como, la emulación y estímulo pueden aumentar la eficacia y al mismo tiempo la euforia de los trabajadores, el modo de colaboración entre la dirección de la empresa y los obreros opera sobre la satisfacción interior de éstos, es decir, mientras mejores sean las relaciones entre obreros y patrones habrá mayor productividad y el ambiente social será más positivo y repercutirá tanto en el seno familiar como en la sociedad en general.

3. *IMPORTANCIA ECONOMICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.*

En cuanto a la importancia económica de la seguridad social se debe señalar que comprende dos grandes campos de conocimiento que son las finanzas y los grupos sociales. El primero capta los recursos y otorga las prestaciones de tal manera que los ingresos deben ser suficientes para atender los gastos de administración, las instalaciones necesarias y cumplir con los servicios que han comprometido, a su vez las reservas financieras deben garantizar el cumplimiento de los objetivos, por lo que Briceño Ruiz nos manifiesta:

"La Economía permite aplicar sus principios al desenvolvimiento, producción, mercados, ingresos y gastos; considerar el desarrollo regional, y apreciar los efectos estimulantes derivados de la aplicación del Seguro Social. Además, hace posible el incremento de sus prestaciones y la extensión territorial y poblacional de sus beneficios".⁴

Por la relevancia que tiene la seguridad social y los recursos económicos que requiere para cubrir cada día con más sectores de la población, es necesaria la intervención del Estado en el ámbito económico, por lo que podemos afirmar que la función pública tanto como la empresa pública son en su origen conceptos tan bellos como sólidos, que en la práctica han dado como resultado respuestas a necesidades concretas algunas con éxito y otras con fracaso. Esto último ha ocasionado que los enemigos de la participación del Estado lo ataquen, señalando que hay malos administradores, carencias de motivación, de desviación o corrupción, de burocratización, de influencias políticas, de dispersiones en los fines, de limitaciones para planear a largo plazo, etc.

⁴BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985. Pág. 25

Pero no todo ha sido negativo pues existen muchos casos positivos que han cumplido decorosamente con los objetivos encomendados y que las fallas o desastres no sólo ocurren en organismos públicos, pues se ha demostrado que también acontecen en empresas privadas, aunque éstas últimas tienen mayor agilidad y capacidad para ajustar o corregir, incluso con ceses de administradores o cierres de plantas o empresas. Detrás de esto se encuentra el ser humano y sus necesidades.

Cuanto más atraso manifieste un país mayor podrá ser la necesidad de que el Estado intervenga en la economía y en otros ámbitos. Existen analistas que sugieren que el Estado ocupe sólo un papel secundario al ser sustituido por el privado en las actividades productivas, con lo que propugnan por una intervención estatal más orientada a un nuevo modelo económico buscando incluso prescindir del Estado en la economía.

Pero aún en este extremo, de una amplia participación del Estado se puede pasar a algún tipo de racionalización con menos responsabilidad pública y una mayor concentración en determinadas funciones que se crean congruentes y esenciales como la salud y la seguridad social. Algunos doctrinarios sostienen que el principio de la abstención del Estado corresponde a la teoría política democrática-liberal, que confiere al poder público la exclusiva misión de salvaguardar el orden público, identificando éste con el sistema de los derechos individuales que configuran la libertad del individuo.

La seguridad social está entre las principales funciones que el Estado puede desempeñar de una manera muy razonable, pues al igual que en posibles ejemplos de otros países, en México es impresionante lo mucho que se ha logrado con la acción gubernamental por medio de la seguridad social, que comprende la participación de los patrones y los trabajadores en el financia-

miento, en la adopción de las decisiones más importantes y en la evaluación de las etapas operativas y financieras. El Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.) y otras instituciones como el ISSFAM, y el INFONAVIT han contribuido en una forma muy importante en la seguridad social mexicana.

Debe tenerse presente que no es posible aislar las estrategias y las políticas públicas de protección social con respecto a los cambios y las tendencias de la economía y el comercio internacional. Las necesidades de acción social y las posibilidades de su ejecución y su financiamiento son influidas por los costos iniciales de procesos de transformación económica, por el empeoramiento de la distribución del ingreso, por la evolución de las políticas fiscales y por el grado de apertura de la economía.

Es necesario reconocer que toda prestación gratuita tiene un costo por financiar, que no se puede distribuir más allá de lo que se produce y que a la larga no es factible sostener un aumento de transferencias sociales que supere la tasa de crecimiento de la producción. Aunado a que los gastos médicos continuamente se incrementan a un ritmo mayor que el de la producción interna, y las pensiones tienden a un desequilibrio explosivo en virtud de conquistas laborales, factores demográficos y posibles estancamientos y disminuciones de cotizantes en papeleo con aumentos en el costo y la demanda real de servicios.

No obstante lo anterior, la seguridad social no debe rezagarse y tendrá que refrendar con solidez su importante papel. Por lo que el Estado debe coordinarse de tal manera que entre la acción privada y la acción pública cada una funcione de la mejor manera de acuerdo con su capacidad y con la acti-

vidad en cuestión.

En ocasiones será la intervención gubernamental y en otras habrá de ser la empresa privada o la comunidad quien tenga que actuar. Siendo con mayor capacidad que se pueden ofrecer y lograr mejores resultados, lo cual fortalece la satisfacción de objetivos sociales.

4. REPERCUSION SOCIAL DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Estamos conscientes de que ningún seguro previene los riesgos de trabajo y que éstos se presentan tanto en los trabajadores que están expuestos a ellos como en las personas no asalariadas, es decir, que laboran en forma independiente como pueden ser los negociantes, profesionistas, los que viven de un oficio o de su propio negocio y que por lo tanto no tienen algún patrón.

Cuando un trabajador subordinado o no, sufre algún accidente de trabajo la repercusión social no únicamente lo va a afectar a él, sino que repercute en su entorno social como ya lo mencionamos anteriormente, aunque las consecuencias van a ser diferentes como lo señalamos a continuación.

Si el individuo tiene la protección que le concede un seguro contra dichos riesgos, va a tener atención médica, incapacidad durante el tiempo que dure su enfermedad con salario pagado. Pero las labores que tenía encomendadas serán desempeñadas por sus compañeros que verán incrementadas sus cargas de trabajo con el mismo salario, la Institución que otorga la prestación tendrá que otorgar medicinas, pago de salarios a médicos, trabajadores que atienden las unidades hospitalarias, etc., la familia del lesionado también sufrirá las consecuencias, debido a que tiene que ayudar al enfermo en su recuperación y atención.

Cuando el trabajador es independiente y previene los riesgos que como persona corre cualquier individuo, compra un seguro particular que le va a proporcionar casi las mismas prestaciones que tiene un empleado subordinado, pero las repercusiones no son las mismas en el aspecto económico, pues mientras que en el subordinado sus labores le son encomendadas a otra persona no sucede lo mismo con el que tiene que vigilar o hacer funcionar su

propio negocio.

Se presenta también el caso de que no se tenga un seguro social y no se adquiera para protección del individuo y de su familia ningún seguro, entonces las consecuencias son más graves ya que al sufrir el trabajador algún percance que lo incapacite por algún tiempo o en forma indefinida, no percibirá ninguna cantidad de dinero para gastos médicos que le permitan incorporarse a sus actividades normales, la familia tendrá que sufragar dichos gastos y en caso de que tenga el dinero que se requiera sólo verá disminuido su patrimonio familiar, pero en caso de que no tenga los recursos necesarios tendrá que pedirlos prestados para poder curar al enfermo. La situación se complica cuando el trabajador queda incapacitado totalmente y sin ninguna protección, entonces la repercusión no sólo es para él y su familia, sino para la sociedad en general.

Los riesgos de trabajo en nuestro país son legislados dentro del Derecho del Trabajo, en donde también se encuentra inmersa la Previsión Social, de la cual Mario de la Cueva nos señala:

"La Previsión Social en las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, capaces de privarle de su capacidad de trabajo y de su ganancia".⁵

Siendo los riesgos de trabajo de interés público pues como se ha señalado sus efectos repercuten en la comunidad que rodea al trabajador, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en las fracciones XIV y XV del artículo 123, apartado "A", la prevención de los mismos, señalando lo siguiente:

⁵ CUEVA, Mario de la. Derecho del Trabajo. Tomo I. 12a. Ed. Editorial Porrúa, S.A. México, 1970. Pág. 164.

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

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

Por lo que respecta a los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, sus derechos laborales se encuentran regulados dentro del citado artículo 123 de nuestra Carta Magna, regulándose lo referente a los accidentes de trabajo dentro de la fracción XI, inciso a) y b), que a la letra dice:

"B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

1. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:
 - a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
 - b) En caso de accidentes o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo

" Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Primera edición. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. 1994. Pág. 534

por el tiempo que determine la ley".⁷

Es así como el derecho trata de proteger al trabajador que llega a sufrir algún daño, para que sus efectos perjudiquen lo menos posible a sus familiares y a la colectividad en general, pero esto no sucede como lo hemos visto cuando la persona no goza de ésta protección y llegan por lo tanto a convertirse muchas veces en cargas sociales.

Debido a lo anterior, consideramos que la Seguridad Social en nuestro país debe incrementarse para que cubra todos los sectores sociales pues la medicina particular no puede ser pagada por la mayoría de la población debido al bajo nivel económico de la mayoría de nuestra población sobre todo en las zonas rurales en donde difícilmente llegan a implantarse clínicas gratuitas para la salud, mucho menos se construyen hospitales, por lo que el índice de mortalidad es más grande en estos lugares.

Se puede señalar por lo tanto que dentro de la Sociología se desprende una rama específica denominada Sociología de la Seguridad Social, que no solo visualiza los efectos positivos o negativos del trabajador, sino también de la gente que se encuentra en su entorno social.

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos op. cit. Pág. 538

5. EFECTOS SOCIALES DE LAS TECNICAS BIOLÓGICAS, HIGIENICAS Y MEDICAS EN EL AMBITO LABORAL.

A través de la historia el desarrollo del hombre ha ido aumentando en todos los ámbitos, ya sea económicos, políticos, culturales y técnicos, ha mejorado su organización social y la ciencia en general ha dado pasos gigantados, de tal manera que cada etapa de la humanidad ha sido superada por la otra.

El hombre ha demostrado que puede modificar la naturaleza y la obliga así a servirle. Esta es la diferencia esencial que existe entre el hombre y los demás animales, lo cual le ha permitido aprovechar aunque no siempre en su beneficio el trabajo realizado por él mismo a lo largo de la historia.

En virtud del avance científico, el número de la población se ha incrementado ya que actualmente las personas viven más años que antes, pues las condiciones en las que se desarrolla la humanidad han mejorado, la medicina cura enfermedades que no hace mucho tiempo eran mortales, etc., este hecho que a nuestra parecer es un gran logro, se está convirtiendo en un gran problema. Malthus dice que la vida tiene una tendencia a reproducirse y aumentarse más allá de lo que permiten los recursos disponibles para su subsistencia y que transcurrido cierto tiempo, la cantidad de alimentos no bastará para sostener a la población y el destino de ésta es padecer hambre. Anteriormente cuando esto sucedía muchas gentes morían de inanición, se desarrollaban graves enfermedades y epidemias, la mortandad infantil alcanzaba cifras pavorosas, pero el transporte marítimo y terrestre contribuyeron para poder llevar alimentos y medicina a los lugares que eran inaccesibles y que les permitió cambiar su suerte.

La población en el mundo ha entrado en una fase de crecimiento rápido

y la razón fundamental de este crecimiento ha sido el progreso de la medicina. La solución económica consiste en aumentar la cantidad de subsistencia con la misma rapidez, por lo menos, que el número de nacimientos del momento. Aparentemente se podría considerar como la mejor solución, dado el extraordinario avance de la tecnología moderna y sus aportaciones al ensanchamiento del mundo.

Aunque debemos aclarar que dichos beneficios no los gozan en la misma intensidad las zonas urbanas que las rurales, viéndose éstas últimas en desventaja, pues mientras que en las ciudades se cuenta con servicios como son agua, drenaje, luz, vías de comunicación, de transporte, etc. las pequeñas comunidades carecen de ellos. Por tal motivo cada día se acentúa más la aglomeración de las personas en los centros urbanos y en la dispersión de los habitantes en las comunidades rurales, al respecto Agramonte nos señala:

“La industrialización moderna ha producido, como lógica consecuencia, el aumento de la población de las ciudades, a virtud de una emigración continua procedente de los campos de inmigración urbana. La ciudad es el imán, la tela de araña, pues la vida del campo suele resultar descolorida y carente de incentivos para el hombre inteligente, sensible y con aspiraciones”.⁸

El trabajo que desempeñan los individuos que viven en centros rurales es predominantemente agrícola o de la crianza de animales o ambas cosas. En cambio, en las sociedades urbanas la mayoría de las gentes trabajan en ocupaciones administrativas, en la industria, servicios públicos, la administración, profesiones liberales, oficios, etc.

La ocupación en el campo no está dividida, ya que a cada individuo le corresponden infinidad de tareas como son: sembrar, abonar, recolectar, con-

⁸ AGRAMONTE, Roberto D. Sociología. Editorial Porrúa. S. A., México. 1965. Págs. 157.

seguir créditos, construir su casa, etc. Contrario a lo que sucede en la ciudad, las gentes suelen dedicarse a un solo trabajo que forma parte de la especialización y que muchas veces es resultado de una compleja organización.

En la actualidad, es difícil precisar cual es el lugar ideal para el mejor desarrollo del individuo, pues aunque en las ciudades se tienen mejores servicios y oportunidades de avance económico, se tienen a cambio, las enfermedades de la civilización, como son los problemas nerviosos, padecimientos cardiovasculares, úlceras gastrointestinales, entre otras cuyo origen se debe al acelerado ritmo de vida, a los ruidos, la inseguridad y la contaminación ambiental. Además de que la sociedad industrial transforma el cuerpo del obrero o del empleado en un apéndice de la máquina; sin importar sus necesidades o el tiempo, noche, día, tarde, frío, calor. Los horarios son rígidos y nadie tiene seguro su trabajo a menos que llene los requisitos exigidos de antemano. Las costumbres orgánicas cambian como son los hábitos de comer, de caminar, etc., en favor de la maquinaria. La vida rural por su parte ofrece una vida menos precipitada, ya que el trabajo de la persona de desarrolla a su propio ritmo, la medición del tiempo diario y de la edad no importan.

En la comunidad rural existe un gran número de nacimientos pero debido a que a la vez existe una fuerte mortalidad infantil, la población permanece estacionaria: ni aumenta ni disminuye, pero cuando se inicia el desarrollo industrial y se mejoran las condiciones sanitarias y alimenticias de la población, la mortalidad se reduce bastante y como la natalidad continúa elevada, la población crece con gran rapidez. Al industrializarse la zona rural llegan mejores técnicas higiénicas y médicas que al expanderse son probablemente el factor más importante en el crecimiento de la población.

6. *INFLUENCIA DE LOS FACTORES SOCIALES EN LAS SENTENCIAS JURIDICAS Y LAS SENTENCIAS JUDICIALES Y LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS.*

La sociedad esta integrada por los individuos que se relacionan entre si y como miembros de distintos grupos, las personas hacen su vida social, su propia historia y la historia en general, ellos no determinan voluntariamente que tipo de historia van a hacer, pero si son capaces de producir en ese lugar la cultura: el lenguaje, el arte, la ciencia, la moral, la religión y el derecho. En todas las sociedades humanas se ha presentado el fenómeno juridico, por lo que se afirma que donde existe la sociedad hay derecho. Como ya lo mencionamos en páginas anteriores, el hombre transforma la naturaleza y modifica su acción, pero de ninguna manera crea la naturaleza, su estructura corporal y mental, los otros seres humanos, las tradiciones, las instituciones sociales, etc., pues siempre va a encontrar leyes que rigen la vida social, lo cual no implica que los individuos dejen de investigar lo que quieren o aspiren y que posiblemente logren su objetivo o resultados diferentes a los que desean. Se puede considerar que el individuo es un producto de su sociedad y su cultura. Aclarando que el ser humano es un ente activo que puede o no actuar de una manera estandarizada, pero que también posee la capacidad de innovación y desviación para que, mediante sus acciones, pueda alterar e influir en la naturaleza de su cultura y su sociedad.

Las sanciones sociales ejercen una presión sobre el comportamiento humano, pero también existen ciertas tendencias que lo impulsan a contravenir la costumbre y la ley, de esta manera, se correlacionan con los grupos sociales en los cuales cada grupo social dispone de un conjunto de sanciones

que se impone a los transgresores de las normas de los grupos, al respecto Bottomore nos dice:

"Incluso en las modernas sociedades industriales la costumbre está lejos de ser un factor insignificante, pues una gran parte de la religión y de la moral se basa más en la costumbre que en la reflexión, y las relaciones sociales ordinarias se regulan, en gran parte, por la costumbre y la opinión pública. Sin embargo, en la mayoría de estas sociedades, es preferible hablar de "costumbres" y "opiniones", puesto que se caracterizan por la diversidad, una diversidad provocada por la existencia de numerosos grupos en situación de competencia y de conflicto y por la rapidez del cambio social".⁹

Por otra parte, también existen sanciones externas para los que violan las normas sociales

En cada sociedad el contenido de la moral, de las costumbres y del derecho, dependen del régimen social que exista en un momento dado. Por lo tanto, de un lugar a otro o de una época a otra, pueden ser diametralmente opuestos, podríamos señalar por ejemplo, la apertura de las universidades para que las mujeres tengan acceso a la educación superior que en otras épocas no se daba.

Los valores sociales del individuo, los toma de la familia, la escuela, los medios de comunicación masiva, las leyes y el Estado. En caso de que el individuo no se adapte al tipo de sociedad implantado, el sistema cuenta con varios dispositivos para reacondicionar al "desviado", como son la policía, el ejército, las cárceles y los centros de "readaptación", dependiendo el tipo de clasificación que se les diagnostique.

En cuanto a las sanciones como medio de control social, consideramos

⁹BOTTOMORE, T.B., Introducción a la Sociología. 8a. Ed. Ediciones Península. Barcelona. 1978. Pág. 263

que se impone a los transgresores de las normas de los grupos, al respecto Bottomore nos dice:

"Incluso en las modernas sociedades industriales la costumbre está lejos de ser un factor insignificante, pues una gran parte de la religión y de la moral se basa más en la costumbre que en la reflexión, y las relaciones sociales ordinarias se regulan, en gran parte, por la costumbre y la opinión pública. Sin embargo, en la mayoría de estas sociedades, es preferible hablar de "costumbres" y "opiniones", puesto que se caracterizan por la diversidad, una diversidad provocada por la existencia de numerosos grupos en situación de competencia y de conflicto y por la rapidez del cambio social".⁹

Por otra parte, también existen sanciones externas para los que violan las normas sociales

En cada sociedad el contenido de la moral, de las costumbres y del derecho, dependen del régimen social que exista en un momento dado. Por lo tanto, de un lugar a otro o de una época a otra, pueden ser diametralmente opuestos, podríamos señalar por ejemplo, la apertura de las universidades para que las mujeres tengan acceso a la educación superior que en otras épocas no se daba.

Los valores sociales del individuo, los toma de la familia, la escuela, los medios de comunicación masiva, las leyes y el Estado. En caso de que el individuo no se adapte al tipo de sociedad implantado, el sistema cuenta con varios dispositivos para reacondicionar al "desviado", como son la policía, el ejército, las cárceles y los centros de "readaptación", dependiendo el tipo de clasificación que se les diagnostique.

En cuanto a las sanciones como medio de control social, consideramos

⁹BOTTOMORE, T.B., Introducción a la Sociología. 8a. Ed. Ediciones Península. Barcelona, 1978. Pág. 263

que influyen en forma muy relevante en la conducta externa del hombre, podemos citar por ejemplo el caso de un trabajador sindicalizado, que en caso de no estar de acuerdo con la posición política de sus representantes corre el riesgo de que se le aplique la cláusula de exclusión y por lo tanto va a perder su trabajo.

De los medios de control social más comunes, Leandro Azuara menciona los siguientes:

1. "La represión violenta.
2. El empleo de amenazas hacia una o varias personas para lograr un determinado propósito.
3. El Derecho, que utiliza la técnica de la amenaza en caso de incumplimiento de las órdenes que establece. Esta amenaza es legítima.
4. La propaganda como medio de persuasión, dirigida a un número indeterminado de personas sobre la conveniencia de comprar un determinado producto.
5. Las técnicas educativas como medios para dirigir la conducta del educando.
6. La influencia de los líderes carismáticos sobre el comportamiento de sus seguidores.
7. El uso de la violencia material directa: matanzas, encierro, esclavizaciones, encadenamiento.
8. La utilización de fraudes y engaños para conseguir que otras personas se sometan a nuestras decisiones. Así en la antigüedad, los reyes, los nobles, los sacerdotes, los magos, los caudillos, mantenían la obediencia de sus súbditos haciéndoles creer que poseían dotes sobrenaturales. Por otra parte, algunas agencias de propaganda recurren a fraudes y engaños para conseguir compradores. Estos fraudes y engaños pueden ser utilizados por el comerciante

explotador, por el dictador de la moda y por el político.

9. Tanto la administración como la distribución de la riqueza y de la pobreza por aquel que tenga la posibilidad de hacerlo viene a ser un medio importante de control social".¹⁰

Como podemos observar existen diferentes tipos de presiones que influyen en el comportamiento del individuo, por tal motivo consideramos que los factores sociales deben ser tomados en cuenta cuando se dictan las sentencias o en las resoluciones administrativas, pues los valores señalados en las normas legislativas, reglamentarias o consuetudinarias no comprenden toda la valoración que es necesario tomar en cuenta para aplicarlas en un caso concreto, pues se aplican reglas generales a realidades particulares que requieren valoraciones complementarias que no están contempladas en las leyes o reglamentos, al respecto Recaséns Siches, menciona:

"La valoración incluida explícita o tácitamente en un precepto positivo, a veces debe hallar su complemento en los criterios axiológicos contenidos en las convicciones que de hecho predominan y actúan efectivamente en la colectividad en una determinada situación histórica".¹¹

Es posible que a éste tipo de valoraciones no se les de la debida importancia ya que se puede argumentar que son vagas o ilógicas, pero que constituyen una realidad social que actúan sobre el común de la gente y obviamente también lo hacen entre los jueces o funcionarios públicos que se encargan de decidir sobre conflictos o de resolver casos concretos. Las convicciones predominantes en una sociedad están inmersas entre todos los individuos que la integran y los jueces y funcionarios administrativos no es-

¹⁰ AZUARA PEREZ, Leandro. Sociología. 11a. Ed. Editorial Porrúa, S.A., México, 1991. Pág. 288

¹¹ RECASENS SICHES, Luis. Sociología. Op. Cit. Pág. 613.

capan de su influencia y por lo tanto ejercen una presión social. Estas convicciones, al igual que las que están insertas en la legalidad constituyen estimaciones positivas. es decir, humanas o del presente histórico, o sea que son parte de la opinión de la gente respecto a determinada conducta sancionada por la sociedad como buena o mala, sobre lo que se debe hacer en ciertas condiciones o circunstancias y el alcance de sus efectos.

Al respecto, Bourdieu, nos señala:

"Es la sociedad, y sólo ella, la que dispensa en diferentes grados las justificaciones y las razones de existir, ella es la que produce los negocios o las posiciones que se consideran 'importantes', ella produce los actos y los agentes que se juzgan "importantes" para sí mismos y para los demás, como personajes que han recibido una garantía objetiva y subjetiva de su valor y han sido así arrebatados a la indiferencia y la insignificancia".¹²

Es necesario aclarar que una mera convicción social no constituye una norma jurídica vigente y que ningún juez consciente de su deber la tomará como tal, pero sí es indispensable observar que el precepto legal, o la forma consuetudinaria, o la regla declarada en un precedente jurisdiccional, no representa un dictamen completo por parte de la autoridad respectiva, sí ésta no toma en cuenta las diferentes convicciones colectivas que predominan en la sociedad.

No debemos olvidar que una de las fuentes del derecho es la "costumbre", y que el individuo tiende a comportarse de acuerdo a lo que ha aprendido en su ambiente social y a sus tradiciones, llevándolas a cabo como si fueran normas obligatorias y hacer lo contrario representaría desviarse de lo establecido en su entorno social.

¹² BOURDIEU, Pierre. Sociología y cultura. 1a. Ed. Grijalbo, México, 1990. Pág. 76.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y PRIVADA.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

Antes de empezar a comentar el aspecto histórico del tema correspondiente a éste capítulo, considero necesario aclarar el significado de Seguridad Social y de Seguro Social pues en el transcurso de este tema nos referiremos constantemente a ambos temas, según el nombre que adopte cada país.

Tanto el concepto de Seguridad Social como el de Seguro Social, están estrechamente vinculados, debiéndose observar que el segundo depende del primero, pues la seguridad social abarca un campo más amplio, en cambio el seguro social su campo de acción es más limitado, al respecto Briceño Ruiz nos proporciona una definición de Seguridad Social al señalar:

"La Seguridad Social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural".¹³

Briceño Ruiz transcribe un concepto amplio de Martone, José Francisco, quién considera que la Seguridad Social es:

"La Seguridad Social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y previsión. Es lucha contra la miseria y la

¹³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit. Pág. 15

desocupación. En fin, es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad de trabajo (enfermedad, vejez, accidente), pérdida del salario (paro forzoso, invalidez), procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola, cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia".¹⁴

Por su parte la connotación de Seguro es más restringida, pues el Seguro Social no tiende a proteger a todos los individuos, ya que no cuenta con los recursos que se requieren para brindar tanto protección laboral, cultural y el desarrollo económico de las personas frente a las contingencias que se le presentan.

Al respecto Tena Suck y Morales, Hugo Italo, nos proporcionan un concepto de lo que es el Seguro Social, a saber:

"El Seguro Social se ha definido como el instrumento básico de la Seguridad Social, de orden público, por medio del cual quedan obligados, mediante una cuota o prima que cubren los patrones, los trabajadores u otros, y el Estado a entregar al asegurado o beneficiario una pensión u subsidio, cuando se realizan algunos de los siniestros o riesgos que protege o ampara".¹⁵

Al irse extendiendo los Seguros Sociales se va integrando la solidaridad social, sin embargo, a la fecha, aún quedan muchos sectores de la sociedad que se encuentran al margen de los beneficios que proporcionan.

Como señalamos al inicio de este capítulo, en cada país se le va a denominar a estos conceptos de diferentes formas de acuerdo a la evolución que ha tenido el derecho del trabajo y a la interpretación cultural que se le dé.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit. Pág. 15

¹⁵ TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. Derecho de la Seguridad Social. 2a. Ed. Pac. México. 1992. Pág. 13

A continuación procedemos a analizar la evolución de la seguridad e higiene en la administración pública y privada que han tenido los países que a continuación se mencionan.

1. **FRANCIA.-** Durante la época feudal las relaciones de dependencia tuvieron su aspecto económico, en donde el único señor verdadero era el que daba algo, y el subordinado era llamado "vasallo" o "encomendado". El jefe de un grupo de vasallos, como todo patrono, tenía dos opciones en cuanto a la remuneración que debía dar a sus vasallos: podía retener al hombre en su vivienda, alimentarlo y vestirlo a su costa, o bien, atribuyéndole una tierra, o al menos unas rentas fijas sacadas del suelo. A esto se llamaba "hóser" en los países de lengua francesa, que significaba dar casa, dotarle de una vivienda particular.

Durante la época medieval que surge a partir del siglo XII, los sometidos a vasallaje ya no podían obtener una protección eficaz para satisfacer sus necesidades y surge progresivamente la clase de artesanos, que gozaba de libertad personal y de suficiente iniciativa en sus actividades. Surgen a su vez los artículos manufacturados y el desenvolvimiento de las comunicaciones, ese núcleo productor fue afirmando su autonomía social y profesional, por una conciencia de comunidad laboral.

Lo que inicialmente inició como una industria familiar, poco a poco fue creciendo y para satisfacer la demanda hubo que crear especialistas y se constituye el oficio, que más tarde instituyeron los cuerpos de oficio y finalmente crearon las corporaciones y asociaciones de maestros o de oficiales.

Lastra Lastra, nos señala la jerarquía profesional que existía en las corporaciones medievales de oficios de la siguiente manera:

- a) El aprendiz del oficio, en algunos casos no remunerados y en otros con muy bajo estipendio, eran los aspirantes a la categoría de compañeros y oficiales.
- b) Los oficiales o compañeros eran los trabajadores asalariados, subordinados al maestro.

- c) El maestro comúnmente era en esta etapa precapitalista un trabajador libre, generalmente diestro en su oficio, y propietario del centro de trabajo, por ello algunos autores lo equiparan a un pequeño empresario".¹⁶

Durante el siglo XVIII, se reacciona en contra de las corporaciones, acentuándose la decadencia de dicho régimen gremial. En Francia se discutía ya la posibilidad de su desaparición.

Edicto de Turgot.

Turgot, siendo ministro de Luis XVI, expide en febrero de 1778, el famoso edicto que lleva su nombre y que declaraba abolidas las corporaciones y asociaciones de maestros y oficios. Al caer dicho ministro en desgracia su edicto es revocado el 28 de agosto de 1776 y las corporaciones son restablecidas nuevamente, fusionándose algunos oficios.

Ley Chapallier.

En 1791 se expide una ley sobre asociaciones de trabajadores, la cual va a anular toda especie de corporaciones, el fundamento de ésta ley fue que en nombre del interés particular de cada individuo y del general de la Nación se dejara al trabajador, totalmente aislado, frente a su patrono, también se argumentó que todos los hombres son iguales y que por lo tanto no debía existir una legislación profesional ni una legislación de clase y que las relaciones de trabajo deberían regirse por la ley civil. Lo anterior trajo como consecuencia el abandono del débil a merced del fuerte, por lo que se considera que dicha ley pesa tanto sobre los trabajadores de este país.

Ésta Ley fue sancionada en Francia por la Asamblea Constituyente el 14 de junio de 1791, y por lo tanto las corporaciones habían muerto.

Como consecuencia de la Revolución Francesa de 1848, se restablece el

¹⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. 2a. Ed. Ed. Porrúa, S.A., México, 1993. Pág. 16

régimen burgués y la restauración de los Borbones, los grandes señores reciben millones de francos como indemnización, lo que aumentó la miseria del pueblo.

En diciembre de 1851 Napoleón III, asume el trono de Francia, en donde existía un gran descontento del proletariado que veía que la prosperidad industrial y comercial del país no correspondía a un mejoramiento en sus condiciones de vida.

Napoleón intentó encausar el movimiento obrero a la formación de un partido popular que sirviera de apoyo a su gobierno y contrarrestar las fuerzas de la burguesía liberal.

Sin embargo, con motivo de las elecciones de 1864 Napoleón III decide modificar la ley penal, para sancionar a las huelgas que antes eran calificadas como agravantes. en lo futuro fueron consideradas como actos delictuosos, lo cual significa que se restringía el derecho de huelga.

En 1884 se votó por el Parlamento a propuesta del partido republicano, la ley que reconoció el derecho de asociación profesional, y en los años siguientes se presentaron a la Cámara varios proyectos con escasos resultados, pero cuando el partido socialista adquirió mayor fuerza se aprobó la ley sobre accidentes de trabajo que abre nuevos horizontes al derecho del trabajo. Se reduce la jornada de 11 a 10 1/2 y finalmente a 10 horas, también se emitieron otras disposiciones sobre previsión social.

En 1898 se emite por primera vez en éste país en forma autónoma la Ley de Accidentes de Trabajo que anteriormente se encontraba contemplada en los riesgos de trabajo profesionales que el Derecho Civil regulaba. Cabe aclarar

que dicha ley fue la introductora de la teoría del riesgo profesional que posteriormente sería tomada como base en otros países.

Al triunfar el Partido Popular en 1936 el derecho social tiene una importante transformación, se reconoció el libre ejercicio del derecho de asociación profesional y se igualan los derechos de los patrones con los trabajadores para discutir cuestiones laborales especialmente las referentes al salario, higiene y de seguridad en los centros de trabajo.

Al respecto Mario de la Cueva nos señala que la previsión social está dignamente representada en la Constitución, que además comprende al derecho protector de las mujeres y de los menores de la siguiente manera:

- a) "La Nación garantiza a todos, especialmente al niño, a los trabajadores en edad avanzada, la protección de la salud, la seguridad social, el descanso y las vacaciones. b) El párrafo final del Preámbulo es el anuncio de la seguridad social: Todo ser humano incapacitado para trabajar por su edad, estado físico o mental o por las condiciones económicas, tiene derecho a obtener de la colectividad medios convenientes de existencia".¹⁷

Para dar cumplimiento a dicho mandato constitucional se reforma la ley sobre riesgos profesionales, emitida el 19 de marzo de 1945, el propósito de la reforma fue incluir en el Plan de Seguridad Social todo lo relativo a la Seguridad Social.

En la actualidad se establecen tres sistemas para dar cumplimiento por parte del Estado a la seguridad social y que son los siguientes:

1. Seguros sociales
2. Asignaciones familiares
3. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

¹⁷ CUEVA, Mario de la. Op. cit. Pág. 63

Se tiene en Francia un método muy arraigado que es el de pago de honorarios por servicios, como el preferido para reembolsar a los médicos por la atención ambulatoria, es decir, que el ciudadano emite un recibo al médico que lo atendió y éste a su vez lo cobra al Estado dentro de una tarifa fijada previamente por las autoridades respectivas, para que no se cobren honorarios fuera de ésta.

2. ESTADOS UNIDOS. El sindicalismo en Norteamérica se empieza a manifestar a partir de la década de 1790, con las organizaciones artesanales de carpinteros, zapateros, impresores y sastres que trataron de negociar los salarios y las horas de trabajo y exigían la cláusula de exclusión de ingreso, es decir, la afiliación obligatoria a dichas organizaciones para poder dar el trabajo. Sus instrumentos de presión eran la huelga y el boicot.

Posteriormente los sindicatos trataron de unir sus fuerzas, siguiendo el modelo inglés, *trade unions* que eran sindicatos de oficios que cooperaban entre sí, cuando surgía alguna huelga para recolectar fondos de resistencia. En 1835 se intenta crear una "Unión Nacional", que agrupara a las organizaciones sindicales del país, pero tuvo una vigencia muy corta y de poco éxito.

En 1837 se produce una severa crisis económica que hace desaparecer a los organismos nacionales y locales del movimiento obrero el cual se encamina a formar cooperativas, obtener reformas agrarias y mejoras sociales, pero más que nada en un sentido mutualista.

Con la expansión industrial van renaciendo los sindicatos que buscan mejorar los salarios y las jornadas de sus agremiados, llegándose a consolidar sindicatos de gran importancia entre los que destaca la "Orden de los Caballeros del Trabajo", que nació como organización secreta, entre un grupo de sastres, en 1869 en Filadelfia. Llegó a afiliarse a más de 700,000 miembros, distribuidos en más de 5,000 asambleas locales lo que significaba aproximadamente el diez por ciento de la fuerza industrial del país. Al tener varios fracasos ésta organización, y a empezar a integrarse sindicatos de obreros especializados y de oficios, deja de existir como movimiento obrero hacia el año de 1900 dicha Orden.

Por lo que respecta a la seguridad social, se inicia en el año de 1892 por la Illinois Steel Company, ya en forma específica un programa sobre seguridad de fábricas para lo cual se crea una comisión encargada de prevenir accidentes en los centros de trabajo.

Durante los años de 1899 a 1904 se formó la American Federation of Labor, de gran trascendencia para el sindicalismo de Norteamérica pues logró importantes conquistas, lo mismo que la Federación de Mineros del Oeste a la cual se integraron también obreros migratorios y no organizados de los trigales y bosques del Noroeste.

En cuanto a la seguridad social del país que estamos analizando Tena Suck nos comenta la aportación de la terminología que se aplica en todo el mundo y al respecto nos dice:

"En 1935 es votada, en Estados Unidos de América, la Social Security Act., Esta expresión se introdujo rápidamente en los países angloparlantes y después se extendió al mundo entero".¹⁸

En la Ley de Seguridad Social de 1935 de esta nación y su aplicación en 1939, tanto el congreso como el presidente tomaron en cuenta los continuos riesgos de inseguridad que por lo general enfrentan las familias estadounidenses año tras año, por lo cual se atacaría la inseguridad por medio del seguro social y se fortalecería la asistencia pública.

Al respecto, Tena Suck y Morales, Hugo Italo, nos comentan:

"En 1925 adoptó el sistema del seguro social, promulgando la ley contra la desocupación, la vejez, el retiro y la ley del seguro de desempleo de los ferrocarriles en 1946 en

¹⁸ CARRILLO PRIETO, Ignacio. Derecho de la Seguridad Social. Ed. 1a. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1991. Pág. 30.

los diversos estados de la Unión Americana, con excelentes logros".¹⁹

Actualmente Estados Unidos no tiene un seguro de cobertura universal o un acceso casi universal al servicio médico para sus ciudadanos como en todos los países industrializados, pues la cobertura del seguro de enfermedad es todavía una elección voluntaria para la mayoría de los patrones.

¹⁹ TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. Op. cit. Pag. 5.

3. **ALEMANIA.** El progreso industrial produjo un intenso movimiento obrero, viviéndose una extraordinaria contradicción, pues por una parte estaba el incomparable progreso industrial y por el otro un gran movimiento socialista, como no se daba en ningún otro país de Europa, lo cual representaba un verdadero peligro para el adelanto industrial, pues la creciente agitación amenazaba con destruir la paz social, y detener el trabajo de las fábricas con huelgas y movimientos obreros.

Otto von Bismarck, llamado el Canciller de Hierro, durante la época de Guillermo I, se propuso hacer de Alemania la primera potencia mundial y al efecto dicta medidas de gran importancia para el derecho del trabajo, pues por una parte protege a la industria y por otra impulsa un derecho del trabajo, que fue en su época, la legislación más completa de Europa, siendo autor además de la política social, cuya manifestación más grande fueron promulgar las primeras leyes que crean y regulan un auténtico Seguro Social y los diferentes seguros sociales que se van a emitir posteriormente.

Si bien es cierto que Bismarck, procuró la protección del hombre, marcando un límite a la explotación de que era objeto, hay que hacer notar que no admitió el elemento colectivo, al no reconocer el interés profesional ni la existencia de los sindicatos. Sin embargo, logra consolidar su obra más importante dirigida a la clase trabajadora para asegurarles el presente y el futuro de su existencia a través del Seguro Social, que fue anunciada por el Emperador Guillermo I, en el año de 1881, creándose posteriormente los siguientes seguros:

-En 1883 el Seguro de Enfermedades.

-En 1884 el Seguro de Accidentes de Trabajo, evitándose el problema de la teoría del riesgo profesional.

-En 1889 el Seguro de Vejez e Invalidez.

Alemania vive en éstos años una aparente calma, pero acabando de subir al trono Guillermo II, en el año de 1889, estalla una huelga de más de cien mil hombres y el anciano Canciller Bismarck trata de oponerse a las reivindicaciones obreras y al avance socialista, pero el joven Emperador quiere gobernar con el pueblo, suscitándose una lucha entre ambos, que termina con la dimisión del Canciller en 1890. El Congreso revisa la ley de 1869 y pone en práctica lo siguiente: Descanso semanal, fijación de la jornada máxima, asistencia médica de urgencia, condiciones higiénicas en talleres y fábricas, protección eficaz para mujeres y niños y consejos de vigilancia integrados por trabajadores.

En 1900, los seguros sociales se enfocan con mayor amplitud y se procede a la unificación del de accidentes, que en 1905 se extiende a tres aspectos: accidentes, enfermedades e invalidez.

En 1911, se promulga el Código Federal de Seguros Sociales y la Ley de Empleados Particulares. El sistema de Bismarck, que abarcaba salud, vejez, enfermedades y accidentes tenía la deficiencia de no incluir la previsión del desempleo, que es incorporado hasta 1926. fracasando posteriormente debido al desempleo.

En el año de 1919 es promulgada la Constitución Alemana, por la Asamblea Nacional de Weimar, la cual establece en su artículo 161 lo siguiente: "El estado organizará, con el concurso adecuado de los asegurados, un sistema de seguros para la conservación de la salud y de la capacidad de trabajo, la protección de la maternidad y la previsión contra las consecuencias económicas de la vejez, de la invalidez y de los accidentes".

Le ley del 5 de julio de 1934 permite reorganizar la administración de seguros y faculta al gobierno para dictar las medidas que al respecto considere convenientes. Es importante hacer notar que en Alemania en ningún momento se utiliza la denominación de Seguridad Social, sino únicamente de Seguros Sociales.

4. **ESPAÑA.** Las cofradías formadas por organizaciones que se desarrollaron en virtud del trabajo, fueron el antecedente del gremio. Cuando éstos surgen con un objetivo profesional más definido, se independizan de la cofradía que es absorbida por el gremio. Finalmente ésta organización se va dedicar a la defensa de los intereses profesionales, a exaltar los deberes religiosos, y a la ayuda mutua de los compañeros.

Fue hasta el reinado de Felipe II cuando se fija la jornada laboral de ocho horas en las industrias y las leyes 1a. y 2a., título XXVI, libro VIII de la Novísima Recopilación, que establecieron la jornada de sol a sol.

Posteriormente, España fue uno de los países que destacó en la legislación de los seguros sociales, creando en 1883 una comisión de reformas sociales abocándose al estudio y resolución de la seguridad social integral, que protegiera los accidentes y enfermedades de trabajo, la sanidad, atención a la niñez y a los desvalidos.

La primera ley española emitida el 30 de enero de 1900, que al igual que Alemania, se funda en los seguros voluntarios principalmente en lo relativo a los accidentes de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial.

Se responsabiliza a los patronos de las consecuencias de los riesgos de trabajo, transformándose en seguridad del riesgo de trabajo.

En la ley del 7 de febrero de 1908 se crea el Instituto Nacional de Prevención que va a tratar de establecer el Seguro Social para los trabajadores.

Es hasta mayo de 1917 cuando se consolida la necesidad de imponer un seguro social en forma obligatoria y se formula el reglamento respectivo que se da a conocer el 21 de enero de 1921, con una preocupación de bienestar colectivo.

En 1931, la Constitución española consagra en su artículo 46, segundo

apartado, lo siguiente:

"La república asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte".²⁰

Para dar cumplimiento a lo estipulado en dicha Constitución, existen dos regímenes de Seguridad Social que son los siguientes:

1. El sistema nacional o general que es organizado y administrado por un órgano central, y solo cubre determinadas prestaciones en los siguientes casos: enfermedad, maternidad, vejez, invalidez y subsidios familiares, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, seguro de paro tecnológico y seguro escolar.
2. El sistema profesional se integra para proporcionar diversas prestaciones, que en algunos casos llegan a ser paralelas al seguro general, obligando a todos los sectores económicos incluyendo a los trabajadores del campo con excepción de los independientes o de una profesión.

En 1958 se promulga una ley social que extiende la Seguridad Social a los empleados del Estado, organismos públicos y semipúblicos.

En 1959 se incluye dentro de las prestaciones sociales a todo el personal doméstico.

Como podemos observar en España va avanzando cada día la cobertura de riesgos a través de la Seguridad Social.

²⁰BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ed. Harla. México, 1987. Pág. 75.

5. **INGLATERRA.** Con la entrada de la revolución industrial que se inicia en Inglaterra, al introducirse el maquinismo que se hace con grandes obstáculos , pues en el año de 1764 inventó Heargreaves la primera máquina de hilar que poco a poco desplazó a los trabajadores manuales, lo cual provocó un descontento general y sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que poco a poco los retiraba de sus actividades. Los obreros desplazados empezaron a destruir las máquinas y a quemar fábricas, lo que motivó que en 1769 se dictara la primera ley contra los asaltos a las máquinas y a los edificios fabriles.

En 1812 se promulga una nueva ley que impone la pena de muerte a los destructores de máquinas y edificios de las fábricas.

Los obreros ingleses empiezan entonces una lucha colectiva para obtener el reconocimiento de sus sindicatos, *Trade Unions*; que termina en 1824 con la aceptación por parte del Parlamento inglés de la libertad legal de asociación. Más tarde dichos sindicatos reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora .

El 4 de febrero de 1832 tuvo lugar en Londres la Convención Cartista a la que asistieron 53 delegados, quienes envían una Carta al Parlamento con cerca de trescientas mil firmas con seis puntos de carácter eminentemente políticos, fueron enérgicamente reprimidas y sus peticiones desechadas por el Parlamento.

En 1842, los cartistas se vuelven a reunir y envían una nueva petición al Parlamento en la que ya no únicamente se trataban asuntos políticos sino también de acción social.

El 10 de abril de 1848, en un tercer intento los cartistas celebran un enorme mitin que fue aniquilado por la fuerza y el movimiento obrero quedó dominado, dando como resultado que el derecho del trabajo tuviera que detenerse durante muchos años.

Los movimientos revolucionarios en Europa y principalmente en Inglaterra producen las primeras reformas a la legislación civil y penal y en donde se inicia la formación de un verdadero derecho del trabajo. A mediados del siglo XIX, con la influencia del socialismo utópico los gobernantes empezaron a preocuparse por la miseria de los trabajadores, la salud de los hombres, el trabajo de los niños y las mujeres.

Ya en el año de 1814 el Gobierno inglés había ordenado que se realizara una encuesta para conocer las condiciones de vida del obrero y su resultado fue verdaderamente conmovedor, pues trabajaban de 15 a 16 horas por un salario de hambre, existían tiendas de raya, falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, carencia de ayuda en casos de accidentes de trabajo, utilización de las mujeres y niños en grandes proporciones y bajos salarios.

Las causas que originan el establecimiento del Seguro Social en este país son varias, entre las que podemos citar, la atención a los pobres, la revolución industrial, los movimientos sociales, los movimientos cartistas, el crecimiento de las fábricas, etc.

Después de una larga lucha sindical en el año de 1907, se introduce la ley de reparación de accidentes de trabajo y el sistema de asistencia para ancianos.

En 1911, se promulga la ley denominada "National Insurance Bill", la cual obtuvo la solidaridad nacional, porque abarcó en forma completa y perfeccionada los riesgos de enfermedad de invalidez y el paro voluntario,

colocándose como líder mundial en materia de seguros sociales, al respecto Tena Suck y Morales, Hugo Italo nos comentan:

"Los principios de obligatoriedad del seguro social inglés se basó en la participación tripartita de los recursos económicos, por parte de los trabajadores, patrones y Estado, gran aportación a nivel internacional".²¹

Sin embargo, dicha ley se limitaba a cumplir las enfermedades de invalidez, ya que el seguro de vejez, viudez y orfandad no aparecen sino hasta 1925.

Con el perfeccionamiento del "Plan Beverige", aceptado por el gobierno, se promulga en julio de 1948 la "Ley del Seguro Social", con la cual Inglaterra establece su seguridad social integral protegiendo los accidentes de trabajo, enfermedades, higiene, atención a la niñez y asistencia a los desvalidos, instituyéndose de ésta manera el Seguro Social.

²¹ TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. Op. cit. Pág. 4

6. **MEXICO.** Desde antes de que llegaran los españoles a la Gran Tenochtitlan ya existían diferentes artes y oficios que desempeñaban los indígenas en diversas categorías, es decir, se era aprendiz o maestro, podemos mencionar al oficial de plumas, platero, herrero, albañil, tejedor, carpintero, etc., al darse la conquista estos y otros oficios se fueron perfeccionando y aprendieron nuevos.

En la Nueva España al igual que en otros países también se formaron gremios que eran grupos de personas de una misma profesión, unidas para defender sus intereses comunes. También tenían jerarquías que se dividían en aprendices, oficiales y maestros. Estas corporaciones estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios.

En las Leyes de Indias se encuentran preceptos fundamentales para los trabajadores como son los siguientes.

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo
- b) La jornada de ocho horas, determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.
- d) El pago del séptimo día
- e) La protección al salario de los trabajadores
- f) La tendencia de fijar el salario.
- g) La protección a la mujer encinta
- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas
- i) El principio procesal de "verdad sabida".
- j) El principio de las casas higiénicas

k) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Estos preceptos fueron emitidos durante la Colonia en diferentes fechas que comprendieron de 1512 a 1790 para aplicarse en la Nueva España, siendo una legislación social que es modelo para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado pero que desgraciadamente nunca se aplicó en la realidad, pues más bien lo que se hacía era una explotación cruel por parte de los conquistadores para con los indios y hombres de color. Al respecto Nestor de Buen, nos señala:

"La bondad de las disposiciones dictadas para la Nueva España, no puede negarse a éstas el mérito de haberse adelantada, por varios siglos a lo que ahora, en el siglo XX, nos parece excelente. Llegar, de nuevo, a soluciones legislativas semejantes, exigió un tributo incommensurable, de libertad, de sufrimientos y de vida, en todo el siglo XX y aún en el actual. En realidad, las Leyes de Indias, perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico -no sólo de hecho- de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica".²²

Mario de la Cueva al referirse a las mencionadas Leyes señala lo siguiente:

"La parte más importante de la legislación de esa época se encuentra en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios, en esas leyes se contienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, prohibición de la "tienda de raya", etc. Llama realmente la atención que ese esfuerzo se hubiera perdido y que la revolución de 1910 encontrara a México, desde el punto de vista

²² BUEN, Nestor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. 1a. Ed. Editorial Porrúa, S.A., México, 1974. Pág. 269

de la reglamentación jurídica del trabajo, aún más atrasado que en la Colonia".²²

Tanto en España como en la Nueva España en lugar de abrogar a los gremios como sucedió en Francia e Inglaterra, se fomentó ya que se pensaba que esta medida favorecía el buen precio y calidad. En los países europeos como lo observamos cuando analizados algunos países industrializados, la extinción de los gremios dio paso al desarrollo industrial, en los países hispanos en lugar de hacer lo mismo, se continuo con el gremio y se recurrió al trabajo dependiente y subordinado.

México llega al siglo XIX sin conocer el derecho del trabajo, pues hasta la primera mitad de éste siglo continuaron aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Durante todo este tiempo la condición de los trabajadores no sólo no mejoró sino que sufre las consecuencias políticas, económicas y sociales.

La Constitución de 1857 de esquema liberal pero de corte individualista estuvo a punto de hacer que el derecho laboral naciera en México pero el Diputado Vallarta, que trató de defender a la clase trabajadora confundió lamentablemente los dos aspectos del intervencionismo del Estado y esto hizo que se votara en contra del derecho del trabajo.

El Código Civil de 1870 reguló el derecho laboral con el nombre de Contrato de obra, en un sólo título establece los siguientes contratos: a) Servicio Doméstico. b) Servicio por jornal. c) Contrato de obras a destajo o precio alzado. d) De los porteadores y alquiladores. e) Contrato de aprendizaje. f) Contrato de hospedaje.

Nuestro derecho civil trata de dignificar el trabajo y deja de considerarlo

²² CUEVA, Mario de la Op. cit. Pág. 93

y regularlo como un contrato de arrendamiento, pero la evolución del país requería desde hacía mucho tiempo una legislación apropiada para el derecho del trabajo.

Al iniciar el presente siglo se presentan varios problemas sociales con motivo de la naciente industria y el problema político militar de una larga dictadura que paralizaron la evolución de la seguridad social en nuestro país, que originó movimientos sociales, planes, leyes y diversas campañas que reflejaban la necesidad del pueblo para obtener seguridad, esta necesidad desencadenó en la revolución de 1910. De este año y hasta 1917, los trabajadores se favorecieron con la promulgación de diferentes leyes en varios Estados de la República, entre las que destacan las siguientes:

-Ley de José Vicente Villada. Dictada el 30 de abril de 1904 en el Estado de México. Establece lo referente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que obligaba al patrón a responsabilizarse de los riesgos laborales de sus empleados y cubrirles indemnizaciones, pago de salarios y atención médica durante tres meses, y en caso de muerte, funerales y salario de quince días.

-Bernardo Reyes, gobernador del Estado de Nuevo León promulga la Ley sobre accidentes de trabajo, en la que se obliga al patrón a otorgar prestaciones médicas, farmacéuticas y pago de salario al trabajador, por incapacidad permanente, temporal o indemnizarlo en caso de muerte.

-Manuel Aguirre Berlanga expide el 7 de octubre de 1914 en el Estado de Jalisco la Ley de seguridad social que fue un antecedente importante y decisivo de la institucionalización del Seguro Social.

-Cándido Aguilar, expide en el Estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914 la Ley del Trabajo que señalaba: La jornada de trabajo, descanso sema-

nal, salario mínimo, previsión social, enseñanza, inspección del trabajo, tribunales del trabajo, sanciones, etc.

-Salvador Alvarado, promulga en 1915 en el Estado de Yucatán un decreto de Ley del Trabajo en donde se establece un sistema de seguros sociales como instituciones estatales.

Similares a estas leyes fueron promulgadas más en otros estados de la república mexicana.

Al terminar la revolución y plasmarse en el artículo 123, fracción XXIX, de nuestra Constitución que en su texto original consigna un seguro potestativo, se indica;

"Se considera de utilidad social: El establecimiento de cajas de seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada estado deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular".²⁴

Obsérvese que no se señala el carácter de obligatoriedad del aseguramiento para los trabajadores por parte de los patrones, pues más bien se proclama un seguro social voluntario.

A partir de la Constitución de 1917 los estados de la república fueron facultados para expedir leyes de acuerdo a sus necesidades, lo cual trajo como consecuencia una diversidad de legislaciones de diferentes contenidos.

Fue a partir del 6 de septiembre de 1929 cuando se reforma dicha fracción para crear el Seguro Social con carácter obligatorio, y se federaliza la legislación acerca de seguridad social, declarándose de utilidad pública la expedición de una ley de la materia, para lo cual se autoriza exclusivamente al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo en toda la Repúbli-

²⁴ TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo Op. Cit. Pág. 7

ca.

Fue durante el gobierno de Manuel Avila Camacho cuando, el 19 de enero de 1943, surge la Ley del Seguro Social, que protege fundamentalmente a los trabajadores. Posteriormente la seguridad social se extiende a otros sectores de la población, como los servidores públicos, los campesinos, los grupos marginados, los estudiantes, etc., siendo de observancia general en toda la República.

El 12 de marzo de 1973 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social vigente, misma que entró en vigor en toda la República el 1o. de abril del mismo año.

El fundamento constitucional de la seguridad social lo podemos encontrar en el artículo 123, apartado A, fracciones XII, XIV y XXIX, y en el apartado B, fracciones XI, XIII, XIII bis, y XIX, así como en el artículo 4o. párrafos tercero y cuarto. De estas disposiciones han emanado diversos ordenamientos ordinarios o secundarios, con lo cual queda constituido el actual sistema jurídico de la seguridad social en México.

En México existen tres organismos que tienen a su cargo tres sectores muy importantes del conglomerado nacional y son: El Instituto del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, al respecto Ramos Alvarez nos dice:

“... son las principales instituciones de seguridad social con bases actuariales en el nivel nacional, sin contar con los diversos organismos que en cada entidad federativa existen para los trabajadores (y sus familiares), al servicio del gobierno de cada estado y de sus municipios, todos estos regimenes establecen en su ley sus diversas categorías de suje-

tos²⁵.

Nuestro país al igual que muchos otros de la América Latina, pugnan por un desarrollo económico fundamentado en el progreso social, los derechos a la educación y la salud elevados al grado de derechos constitucionales.

Hasta hace poco la visión acerca del porvenir de los países pobres, tanto de los economistas como de los sociólogos, ha sido de un proceso lento y desigual pero inescapable de eliminación de la pobreza. El éxodo rural masivo hacia las ciudades pero sin lograr el mejoramiento del nivel de vida de los emigrantes.

Para la población mexicana la seguridad social, entendida en su sentido más amplio, es y será un estado relativamente precario en la medida que las políticas de bienestar social no compensen las lagunas del mercado laboral.

²⁵ RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel, Trabajo y Seguridad Social. Editorial Trillas. México, 1991. Pág. 157.

CAPITULO III

LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Antes de mencionar una definición de lo que significa este tema, es indispensable señalar que el ser humano es la base de donde se debe partir para conocer que es la Administración tanto pública como privada, clasificada tradicionalmente de esta manera. Esta última se encarga únicamente de la administración de empresas, industrias, oficinas, etc., que tienen conglomerados humanos pequeños en comparación con la administración pública, la cual lleva a cabo los servicios públicos, necesarios para mejorar las condiciones de vida de la sociedad en general, fundamentada en el aspecto económico, de lo cual, podemos deducir que dicha administración, esta integrada por un conjunto de elementos ligados al Poder Ejecutivo, sus funcionarios y órganos que tienen como objetivo principal llevar a cabo la función pública administrativa.

Es al Poder Ejecutivo a quien corresponde establecer las políticas administrativas, que le permitan desempeñar lo planeado, según las directrices que se pretendan implementar, tal es el caso de los planes económicos de desarrollo que se diseñan cada sexenio de acuerdo a las necesidades político-económicas y sociales que imperen en ese momento.

Etimológicamente la palabra administración se deriva del latín *Adminis. trationis* que quiere decir dirección, ejercicio, servicio.

En cambio la palabra administrar se deriva de *ad. ministrare*, que equivale a servir, cuidar.

En cuanto a una definición en sentido amplio de lo que significa el De-

CAPITULO III

LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Antes de mencionar una definición de lo que significa este tema, es indispensable señalar que el ser humano es la base de donde se debe partir para conocer que es la Administración tanto pública como privada, clasificada tradicionalmente de esta manera. Esta última se encarga únicamente de la administración de empresas, industrias, oficinas, etc., que tienen conglomerados humanos pequeños en comparación con la administración pública, la cual lleva a cabo los servicios públicos, necesarios para mejorar las condiciones de vida de la sociedad en general, fundamentada en el aspecto económico, de lo cual, podemos deducir que dicha administración, esta integrada por un conjunto de elementos ligados al Poder Ejecutivo, sus funcionarios y órganos que tienen como objetivo principal llevar a cabo la función pública administrativa.

Es al Poder Ejecutivo a quien corresponde establecer las políticas administrativas, que le permitan desempeñar lo planeado, según las directrices que se pretendan implementar, tal es el caso de los planes económicos de desarrollo que se diseñan cada sexenio de acuerdo a las necesidades político-económicas y sociales que imperen en ese momento.

Etimológicamente la palabra administración se deriva del latín *"Adminis- trationis"* que quiere decir dirección, ejercicio, servicio.

En cambio la palabra administrar se deriva de *"ad- ministrare"*, que equivale a servir, cuidar.

En cuanto a una definición en sentido amplio de lo que significa el De-

recho Administrativo, Acosta Romero nos dice.

"Es el conjunto de normas de Derecho que regulan la organización y actividad de la parte del Estado, que se identifica con la administración pública o el Poder Ejecutivo, sus relaciones con otros órganos del Estado, con otros entes públicos y con los particulares".²⁶

Olivera Toro, en su obra **Manual de Derecho Administrativo**, también se refiere a la administración pública como actividad que desempeña el Estado a través de sus órganos autorizados y al respecto señala:

"Derecho Administrativo es la parte del Derecho público, que determina la organización y comportamiento de la administración directa o indirecta del Estado, en interés de la satisfacción de las necesidades públicas, y que disciplina a la vez sus relaciones jurídicas con el administrado".²⁷

Por su parte Jiménez Castro, nos proporciona un concepto de administración que podría aplicarse no únicamente a la administración pública sino también a la privada, al señalar que es una ciencia que pretende con fines técnicos y prácticos lograr sus objetivos y al respecto nos dice lo siguiente:

"La administración es una ciencia social compuesta de principios, técnicos y prácticos cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr".²⁸

De lo anterior podemos deducir que tanto la administración pública como la privada persiguen objetivos de organización y optimización de recursos tanto humanos como económicos para mejorar los servicios que tie-

²⁶ ACOSTA ROMERO, Miguel. *Teoría General del Derecho Administrativo*. 1er. Curso. 9a. Ed. Ed. Porrúa, S.A., México, 1990. Pág. 13

²⁷ OLIVERA TORO, Jorge. *Manual de Derecho Administrativo*. 4a. Ed. Ed. Porrúa, S.A., México, 1976. Pág. 30

²⁸ JIMÉNEZ CASTRO, Wilburg. *Introducción al Estudio de la Teoría Administrativa*. 3a. Ed., Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1970. Pág. 21

nen encomendados proporcionar.

A continuación analizaremos lo que se considera como la **administración de recursos humanos**.

1. DEFINICION.

Existen diferentes términos que nos proporcionan varios autores pero el de Arias Galicia considero que es uno de los más completos al señalar:

"La Administración de los Recursos Humanos es el Proceso Administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, la experiencia, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general".²⁹

Cada área laboral le da un nombre diferente a la denominación de la Administración de Recursos Humanos, tomando en cuenta que el lenguaje que se aplica casi siempre se relaciona con la actividad que se esta desempeñando, pero que por lo regular no se utiliza correctamente, de esta forma podemos mencionar las siguientes:

Relaciones industriales. Este término se maneja entre la relación laboral que existe entre los obreros y empleados con el patrón de una industria, pero también se puede dar entre los diferentes representantes de varias industrias no sólo a nivel laboral sino también a nivel patronal.

Relaciones humanas. Este término aunque es utilizado en algunos centros laborales es el menos adecuado para referirse a la administración de recursos humanos, pues las relaciones se pueden dan entre dos o más personas físicas o morales y no únicamente entre los integraciones de organizaciones de cualquier tipo.

Manejo de Personal. Esta denominación es utilizada principalmente en las empresas privadas como sinónimo de la definición de administración de recursos humanos.

²⁹ ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de los Recursos Humanos. Editorial Trillas. México, 1975. Pág. 57

Relaciones laborales. En el ámbito jurídico este término se emplea para definir la relación de trabajo entre el subordinado y el patrón, pero de manera independiente al área de la administración.

2. CARACTERISTICAS Y CONTRIBUCIONES DE OTRAS CIENCIAS

La administración de los recursos humanos forma parte de la organización, planeación, conocimientos y habilidades de quien tiene a su cargo esta tarea ya sea en las empresas públicas o privadas.

Se deben tomar en cuenta las necesidades de las empresas como de las personas que van a prestar sus servicios, las primeras deben pagar un salario justo y equitativo y las segundas se comprometen de una manera libre y voluntaria a aplicar sus conocimientos y aportar su trabajo a quien los contrata. Nuestra Constitución es muy clara al precisar lo siguiente:

"Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos 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.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123".³⁰

Como podemos observar, todo individuo es libre para contratarse a trabajar, pero no siempre la empresa cuenta con el máximo esfuerzo de éste, pues para que esto se produzca intervienen otros factores, entre los que podemos mencionar un buen salario, prestaciones sociales, incentivos,

³⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada Op. Cit. Pág. 25

condiciones higiénicas, etc. Es aquí donde la Sociología Laboral puede aportar estudios teóricos que posteriormente se pongan en práctica para que tanto la empresa logre su objetivo como los trabajadores vean reflejados sus esfuerzos en beneficios tanto para ellos como para su familia.

Por lo general, como hemos comentado en los capítulos anteriores poca importancia se da a los recursos humanos al no darse cuenta que su trabajo va a dar como resultado beneficios económicos. pues se toma en cuenta principalmente a la materia prima, maquinaria, instalaciones, etc. Afortunadamente, el criterio de los empleadores va cambiando, pues actualmente ya se preocupan inclusive por capacitar a su personal pues de ésta manera se obtendrá mayor provecho de su trabajo.

En cuanto a la contribución de otras ciencias para el mejor aprovechamiento de la administración de recursos humanos podemos mencionar algunas como son:

INGENIERIA INDUSTRIAL. Antes de que existiera una rama específica denominada Administración, los ingenieros industriales habían tratado de buscar los mecanismos necesarios para la eficiencia laboral, para ello desarrollaron técnicas que todavía tienen gran validez y dejaron abierto el camino para que la moderna Administración continúe aplicando lo que considere pertinente y modificando lo que ya no esté de acuerdo a las necesidades de la época.

Entre las aportaciones que se hicieron podemos mencionar las siguientes:

Estudio del tiempo. Se divide la tarea en elementos básico y se señala el tiempo que se emplea para llevarla a cabo. De ésta manera sabían cuanto

tiempo y con cuantos empleados podrían lograr la producción del objetivo que tenían planteado.

Estudio de movimientos. Para poder establecer el tiempo a emplear en determinada tarea fue necesario tomar en cuenta los movimientos básicos que se hacían para poder desempeñar la tarea.

Sistema de incentivos. Consistía en sancionar al trabajador que en el tiempo fijado para realizar su tarea no la concluía y en recompensar a quien superaba lo encomendado. Este sistema aún está vigente sobre todo en las empresas privadas, pero no así en las Instituciones Públicas, lo cual trae como consecuencia que el trabajador busque hacer lo menos posible pues su salario va a ser el mismo que el del que se esfuerza por hacer más trabajo. En estos momentos la política gubernamental esta tratando de que tanto en la administración pública como en la privada se otorguen estímulos para que haya mayor producción, con lo cual debe tenerse cuidado y no sirva de pretexto a los patrones para despido de trabajadores.

Valoración de tareas. Fue necesario asignarle un valor económico a la tarea de cada persona pues no todas tienen el mismo grado de dificultad y por lo tanto algunas requieren de mayor esfuerzo y conocimientos para llevarlas a cabo, por lo que el salario que se percibe no puede ser el mismo para todos.

Oficina de selección. Así fue denominado el lugar en donde se escogía al personal idóneo para desempeñar un trabajo. Es el antecedente inmediato de lo que hoy en día se conoce con el nombre de Departamento de Selección de Personal, implantado en la mayoría de las instituciones públicas y privadas.

Adiestramiento de Trabajadores. Se consideró que era totalmente necesario adiestrar a los trabajadores, pues no todos llegaban con la capacidad

suficiente para desempeñar la tarea para la cual fueron contratados tomando en cuenta sus conocimientos y habilidades. Actualmente es obligación del patrón proporcionar capacitación para beneficio de la empresa misma y del trabajador pues puede aspirar a ocupar un puesto de mayor jerarquía y salario.

PSICOLOGIA. Tanto en la administración pública como en la privada no se le ha dado la importancia que esta ciencia tiene en el campo laboral y los beneficios que puede aportar si tomamos en cuenta que utiliza métodos científicos para comprender las causas del comportamiento humano, para medir su inteligencia, habilidades y actitudes. encontrar las causas de motivación, conflictos, frustraciones, etc.

Esta ciencia puede contribuir en los centros de trabajo en las siguientes

• áreas:

- Selección de personal.
- Adiestramiento y capacitación
- Orientación profesional
- Pruebas psicológicas
- Conceptos y modelos de actitudes y motivación.

Sí los encargados de la administración de recursos humanos pusieran más atención y valoraran la aportación que esta ciencia puede proporcionar los resultados serían mejores.

Nuevamente recalamos la importancia de la Sociología como ciencia encargada de estudiar la relación de grupos y de individuos como lo señalamos en el rubro dedicado a la connotación que tiene la Sociología Industria aplicada en éste caso a las relaciones de grupos e individuos.

ECONOMIA. Toda sociedad esta regida por un sistema económico planeado por quienes ejercen el poder político, para tratar de cubrir las necesidades de los integrantes de la población. En este caso nos estamos refiriendo a la administración pública.

Dentro de las empresas privadas también existe un órgano administrativo que es el encargado de distribuir los bienes y servicios y que éstos se aprovechen de la mejor manera posible.

Tanto la función que ejerce la administración pública como la privada se debe a la "economía dirigida", planeada para que produzca los resultados deseados, y en ambas la administración de recursos humanos juega un papel muy importante.

3. ***FUNCION DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS.*** Su principal objetivo es seleccionar al personal adecuado para cubrir los diferentes puestos que existen dentro de la empresa y una vez contratado debe tratar de conocerlos con mayor profundidad para saber que aspectos de su conducta se pueden estimular y obtener su mayor esfuerzo y aportación. Dentro de las actividades que debe desempeñar esta área podemos señalar las siguientes:

PREVISION DE PERSONAL. Debe prever la cantidad y calidad del personal que se requiera para cubrir las necesidades de la empresa, tomando como base un plan de recursos humanos implantado previamente para tal efecto.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL. Consiste en buscar los candidatos idóneos para cubrir determinados puestos dentro de la empresa, para tal fin debe recurrirse a las fuentes internos o externas.

- a) **Internas.** Dentro de cada empresa debe existir un procedimiento mediante el cual los trabajadores de la misma, tengan la oportunidad de obtener un puesto mejor al que ocupan y para tal efecto se implantan sistemas de ascensos escalafonarios, concursos entre los mismos trabajadores, promociones, etc. Este método de aplicarse correctamente es un estímulo para que los que se preparen, cumplan con dedicación y esmero las labores que se les encomiendan de tal manera que puedan ascender a niveles superiores y que los puestos de menor jerarquía sean ocupados por personas de nuevo ingreso que a través del tiempo se van capacitando para que en su oportuni-

dad también aspiren a ocupar mejores plazas.

- b) **Externas.** Mediante las bolsas de trabajo, agencias de empleo, anuncios en los medios de comunicación, etc., las empresas convocan a personas interesadas en ocupar o desempeñar determinada actividad, y de los aspirantes que se presentan se hace una selección de los mismos a los cuales se les practican los exámenes correspondientes para conocer su capacidad y habilidades, procediéndose a contratar posteriormente a los que se considere que reúnen los requisitos indispensables para el puesto.

1. **OBJETIVOS.** Consideramos que dentro de toda administración debe existir una área dedicada a los recursos humanos, pues parte de la eficiencia de todo trabajador se debe en parte a la atención que se le preste , que este al tanto de sus necesidades y tratar en lo posible de satisfacerlas. Siempre debe tenerse presente la dignidad de la persona, ser respetada, que no debe haber una actitud paternalista que la perjudique, de tal manera que se cuide el índice de productividad pero no sobre-explotando al trabajador.

Por lo que tanto en la administración pública como en la privada se deben desarrollar políticas, programas y procedimientos que contemplen una estructura administrativa, eficiente, empleados capaces, oportunidades de progreso, satisfacciones en el trabajo y una adecuada seguridad en el mismo, lo que redundará en beneficio de la empresa y de la sociedad en general.

CAPITULO IV

SEGURIDAD E HIGIENE EN LA INDUSTRIA.

1. *EL IMPACTO DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL.* Es en Inglaterra el país en donde se origina a finales del siglo XVIII este proceso que se llama la "Revolución Industrial", este fenómeno no sólo se produjo en las fábricas, sino que se extendió a la agricultura, los sistemas de comunicación, el comercio, las finanzas, la estructuración social, la educación y la valoración del hombre sufrieron alteraciones profundas en proporción semejante a la industria.

Dicho cambio también se va a dar en algunos otros países europeos como consecuencia de que comienzan a usar mucha maquinaria movida por vapor para tener una mayor producción, lo cual trajo como consecuencia una gran concentración de trabajadores en las fábricas, y tanto los empresarios como los dueños de bancos y transportes fueron quedando como los directores de la economía y de la sociedad,

Ashton, nos dice que en cualquier país los cambios sociales siempre presentan variables pero que las causas de fondo siempre son similares y al respecto señala:

"La Revolución Industrial debe concebirse como un movimiento social, y en forma alguna como un simple periodo de tiempo. Sean cuando se presenta en Inglaterra después de 1760, en los Estados Unidos y en Alemania con posterioridad a 1870, o bien en Canadá y en Rusia en nuestros días, sus efectos y características son fundamentalmente iguales".¹¹

¹¹ ASHTON, F. S., La Revolución Industrial 3a Reimpresión Ed. Fondo de Cultural Económica México, 1989. Pág. 167.

La expresión "Revolución Industrial", va a ser aplicada por primera vez por Toybee, al referirse al periodo de la historia económica de Inglaterra que comprende entre 1760 a 1830, etapa que se caracteriza por los profundos cambios que se dieron en este país. Con el sustantivo "revolución" señala la repentina y total transformación, la no evolutiva, y con el adjetivo "industrial" concreta su aplicación a la actividad elaboradora de productos, que es donde repercutió de manera especial.

Existieron diversas causas que provocaron el surgimiento de esta revolución entre las que se pueden citar las siguientes:

- a) El aumento constante de la demanda de los productos europeos por parte de América y Asia trajo como consecuencia que se tuviera que aumentar la producción.
- b) Durante éste siglo se hicieron grandes descubrimientos e inventos que vinieron a revolucionar el trabajo manual como fue el caso del uso del vapor en la maquinaria.
- c) El alto nivel educativo que para su época tenían los países europeos permitieron el desarrollo de la ciencia y la tecnología que al crearse nuevos inventos científicos hicieron posible un conocimiento y una explotación más técnica de la naturaleza que utilizaron en la industria.
- d) Los avances de orden político que favorecieron enormemente las investigaciones e impulsaron la iniciativa privada en todos los órdenes.
- e) El diseño, la construcción y la aplicación de las máquinas cada vez más numerosas y eficaces que cooperaban en las actividades manuales del hombre, poco a poco lo fueron desplazando.

La rapidez y la potencia de las máquinas "incansables" significaron desde su comienzo, una contingencia amenazadora para los trabajadores, eliminando al hombre como productor, se pensó que vendrían a liberarlo de sus penalidades del trabajo manual pero suscitó con el tiempo innumerables odios y rencores.

Se crearon empresas manufactureras para estimular las formas de producción pero desgraciadamente, la necesidad de producir en condiciones más económicas condujo inevitablemente a la explotación abusiva del trabajo humano, pues cuando inicia la revolución industrial no había ni el menor vestigio de alguna organización de la clase trabajadora y pasó mucho tiempo antes de que comenzaran a existir organizaciones sindicales y políticas de la clase trabajadora. Por tal motivo se cometían muchas injusticias ya que a los trabajadores no se les permitía exigir sus derechos ni luchar por ellos y si alguien intentaba hacerlo era arrestado y maltratado además de perder su trabajo quedando sin subsistencia junto con su familia.

Durante la etapa de dicha revolución se favoreció en grandes proporciones a los patrones capitalistas y a la buguesía pues al aumentar la producción se incrementaron sus ganancias, con el uso de la maquinaria se desplazaron trabajadores, se dice que ha sido el mayor crecimiento industrial que registra hasta el momento la historia, reduciendo la mano de obra pues con la maquinaria se tenía mayor producción con menos trabajadores, lo cual trajo como consecuencia que se explotara al máximo a los pocos obreros que quedaban ocasionando que abundara y se abaratara la mano de obra.

La clase trabajadora poco a poco fue sintiendo la necesidad de organizarse para defenderse de los abusos y arbitrariedades de que eran objeto por parte de los patrones y crean asociaciones que luchan por mejorar las condi-

ciones de vida del obrero, contra los raquíticos salarios, las jornadas excesivas, etc. y para lograrlo tuvieron que pasar muchos años.

Como mencionamos anteriormente, Inglaterra fue el primer país en el mundo que se industrializó y también va a ser el que introduce la legislación laboral en las fábricas, gracias a la movilización y presión que hicieron las uniones de los trabajadores que pidieron que los gobernantes dictaran leyes que eliminaran las injusticias del sistema industrial, logrando que se les reconociera el derecho de pertenecer a uniones y sindicatos y a contratar colectivamente, limitar las horas de labor, establecer un salario mínimo, etc.

Al respecto Mario de la Cueva nos señala: "Los movimientos revolucionarios de Europa produjeron las primeras reformas a la legislación civil y penal, particularmente en Inglaterra, e iniciaron la formación del auténtico derecho del trabajo".³²

La revolución industrial se extendió en Europa y a otros como Estados Unidos, Alemania, Francia, etc., pero siempre va acompañada por el crecimiento de la población, por la aplicación de la ciencia a la industria y por un empleo del capital más intenso y más extenso a la vez. también coexiste con la conversión de comunidades rurales en urbanas, la falta de planeación que ya existía en esa época respecto a la estructura adecuada para que funcionaran adecuadamente los centros de trabajo y que no entorpeciera el modo de vida del resto de la población, la cual va dando origen al nacimiento de nuevas clases sociales.

En el capítulo anterior observamos como fueron regulándose los derechos de los trabajadores antes y después de la revolución industrial, en diversos países y como ha ido creciendo la idea de la seguridad social al irse

³² CUEVA, Mario de la. Op. cit. Pág. 21

perfeccionando los derechos de los trabajadores.

La situación del trabajador sufrió un cambio radical a partir del siglo XIX, con la Revolución Industrial. quienes prestan sus servicios en las industrias y dependen de un salario para solventar sus necesidades, tienen que luchar por proteger su único patrimonio; la fuerza de trabajo. Su lucha por alcanzar la seguridad social está indiscutiblemente relacionada con la evolución del Estado y con las tendencias de éste en materia laboral, económica y financiera.

2. *SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL.*

Durante la historia de la humanidad se ha deseado que toda la sociedad cuente con los recursos necesarios para ser feliz, sin embargo este ideal esta muy lejos de poder cumplirse, pero no por ello, debe de abandonarse el ideal de construir una sociedad que se esfuerce para que cada vez sean menos los que sufran. Es así como surge la seguridad social, que trata de afrontar la desigualdad existente.

Como resultado de las conquistas que los trabajadores van adquiriendo paulatinamente, los gobiernos progresivamente van adoptando la legislación social para proteger a los trabajadores contra los riesgos del desempleo, las enfermedades, los accidentes, la vejez y la pobreza.

Por lo tanto, el nivel de vida de los trabajadores y como consecuencia de su familia y de la sociedad que los rodea va mejorando también, se fomentó la seguridad y la higiene social.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre es sin duda una de las manifestaciones más geniales que ha producido la humanidad, principalmente por reconocer las prerrogativas que deben otorgarse a toda persona por el sólo hecho de serlo y que por encima de toda diferencia ideológica se puede alcanzar la unidad y lograr la convivencia. Una parte de dicha declaración se denomina "La seguridad social en la declaración universal de los derechos del hombre", y en sus artículos 22 y 25 señalan lo siguiente:

"Art. 22.- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, a tener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta entre la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derecho económicos, sociales y culturales indispensables en el desarrollo de su personalidad.

Art. 25. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuada que le asegure, así como su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Tiene derecho así mismo a los seguros en el caso del desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derecho a los cuidados y asistencia especial. Todos los niños nacidos de matrimonio, o fuera de él, tienen derecho a igual protección social".³³

De lo anterior se deduce que las naciones signatarias de la Declaración, no obstante las grandes diferencias que entre ellas existían, hayan coincidido tanto en el preámbulo como en todo su articulado, en hacer patente la convicción respecto a la urgencia de lograr transformaciones que permitieran a los hombres una vida digna en todas sus dimensiones.

Por todos es sabido la actual crisis por la que atraviesa nuestro país y muchos otros pueblos de la tierra, y como siempre, esta situación siempre afecta lamentablemente a los países más débiles. Esta situación repercute en los sistemas de seguridad social, en donde la inflación, el desempleo y la carencia de recursos impiden un sano desarrollo de los programas de seguridad social.

Sin embargo, el estado debe percibir la gravedad de la situación y las repercusiones que pueden generarse y por lo tanto debe tomar bajo su responsabilidad el proporcionar seguridad a los gobernados, primero de manera benéfica y de asistencia pública y posteriormente con el innegable avance del seguro social.

La Seguridad Industrial aporta los conocimientos técnicos y su aplica-

³³"Seguridad Social". Revista de la Asociación Internacional de la Seguridad. Pág. 18.

ción para la reducción, control y eliminación de accidentes de trabajo, por medio de sus causas. Se encarga de implantar las reglas tendientes a prevenir los accidentes en el trabajo para que se garantice la salud, la vida y la integridad de los trabajadores, así lo señala Cabanellas al manifestar:

"La seguridad en el Trabajo lato sensu o Seguridad Industrial viene a ser el conjunto de medidas destinadas a prevenir tanto los accidentes laborales, como evitar las enfermedades profesionales, o bien el conjunto de métodos que tratan de poner al trabajador a cubierto de los peligros o daños que la ejecución de su labor puede ocasionarle".³⁴

Por lo que respecta a la higiene en la industria, ésta es considerada tan importante como la seguridad, pues es indispensable para conservar la salud, tener un buen ambiente laboral, prevención de enfermedades y accidentes laborales.

En otro orden de ideas, la irrupción de nuevas patologías, o bien el retorno de viejos padecimientos, es el tercer gran factor de incidencia en la delimitación de los problemas torales que habrán de encarar los sistemas de seguridad social el día de mañana. Al respecto la Organización Mundial de la Salud recomienda que se vigile de la mejor manera posible la higiene en los centros de trabajo y recomienda a los gobiernos que implementen dentro de sus políticas generales programas preventivos, debido a que resulta evidentemente más económico y sobre todo más efectivo prevenir que curar.

En nuestro país, una de las conquistas laborales que se logró a través de las luchas de muchos años y que fue consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que se promulgó en 1917 y que actualmente nos rige, es la Prevención de la Salud y de la integridad de los trabajadores

³⁴ CABANELLAS, Guillermo. Derechos de los Riesgos de Trabajo. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1968. Pág. 75

y, como un derecho reconocido, la seguridad social. Señalándose que las autoridades del trabajo tienen la obligación de vigilar el cumplimiento de los preceptos legales sobre Seguridad e Higiene, el adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes de trabajo como lo estipulan las fracciones XIV y XV del artículo 123 Constitucional que se inspira tanto en la idea de proteger al trabajador como en la necesidad de armonizar el equilibrio de los factores de la producción en beneficio del propio trabajador, de la industria, de la conveniencia social y de la prosperidad del país, al señalar:

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

NV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso".³⁴

Por su parte la Ley Federal del trabajo en su capítulo II, relativo a las obligaciones de los trabajadores, señala:

"Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

³⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. cit. pag. 534

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patro-

nes: y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VI. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- VIII. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que están destinados; y
- IX. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.⁶⁶

Para poner en práctica lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social conjuntamente con el Instituto Mexicano del Seguro Social emitieron

⁶⁶ Ley Federal del Trabajo. 10a. Ed. Edit. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1993. Pág. 66 y 67.

una edición denominada "Conceptos básicos de higiene para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene", la cual nos señala lo siguiente:

"La seguridad y la higiene industriales son entonces el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su actividad laboral. Por tanto, es importante establecer que la seguridad y la higiene son instrumentos de prevención de los riesgos y deben considerarse sinónimos por poseer la misma naturaleza y finalidad".¹⁷

En dicha publicación muestran a través de ilustraciones sencillas y prácticas ejemplos de lo que abarca la higiene en el trabajo, como se pueden aplicar los principios de la misma en el trabajo, los factores que intervienen en las enfermedades laborales, los agentes contaminantes que producen enfermedades, etc.

Respecto a la definición de lo que es la higiene nos dice que: "Es la disciplina que estudia y determina las medidas para conservar y mejorar la salud, así como para prevenir las enfermedades".

Es importante señalar la imperiosa necesidad de desarrollar la capacidad y el adiestramiento para optimizar la seguridad y la higiene en los centros de trabajo, a fin de que, dentro de lo posible se puedan localizar, evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales.

¹⁷ Conceptos básicos de higiene para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del IMSS. México, 1981. Pág. 9

una edición denominada "Conceptos básicos de higiene para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene", la cual nos señala lo siguiente:

"La seguridad y la higiene industriales son entonces el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su actividad laboral. Por tanto, es importante establecer que la seguridad y la higiene son instrumentos de prevención de los riesgos y deben considerarse sinónimos por poseer la misma naturaleza y finalidad".¹⁷

En dicha publicación muestran a través de ilustraciones sencillas y prácticas ejemplos de lo que abarca la higiene en el trabajo, como se pueden aplicar los principios de la misma en el trabajo, los factores que intervienen en las enfermedades laborales, los agentes contaminantes que producen enfermedades, etc.

Respecto a la definición de lo que es la higiene nos dice que: "Es la disciplina que estudia y determina las medidas para conservar y mejorar la salud, así como para prevenir las enfermedades".

Es importante señalar la imperiosa necesidad de desarrollar la capacidad y el adiestramiento para optimizar la seguridad y la higiene en los centros de trabajo, a fin de que, dentro de lo posible se puedan localizar, evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales.

¹⁷ Conceptos básicos de higiene para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del IMSS. México, 1981. Pág. 9

3. ENFERMEDAD PROFESIONAL.

El concepto de este tema nos lo va a proporcionar Arias Galicia, quien considera que es la enfermedad producida en el hombre como consecuencia del desarrollo de su trabajo y al respecto señala lo siguiente:

"Enfermedad Profesional: Estado patológico que sobreviene por una causa repetida durante largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña la persona o del medio en que tiene que trabajar y que produce en el organismo una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria, pudiendo ser originada por agentes químicos, físico, biológicos de energía o psicológicos."³⁸

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su Título Noveno, denominado Riesgos de Trabajo, establece:

"Artículo 475. Enfermedad del 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".³⁹

Al respecto Briceño Ruiz, nos dice que en todo caso serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo y que el ámbito de protección sigue ampliándose ya que el origen o motivo debe entenderse en sus términos más generales, para comprender también al medio ambiente que puede ser causa para calificar como riesgo de trabajo el accidente o enfermedad, señalando lo siguiente:

"El medio puede referirse al inmediato, como estar en contacto con sustancias químicas, inhalar polvos, mantenerse en lugares húmedos; y a los aspectos ecológicos ajenos al asegurado, como el cambio a un lugar tropical, aún cuando sea temporal".⁴⁰

³⁸ ARIAS GALICIA, FERNANDO. Administración de los Recursos Humanos. Ed. Trillas. México, 1975. Pág. 55

³⁹ Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. Pág. 165

⁴⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 124

Nuestra Ley Federal del Trabajo clasifica las enfermedades y establece en su artículo 513 una larga lista de 161 enfermedades catalogadas como de trabajo, la cual no es limitativa, pudiéndose agregar a ésta tabla otros estados patológicos que, en caso concreto, se pueda demostrar que se adquirieron en el ejercicio del trabajo o por el medio en el que se trabaja.

La propia Ley regula en el artículo 515 que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas, así como la valuación de incapacidades permanentes producidas por accidentes o enfermedades de trabajo, al progreso de la medicina del trabajo.

Por otra parte, la doctrina ha hecho una distinción entre enfermedad profesional y enfermedad de trabajo.

La enfermedad profesional es la que surge cuando se ejerce determinada profesión que es la que la origina directamente, ya sea por las sustancias que se emplean, al esfuerzo especial que ella requiera, etc. En esta existe siempre un nexo causal inmediato y bastará demostrar que se desarrolla determinado trabajo para que queda probada la causa de la enfermedad.

Las enfermedades del trabajo pueden ser ocasionadas por diferentes factores. No es necesario que una oficina, taller o lugar tenga mala ventilación o luz para que se produzca la enfermedad. Aquí se requiere comprobar las condiciones en que se presta el trabajo y que éstas fueron motivadoras de la enfermedad.

Algunas otras legislaciones han equiparado a este tipo de enfermedades con los accidentes de trabajo, con el fin de no dejar desprotegido al trabajador, lo cual consideramos que debería adoptar nuestra Ley, pues actualmente le importa únicamente que su origen esté motivado por el trabajo o las condiciones en que se presta.

4. *CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.* Es necesario hacer notar que tanto las enfermedades profesionales como los accidentes de trabajo pueden atribuirse, directa o indirectamente a errores humanos, pues su rendimiento no siempre es el mismo y algunas veces se cometen equivocaciones ya sea por negligencia o por distracción. Otras veces la equivocación es del arquitecto que diseña la fábrica, el taller, la empresa, el hospital, o del ingeniero que supervisó la edificación y no cumplió con las especificaciones establecidas en dicha rama, o por alguna otra persona que tiene que ver con el diseño, construcción, instalación, vigilancia y funcionamiento del centro de trabajo, o también puede ser por falta de cuidado en el mantenimiento del equipo y maquinaria.

Por tal motivo, es indispensable que se exija a las empresas privadas y públicas que le den mayor importancia a la Seguridad e Higiene y tratar de que comprendan que al asignar mayores recursos económicos en ésta área, tendrán menores problemas y mayores niveles de producción pues un accidente de trabajo trae como consecuencia que la economía de la empresa baje.

Se debe comprender que un accidente laboral no es producto de la fatalidad o es un suceso imprevisible, repentino y que se escapa a todo contrato, lo anterior es totalmente falso y al respecto observemos como se dan cinco fases bien diferenciadas, en las cuales cada una de ellas arrastra a la siguiente y son:

- a) Condiciones o circunstancias preexistentes.
- b) Defectos o causas personales
- c) Actos o condiciones peligrosas
- d) Ocurrencia de un percance
- e) Accidente (lesiones personales o daños materiales).

Existen también factores que son operantes sobre la posibilidad del accidente y estos son:

- a) Las condiciones técnicas en que se desarrolla el trabajo.
- b) Hora de ocurrencia del accidente, día o noche.
- c) Trabajo en jornada normal, relevo en horas extras.
- d) Condiciones ambientales del local de trabajo (temperatura, ventilación, ruido, etc.
- e) Ritmo de trabajo
- f) Condiciones económicas del trabajo
- g) Circunstancias personales (edad, sexo, estado civil, antigüedad, estado de salud, etc.).
- h) Problemas y preocupaciones morales, internos y externos.
- i) Fatiga

Existen diversas formas de clasificar los accidentes de trabajo, que pueden ser derivados de la maquinaria, equipo, instrumental, sustancias tóxicas, corrosivas, irritantes, incendios, explosiones, electricidad, pisadas de objetos, caídas del obrero, entre otras.

Las causas de los accidentes se agrupan en tres clases:

CAUSAS MATERIALES.- Son ajenas al hombre tales como las producidas por la falta de protección de la maquinaria, deficiencia en las instalaciones del edificio o de las máquinas o aparatos, materiales inadecuados, iluminación, ventilación, uso de herramientas y maquinaria, quemaduras de todo tipo (por alta temperatura), electrocuciones, uso de ropa inapropiada; uso de equipo defectuoso, heridas por objetos cortantes, punzantes o rugosos, etc.

CAUSAS PERSONALES. En donde el factor determinante es de orden

humano, como las imprudencias, omisión, olvido, despreocupación, ignorancia, osadía, timidez, cólera, lentitud de reflejos, falta de información, torpeza, formas de operar incorrectas o inseguras, condiciones ambientales desfavorables, fatiga, defectos físicos, malestar físico o enfermedad, embriaguez, posición inadecuada durante el trabajo, edad inapropiada, etc.

CAUSAS FORTUITAS. Estas son muy frecuentes y por su naturaleza es muy difícil su previsión tales como estruendos repentinos, cortes de luz inesperados, caídas de rayos, explosiones, temblores, desvanecimientos o colapsos cardiacos del individuo, etc.

La Ley del Seguro Social en su artículo 35 establece que el accidente de trabajo, es toda lesión médico-quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior producida por la acción de una causa exterior que puede ser sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producido por las mismas circunstancias.

Hemos realizado un análisis de los accidentes de trabajo señalando algunas de las causas que los provocan con el objeto de que todas las empresas grandes o pequeñas, privadas o públicas les den la importancia que merecen tomando en cuenta que con las medidas preventivas no sólo se beneficia al trabajador sino también las empresas y toda la sociedad en su conjunto.

5. *COSTOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.* Siempre se ha reconocido aunque no se ha puesto en práctica, que los enfoques preventivos son mejores que los curativos pues a la larga éstos últimos resultan más caros a las empresas. El prevenir los accidentes antes de que sucedan es obligación de todos y cada uno de los que integran la empresa. El patrón tiene el deber de proveer al trabajador de un lugar seguro y sano para el desarrollo de las labores, maquinaria segura y útiles adecuados. Pero cada trabajador tiene también la obligación de ejecutar su trabajo con el menor peligro posible para sí mismo, para sus compañeros de trabajo y para la maquinaria.

Estamos conscientes de que el trabajador en ningún momento piensa en tener accidentes, pero a diario miles de obreros de ambos sexos se causan dificultades al asumir riesgos innecesarios en su centro laboral. Para evitarlo, el trabajador debe ser adiestrado rigurosamente para protegerse a sí mismo y a sus compañeros contra posibles riesgos, observando estrictamente las normas de seguridad.

"Los accidentes acarrearán pérdidas de producción y de ganancias para el empresario, pero el trabajador lesionado y su familia pagan consecuencias imposibles de expresar en términos de dinero. Para el obrero y los suyos un accidente significa sufrimiento físico, pérdida de jornal y pérdida temporal y a veces permanente, de la capacidad de trabajo. Puede también significar la pérdida de la vida misma".⁴¹

Como podemos observar la repercusión del costo de los accidentes laborales no sólo van a repercutir en el patrón al cual le afecta en forma económica, sino que también va a ser social y familiar, pues supongamos

⁴¹ La Prevención de Accidentes en el Trabajo. Tomo IV. Núm. 247. Revista del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1950. Pág. 151

que una persona quede imposibilitada física o mentalmente para continuar trabajando, independientemente de que tenga una indemnización económica, durante su parcial o total recuperación requerirá de servicio médico y posteriormente del cuidado de su familia que va a ver alterada su actividad cotidiana ya que tendrá que cuidar al individuo cuando se le da de alta en el hospital y en lo sucesivo dependiendo de la lesión que haya tenido, su vida ya no es la misma sobre todo si el accidente lo deja imposibilitado totalmente para desempeñar su trabajo o simplemente para solventar todas sus necesidades tanto personales como económicas, lo cual afecta al núcleo social que lo rodea empezando por la familia y terminando con la sociedad en su conjunto pues de ser un ente productivo se va a convertir en una carga.

Se puede cuantificar la indemnización del accidente de trabajo dependiendo del grado de la lesión que puede llevar al individuo a una incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total y que en algunas ocasiones le provoca la muerte.

La incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan en forma parcial o total a una persona para que desarrolle sus labores por un tiempo, es decir, que es una situación transitoria, pues concluye con la recuperación de las facultades físicas y mentales del individuo para reintegrarse al campo laboral, el tiempo máximo para considerarse incapacidad temporal no puede exceder de un año pues de lo contrario su clasificación será otra.

La incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes para trabajar, pues priva únicamente al trabajador de algunas facultades para continuar laborando como lo hacía anteriormente. En caso de que la pérdida de las facultades sea inherente a la profesión del trabajador, la

propia ley establece que la indemnización correspondiente puede aumentar su monto.

La incapacidad permanente total es considerada como la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar por lo cual debe proporcionarse al trabajador una indemnización de por vida.

La consecuencia más grave se da cuanto por motivo del accidente o la enfermedad se produzca la muerte del trabajador.

Al respecto también existen excepciones para que no se consideren riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas que a continuación se mencionan:

-Si el accidente ocurre cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez, bajo la acción de algún narcótico o droga (salvo prescripción médica con el conocimiento del patrón).

-Si la lesión se produce intencionalmente o es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

-Si el siniestro es el resultado de un delito intencional del que resultase responsable el trabajador.

Cuando el trabajador sufra un riesgo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones que establece la Ley del Seguro Social en favor del trabajador, se incrementarán en la proporción que dicte la autoridad laboral (25%).

Debido a lo anterior, una de las conquistas laborales que se logró a través de las luchas sociales de muchos años y que fue consagrada en la Constitución de 1917, es la prevención de la salud física y de la integridad de los trabajadores, que como ya mencionamos anteriormente regulan las fracciones XIV y XV del artículo 123 Constitucional.

La Ley del Seguro Social en su capítulo III habla sobre el Seguro de riesgos de trabajo y refiriéndose tanto a los accidentes como a las enfermedades a la letra dice:

"Art. 48.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Art. 49.- Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél."⁴²

De acuerdo con Muñoz Román, se considera como accidente en tránsito y por lo tanto, es de trabajo el que sufre un trabajador cuando sale de su centro de trabajo en el siguiente caso: "cuando sale momentáneamente del centro de trabajo en que labora, no con el propósito de abandonar su trabajo, sino para tomar sus alimentos".⁴³

El Instituto Mexicano del Seguro Social conjuntamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicaron los Conceptos básicos de seguridad para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y señala que se entiende por lugar de trabajo de la siguiente manera:

"El lugar de trabajo no es solamente el local cerrado de la fábrica o negociación, sino también cualquier otro lugar, incluyendo la vía pública, que use el trabajador para realizar una labor de la empresa, así como cualquier medio de transporte que utilice para ir de su domicilio al centro de trabajo y de éste a su domicilio".⁴⁴

⁴² Ley del Seguro Social. 5a. Ed. Editorial Porrúa. S.A., México, 1994. Pág. 24

⁴³ MUÑOZ ROMAN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. S.A. México. 1983. Pág. 385.

⁴⁴ Conceptos básicos de seguridad para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Editados por el IMSS y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1985. Pág. 17

Como hemos podido observar los costos de los accidentes alteran el orden habitual de las empresas, el de la familia y el de la sociedad en general por lo que todos debemos preocuparnos para tratar de evitarlos en la medida de nuestras posibilidades.

La evolución, la participación y el efecto de los enfoques preventivos, curativos o comunitarios en el mediano y largo plazo están irreversiblemente trazados por hechos, algunos no relacionados con la prestación de servicios médicos.

Adicionalmente al aspecto económico hay costos sociales imposibles de soslayar médicamente, la vida moderna con la demanda consumista, la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo y la menor consideración a los mayores, producen en los ancianos soledad, depresión, etc., por lo que consideramos que la seguridad social debería dar toda la atención necesaria a esas realidades imposibles de eludir.

6. *COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.*

Una definición de como se deben integrar y el objetivo de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene nos la proporciona Euquerio Guerrero, al señalar:

"El Cuerpo de Asesoramiento que debe existir en toda empresa, compuesta por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, cuya misión es investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, proponer medidas de prevención y el cumplimiento de éstas".⁴⁵

Dentro de nuestra legislación encontramos lineamientos jurídicos para la seguridad e higiene, tales como la obligación de que en cada empresa o establecimiento se organicen las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesario, integradas 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.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el IMSS a través de su Departamento de Publicaciones, editó la Guía para la integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad y Higiene que contiene indicaciones precisas sobre la manera de integrar o constituir dichas Comisiones en los centros de trabajo y de registrarlas ante las autoridades laborales correspondientes, de conformidad con lo que establecen la Ley Federal del trabajo y el Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Además presenta los fundamentos legales de estos importantes organismos y de la federalización de la capacitación y adiestramiento, así como de la seguridad e higiene laboral. Dicha publicación señala al respecto lo siguiente:

"Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son órganos legales que reflejan la

⁴⁵ GUERRERO. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Mexico, 1971. Pág. 229

responsabilidad obrero-patronal compartida. Su finalidad última es contribuir a la protección de la salud del trabajador, entendida ésta no sólo como la ausencia de enfermedad, sino como el más completo estado de bienestar físico, psíquico y social".⁴⁶

Respecto al número total de representantes que integren las Comisiones estará en razón directa del número de trabajadores que laboren en cada centro de trabajo, en la siguiente forma:

1. Para un número de trabajadores no mayor de veinte, un representante por cada una de las partes.
2. Para un número de veintiuno a cien trabajadores, dos representantes de los trabajadores y dos de los patrones.
3. Para un número mayor de cien trabajadores, cinco representantes por cada parte.

Se podrán nombrar más representantes si así se considera necesario.

Por cada representante propietario, se debe designar un suplente.

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

Los representantes designados deben reunirse de inmediato para levantar el acta constitutiva de la Comisión que debe contener los siguientes datos:

- a) Lugar, hora y fecha de la reunión.
- b) Nombre de la empresa
- c) Número de Registro del IMSS
- d) División, planta o unidad que corresponda a la Comisión.

⁴⁶ Guía para la integración y registro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1981. Pág. 11

- e) Número de trabajadores a los que representa
- f) Domicilio del centro laboral
- g) Asentar que el objeto de la reunión es constituir la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- h) Nombre completo y firma de los representantes propietarios y suplentes.

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

El artículo 132, fracción XXVIII de la Ley Federal del Trabajador impone al patrón como una obligación la participación, integración y funcionamiento de las mencionadas comisiones.

Por su parte, los sindicatos titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, deben vigilar que dentro de sus contratos se contemplen las bases sobre la integración y funcionamiento de dichas Comisiones, elegir a los representantes de los trabajadores, a menos de que no haya contrato Ley o Colectivo, entonces se designaran por la mayoría de los trabajadores.

El patrón podrá elegir a sus representantes directamente o a través de un representante, que en todo caso serán los que se mencionan en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo como son directores, administradores, gerentes y quienes ejerzan funciones de dirección y administración de la empresa.

Cuando ni los patrones ni los trabajadores elijan a sus representantes para integrar las citadas comisiones, lo harán las autoridades laborales.

Los requisitos para ser representante del patrón o de los trabajadores son:

- a) Trabajar en la empresa.

- b) Ser mayor de edad.
- c) Poseer la instrucción y experiencia necesaria.
- 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.
- f) De preferencia ser el sostén económico de una familia.

Los representantes ante la Comisión, deben ser de preferencia los que desempeñan sus labores en las unidades de producción de bienes o de prestaciones de servicios.

Los representantes que integren dichas comisiones tienen la misma personalidad e iguales derechos y obligaciones, independientemente de la jerarquía que cada uno tenga dentro de la empresa o sindicato a que correspondan.

Los integrantes de la Comisión, pueden ser removidos y substituidos libremente por quienes los designen, cuando haya motivo que así lo justifique.

El plazo que la ley concede para que se constituyan las comisiones es de treinta días contados a partir de que se iniciaron las actividades, debiendo ser registrada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las que se encuentren ubicadas en el Distrito Federal se dirigirán a la Dirección General de Medicina Preventiva y en las Delegaciones Federales del Trabajo las que se encuentren en las Entidades Federativas, ante quien debe de presentarse la solicitud de registro adjuntándose el acta constitutiva de la comisión y dos fotografías de los integrantes de la misma.

La autoridad Federal del Trabajo notificará a las empresas el número con el cual quedó registrada su Comisión.

Como desempeño de dicha función no se recibirá ninguna retribución, por lo que generalmente las labores que se requieren las realizan sus integrantes dentro de su jornada de trabajo.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene desempeñará principalmente las siguientes tareas:

1. Auxiliar a las autoridades del trabajo, sanitarias e instituciones de seguridad social en la investigación de las causas de accidentes y enfermedades de trabajo
2. Vigilar que se adopten las medidas preventivas necesarias y que se apliquen adecuadamente.
3. Realizar visitas de inspección a edificios, instalaciones y equipos del centro de trabajo, por lo menos una vez al mes, con el fin de que se verifique que se cumplan las normas de seguridad e higiene implantadas.
4. La Comisión debe levantar un acta de cada recorrido que realice, para lo cual debe llevar a cabo una reunión de trabajo que contenga:
 - a) Los resultados de las visitas efectuadas.
 - b) El resultado de las investigaciones por motivo de riesgos de trabajo ocurridos, las causas que los originaron, las medidas para prevenirlos y la forma de cumplirlas.
 - c) Actividades educativas.
 - d) Orientar e instruir a los trabajadores en cuanto a la seguridad e higiene.
 - e) Hacer que conozcan los reglamentos, instructivos, circulares y demás avisos que haya en este rubro.
 - f) Vigilar que los botiquines de primeros auxilios cuenten con los elementos e instructivos que señala la norma respectiva.

- g) **Colaborar en las campañas para la prevención y control de la contaminación del ambiente de trabajo y en las de educación higiénica.**

La Secretaría del Trabajo y Prevención Social junto con el Instituto Mexicano del Seguro Social, emitieron una Guía de Comunicación para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, con el fin de orientar a dichas comisiones sobre la forma más adecuada de informar y convencer a los trabajadores de que usen sus equipos de seguridad en el trabajo, proponiéndose en esta guía que se hagan proyecciones de películas alusivas a los riesgos que se pueden ocasionar por no tomar las medidas pertinentes, poner carteles, hacer reuniones, imprimir folletos, etc. pues sólo con la comunicación se podrá informar a los trabajadores sobre las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. Al respecto se señala lo siguiente:

"La Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, en colaboración con el Centro Nacional de Productividad en México, A.C., ha elaborado una serie de películas, videotapes, folletos, etc., relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo: también puedes acudir a la Jefatura de Servicios de Seguridad en el Trabajo del IMSS, a la Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad y al Servicio Nacional ARMO, donde encontraras materiales adecuados para estos temas. Pero también puedes elaborar tus propios materiales audiovisuales".⁴⁷

Dentro de nuestra legislación laboral se encuentra la fundamentación jurídica para que se emitan reglamentos e instructivos de seguridad e higiene, ordenamientos que fijan las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo, para lograr que se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

⁴⁷ Guía de comunicación para las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1981. Pág. 20

Asimismo, se contempla la fundamentación de los Reglamentos Interiores de cada centro de trabajo. El Reglamento constituye el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las actividades de una empresa.

Se regula la organización de un Sistema Nacional de Seguridad e Higiene, integrado por una Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene, las Comisiones Consultivas Estatales y las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de cada centro de trabajo.

Este sistema se crea con la idea de dar oportunidad a los sectores obrero y patronal, de aportar sus experiencias en la elaboración de las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene y para atender las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Las Comisiones Consultivas se integran con representantes de los sectores gubernamentales, obrero y patronal.

Por el primero intervienen representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Salubridad y Asistencia y el Instituto Mexicano del Seguro Social, y las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones designan por su parte a sus integrantes.

Las atribuciones de estos organismos principalmente, son emitir opiniones sobre los anteproyectos de instructivos en materia de seguridad e higiene, practicar estudios en éstas materias y proponer las reformas y adiciones que a su juicio puedan hacerse al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo que contiene como puntos más importantes los siguientes:

- a) Prevenir los accidentes y las enfermedades laborales.
- b) Promover el empleo de la Medicina del Trabajo y de la Ingeniería Industrial.

- c) Medidas preventivas de seguridad e higiene aplicables tanto a medianas como a pequeñas industrias, oficinas, despachos, consultorios, etc.
- d) Las comisiones mencionadas deben reportar a las autoridades laborales correspondientes según la jurisdicción de la empresa, las violaciones a las disposiciones legales en la materia, y que habiéndose previamente presentado al patrón, éste no las hubiere atendido. Esta comunicación debe hacerse por escrito asentando los siguientes datos:

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

En virtud de que no existe ninguna sanción en contra de los miembros que integran la Comisión, se genera que por lo general su incumplimiento sea cotidiano, lo que aunado a la inconsciencia que impera para la prevención de accidentes hace que muchas veces dichos órganos sean nulos, al respecto la Guía para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene señala:

"La función que la Ley ha asignado a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene es la de proponer, no la de dictar ni la de ordenar, por ello se dice que las Comisiones tienen un carácter asesor o promotor, pero no ejecutor".¹⁸

¹⁸ Guía para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Edición de la Secretaría del

Por lo tanto, sería conveniente imponerles alguna sanción para que cumplan con las obligaciones inherentes al cargo y que éste fuera rotativo cuando se trata de la representación de los trabajadores para que se integrara a los deberes laborales y todos en determinado momento formen parte de dicha Comisión lo cual sería benéfico pues todos y cada uno aportarían las experiencias de su lugar de adscripción que aunada a la de los demás trabajadores reforzarían el mejor funcionamiento de las Comisiones mencionadas.

Estamos seguros que cuando los patrones adopten las medidas preventivas y los trabajadores dejen de ser imprudentes o negligentes en la realización de sus labores, la prevención de los accidentes será una realidad. Una propuesta en éste punto sería impartirles un breve curso de unas cuantas horas por lo menos cada año para recalcar tanto a trabajadores como a patrones la importancia de implementar y respetar las medidas preventivas pues la evolución social y económica requiere actualización en todos aspectos. La tecnología está avanzando a un paso tan acelerado que es necesario conocer su contenido y efectos para implantarla en los centros de trabajo tanto de las instituciones públicas como privadas.

Por lo tanto, sería conveniente imponerles alguna sanción para que cumplan con las obligaciones inherentes al cargo y que éste fuera rotativo cuando se trata de la representación de los trabajadores para que se integrara a los deberes laborales y todos en determinado momento formen parte de dicha Comisión lo cual sería benéfico pues todos y cada uno aportarían las experiencias de su lugar de adscripción que aunada a la de los demás trabajadores reforzarían el mejor funcionamiento de las Comisiones mencionadas.

Estamos seguros que cuando los patrones adopten las medidas preventivas y los trabajadores dejen de ser imprudentes o negligentes en la realización de sus labores, la prevención de los accidentes será una realidad. Una propuesta en éste punto sería impartirles un breve curso de unas cuantas horas por lo menos cada año para recalcar tanto a trabajadores como a patrones la importancia de implementar y respetar las medidas preventivas pues la evolución social y económica requiere actualización en todos aspectos. La tecnología está avanzando a un paso tan acelerado que es necesario conocer su contenido y efectos para implantarla en los centros de trabajo tanto de las instituciones públicas como privadas.

CAPITULO V

ADMINISTRACION DE OFICINAS.

1. DEFINICION DE ADMINISTRACION DE OFICINAS.

En este capítulo es necesario hacer notar la poca importancia que se le da a la administración de las oficinas tanto de las empresas privadas y principalmente en las de orden público. Por lo que respecta a las primeras actualmente sólo las que se van a dedicar a un fin comercial hacen estudio sociológico de campo, pero las que no persiguen éste objetivo para empezar no les interesa mucho el lugar en donde se van a instalar. Por lo que respecta a las segundas, como su fin no es comercial sino de proporcionar servicios públicos a la comunidad, consideran que el lugar es lo de menos, cuando debería ser uno de los puntos más importantes, pues depende mucho el sitio en donde se ubiquen para que sus servicios sean más óptimos y causen mas beneficios que perjuicios a las habitantes de su entorno.

Por lo que respecta a la definición de la administración de oficinas, puede decirse que es la planeación, control y organización del trabajo de oficina y la dirección de aquéllos que lo realizan a modo de lograr los objetivos pre-determinados.

La definición de la administración de oficinas arriba mencionada es considerada en sentido amplio, pues incluye los esfuerzos administrativos sobre el trabajo de cualquier oficina que forme parte de una empresa pública o privada ya que no esta diseñada exclusivamente para el "gerente", "funcionario" o cualquier otra persona con título similar.

Existe en la administración un arte así como una ciencia o cuerpo de conocimientos sobre la misma.

Por lo que respecta al derecho administrativo podemos señalar que es la rama del derecho público interno que va a normar tanto las actividades como la organización de la Administración Pública, Serra Rojas nos dice que: "En su concepto más general y objetivo, es el derecho que regula la actividad del Estado al realizar la función administrativa, cualquiera que sea el órgano que la desarrolla".⁴⁹

Hasta ahora poca importancia se le ha dado a la administración de oficinas, al no considerar que se necesita de cierta habilidad para tomar decisiones, de cada una de las funciones fundamentales de la Administración, se requiere además una planeación de lo que se pretenda llevar a cabo y ejecutar ciertas acciones para que se cumpla determinado trabajo, llevar un control adecuado y evaluar la situación del lugar en donde se va a desempeñar el trabajo.

La administración de oficinas inicia desde el momento en que se va a elegir el lugar en donde se va a ubicar, estructurar y diseñar las oficinas que deben estar acordes a sus labores y planear una serie de actividades que se deben incluir en la administración de oficinas que son bastante numerosas, entre ellas podemos mencionar las siguientes:

1. Decidir el grado en que ha de usarse la automatización de oficinas.
 - a) Seleccionar y utilizar máquinas electrónicas de oficina.
 - b) Manejar el adiestramiento y traslado de empleados de acuerdo con los planes de mecanización.
 - c) Establecer la elaboración de datos integrados.

⁴⁹ SERRA ROJAS, Andres. Derecho Administrativo. 9a. Ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1979. Pág. 130

2. **Mantener servicios adecuados de oficina, medios de comunicación.**
 - a) **Vigilar que se realice el trabajo mecanográfico, taquigráfico y de correspondencia.**
 - b) **Archivar registros e informes.**
 - c) **Mancjar la correspondencia que entre y sale.**
 - d) **Proporcionar servicios de recepción o mensajería.**
3. **Determinar el curso completo de acción para lograr el trabajo de oficina.**
 - a) **Estar informados sobre los últimos descubrimientos para realizar trabajos de oficina y aplicarlos a la brevedad posible.**
 - b) **Seleccionar los métodos y procedimientos de oficina.**
 - c) **Coordinar el trabajo de la oficina con el que no pertenece a ésta.**
 - d) **Mantener balance adecuado entre las diversas actividades de oficina.**
 - e) **Planear y adquirir muebles, máquinas y útiles de escritorio.**
 - f) **Disponer el arreglo de la oficina, ubicación de los muebles y máquinas.**
 - g) **Establecer un medio ambiente de trabajo eficaz, iluminación adecuada, eliminación de ruido y ventilación adecuada.**
 - h) **Seleccionar la ubicación de la oficina.**
 - i) **También se debe medir y evaluar la cantidad y la cantidad del trabajo que cada oficina tiene asignado.**
 - j) **Proporcionar una organización de oficina eficiente para lo cual es indispensable conocer las unidades organizativas, puestos individuales, delegará autoridad, fijar responsabilidades entre el personal y proporcionar los medios adecuados.**
 - k) **Inspirar al personal de oficina para que haga lo mejor de lo que sea**

capaz y para lograrlo se debe motivar a los empleados, supervisarlos, evaluarlos y adiestrarlos.

En la práctica, por lo general el que está a cargo de una oficina no siempre tiene los conocimientos necesarios para desempeñar ésta función y menos en la administración pública en donde éstos puestos son ocupados por conocidos de los funcionarios y que poco a poco van aprendiendo y cuando lo llegan a lograr los cambian a otros puestos pues quienes los pusieron ahí también han sido removidos.

En las empresas privadas es probable que haya más conocimiento al respecto ya que el cambio de centro de trabajo es menos común y la gente va ascendiendo desde los niveles inferiores hasta los superiores salvo los puestos de la más alta jerarquía de la empresa que son reservados para los dueños o los hijos de los directivos.

El no saber administrar una oficina además de repercutir en los costos económicos de los de la empresa privada o en los de la nación en el caso de las empresas públicas, también va a traer consecuencias negativas para los usuarios de los servicios de unas o de otras pues finalmente es a la sociedad a quien perjudican ya que no cumplen adecuadamente con sus fines.

2. *CARACTERISTICAS DEL TRABAJO DE OFICINAS*

El conocer las diferentes características que se requieren para realizar el trabajo de las oficinas es de suma importancia pues de ellas depende mucho el buen éxito que se tenga en las mismas, a continuación mencionaremos algunas de ellas.

- a) **FACILITACION.** Cumple con el objetivo de facilitar el trabajo de oficina ya que es el medio esencial por medio del cual se fusionan varias actividades. En cierto modo a dicha labor se le puede llamar el "agente catalizador", cuya presencia es necesaria en la moderna administración.

Unido el trabajo de la oficina con el de las otras áreas de la empresas ayuda para aumentar la producción, disminución de costos, estimular a los empleados, pagar sueldos, comprar materiales, embarcar pedidos, entre otras ventajas. El resultado sería el beneficio para la empresa, los trabajadores y la sociedad en general.

- b) **TRABAJO DE SERVICIO.** Otra característica distintiva del trabajo de oficina, es que es un trabajo de servicio, pues se realiza para apoyar a que otros cumplan con su trabajo eficazmente, por ejemplo:

-Se planifica un trabajo para los ejecutivos o funcionarios que ocupan puestos de Dirección y son quienes planean desde los altos rangos como se administrará, pero finalmente los mandos medios y el resto del personal se encargarán de llevar a la práctica lo diseñado.

-Al departamento de producción se le ayuda a mejorar sus servicios y bajar sus costos en la medida en que las oficinas cumplan correctamente con su trabajo.

-El Departamento de ventas también recibe beneficios ya que se le ayuda proporcionarle los medios necesarios para que venda los productos.

-Al departamento de finanzas se le ayuda a mantener la evidencia escrita del estado financiero de la empresa.

El servicio debe ser también un objetivo principal del administrador, la consideración de los costos, pues la cantidad y la calidad de sus servicios, finalmente se verán reflejados en la imagen de la empresa.

Sin embargo, el servicio debe evaluarse en términos de costos, un servicio excesivo y complicado generalmente significa desperdicio, mientras que por otro lado, el servicio inadecuado representa una falsa economía.

- c) **CONTRIBUYE DIRECTAMENTE A LAS UTILIDADES.** Es necesario observar que ninguna utilidad se obtiene directamente por el trabajo de oficinas, ya que ésta actúa a través de los departamentos operativos, tales como los departamentos de producción, ventas y finanzas. En este sentido sí contribuye indirectamente para producir utilidades.
- d) **DIFUSION.** El trabajo de oficina no se realiza exclusivamente en algún departamento, pues parte de él se realiza en todos los departamentos que integran la empresa. Con la entrada de la nueva tecnología, y en especial de las computadoras han provocado que mucho del trabajo que anteriormente se desempeñaba en varias oficinas por un determinado número de personas, actualmente se lleve a cabo en un solo lugar y por un número reducido de empleados lo cual ha reducido costos a la empresa pero está reduciendo las fuentes de trabajo.

Como ya mencionamos anteriormente, la maquinaria ha venido a desplazar al individuo de su fuente laboral con las funestas consecuencias que ya hemos comentado dentro de éste trabajo, que sin dejar de reconocer los beneficios que la tecnología nos ha aportado también debemos de hacer notar los perjuicios que ha ocasionado. Sin embargo, al igual que en la Revolución Industrial debemos de prepararnos mejor para que se busquen alternativas que permitan al individuo tener una fuente de trabajo para su sostenimiento sin dejar de aprovechar la tecnología que cada día avanza a pasos agigantados.

- e) **DESEMPEÑO DEL PERSONAL.** En la actualidad el personal de toda empresa debe de tratar cada día de desempeñar su trabajo con mayor ahínco, para lo cual es necesario que se actualice en cuanto al manejo de la nueva maquinaria, que trate de aprovechar los cursos de capacitación que toda empresa tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores pues el éxito de una empresa depende tanto de patrones como de trabajadores y en esta medida se puedan pedir mejores salarios, estímulos y prestaciones, Cavazos Flores nos dice:

“Por nuestra parte estimamos que la empresa es un complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada.

En la empresa converge el interés del trabajador, de ganar más y trabajar menos con el del patrón que desea obtener utilidades por su trabajo de dirección y por el riesgo de su capital invertido”.⁵⁰

Cabe hacer notar, que cada día es mayor el número de mujeres que se

⁵⁰ CAVAZOS FLORES. Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1982. Pág. 85.

preparan técnica o intelectualmente y que se integran al campo laboral con capacidad igual y algunas veces mejor que la de los hombres, dejando a un lado

el trabajo de menor rango que anteriormente se les asignaba debido a su sexo, aunque todavía existe renuencia en reconocerles su capacidad laboral poco a poco ha ido avanzado.

Estamos seguros que mientras mejores sean las condiciones en que el trabajador desempeña sus funciones, más rendimiento tiene y la empresa mejora sus ganancias lo cual también debe ser reflejado en el salario de sus empleados y trabajadores, lo que traería como consecuencia mejores condiciones de vida para la familia del trabajador y por ende una sociedad más sana.

3. OBJETIVO DE LA ADMINISTRACION DE OFICINAS.

A la administración en general y en particular a la de oficinas le interesa el logro de las metas planteadas por lo que un buen administrador que realmente conoce su trabajo debe apoyarse en métodos y medios para obtener los resultados deseados.

Todo administrador tiene una misión que realizar, un proyecto que iniciar o continuar y un servicio que suministrar cada día mejor.

Los objetivos predeterminados pueden ser de varios tipos. Se pueden selañar los de carácter general o bien los específicos, escritos o verbales, a corto, mediano o largo plazo, temporales o permanentes o aplicables únicamente a determinadas áreas.

Independientemente de la forma o contenido, estos objetivos predeterminados son específicos, establecidos y aceptados, porque sin ellos el significado de la Administración no queda claro y no existe una base satisfactoria para determinar la eficiencia de la misma.

Entre los mencionados objetivos de la administración de oficinas podemos mencionar los siguientes.

- a) **Proporcionar toda la información necesaria a quien y en donde se necesite para la eficiente labor de la empresa.**
- b) **Ayudar a la empresa a conservarse en un plano que le permita competir no importa si es privada o pública.**
- c) **Tratar de que cada día se preste un mejor servicio al público.**

El servicio es de suma importancia en los objetivos de la administración de oficinas porque se realiza para auxiliar a que otras áreas puedan llevar a cabo sus labores de la mejor manera posible.

Lo anterior, repercute en forma benéfica para los dueños de la empresa privada o responsables de la pública pues al realizar la oficina su trabajo con mayor eficiencia puede resultar un aumento en la producción lo cual incrementa obviamente las utilidades o ganancias y que finalmente también conviene a los trabajadores pues su centro de trabajo no se ve amenazado de desaparecer y pueden lograr mayor cantidad de dinero en el reparto de utilidades. Cuando la empresa tiene como objetivo la prestación de servicios, y éstos son cada día mejores en parte se lo deben el buen funcionamiento de la administración de oficinas que utiliza menos gastos en el trabajo que desempeña desde los escritorios y al que muchas veces no se le da la importancia que merece.

4. FUNCIONES DE LA ADMINISTRACION DE OFICINAS.

Una de las funciones que puede desempeñar el profesionista egresado de la carrera de Licenciado en Derecho es la de Administrador, que ejerció durante muchos años pero que actualmente ha dejado en manos de los Licenciados en Administración, no obstante que en muchas empresas públicas y privadas y en la administración pública aún se le llama para desempeñar dicho cargo por el amplio criterio que puede tener el jurista y por lo tanto debe recuperar éste campo de trabajo, no para competir con los que están preparados exclusivamente para ésta profesión, sino para estar preparado para cuando se le requiera.

Para desarrollar éstas actividades es necesario que se fijen en primer lugar los objetivos y las metas que se pretenden alcanzar, para lo cual es necesario emprender acciones definidas que se ejecutarán mediante la implementación de un proceso administrativo que contenga funciones y actividades fundamentales, que deben forzosamente incluir lo siguiente:

- a) **Planeación.** En toda actividad es indispensable diseñar un plan de trabajo en donde se fijaran las metas a cumplir tanto a corto como a mediano y largo plazo, con acciones bien definidas en cuanto al trabajo que se va a realizar.
- b) **Control.** Es necesario contar con medidas de control para poder asegurar los resultados que se han planeado. Esto permite evaluar lo que se va logrando y aplicar mediadas correctivas en las áreas en donde se considere necesario.
- c) **Organización.** Para el mayor éxito de todo lo que se emprende, es necesario contar con una buena organización y en la administración de oficinas es indispensable, lo cual permite distribuir el

trabajo en forma adecuada, establecer las relaciones laborales que permitan su mejor cumplimiento, proporcionar los medios de trabajo que se requieran, etc.

- d) **Dirección.** En el ámbito laboral las directrices deben señalarse en forma clara y precisa para que los objetivos predeterminados de acuerdo a lo planeado nos den el resultado que deseamos, para lo cual es necesario estimular y mantener el deseo de los miembros del grupo de trabajo para que ejecuten sus labores respectivas, por lo que es necesario elaborar un manual de oficina que pueda servir de guía a los empleados que ya tiene la empresa como para los que van llegando, pues es un elemento de consulta para que el trabajador pueda saber que hacer en determinados casos, cuando tiene duda o no sabe como desempeñar alguna actividad. Estos manuales liberan a la administración de estar reiterando constantemente instrucciones y aclarar malas interpretaciones en cuanto al desempeño del trabajo.

Cabe aclarar que existen diferentes clases de manuales dentro de la administración, entre los cuales podemos citar los siguientes:

1. **Manuales normativos.** Estos se refieren especialmente a los temas esenciales y establecen un marco normativo dentro del cual van a actuar las personas para promover las metas de las compañías.
2. **Manuales reglamentarios.** Son los que rigen la conducta de los empleados, explican cuestiones relativas a sueldos, bonificaciones, prestaciones, contratos colectivos de trabajo, sanciones, ascensos, etc.
3. **Manuales de instrucciones.** En éstos se señalan con detalle como se hacen las cosas y además se asignan responsabilidades para cada trabajador.

4. **Manuales especiales.** Se pueden elaborar en forma especial estos manuales cuando se requiere un control específico en una área determinada.

Cada empresa dependiendo del tamaño que tenga, los objetivos y metas que pretenda y los recursos humanos y económicos con que cuente, decidirá que manuales necesitará, tomando en cuenta desde luego la opinión del que va a administrar, pues finalmente los resultados estarán bajo su responsabilidad.

Si cada administrador cumpliera con lo anterior, los resultados también beneficiarían a la sociedad, pues los productos y servicios que ésta recibiera serían de mejor calidad y en el menor tiempo posible, pues en muchas ocasiones asistimos a una oficina y el empleado no sabe cumplir con la función que tiene asignada o la hace mal debido a que no ha recibido la capacitación adecuada y en caso de tenerla, no ha sido reforzada con un manual de procedimientos que afirme sus conocimientos o le aclare algunas dudas.

El Licenciado en Derecho poca importancia le da a la Administración de oficinas, no obstante que lo encontramos en muchos niveles de la administración pública o privada cumpliendo con éstas funciones, por lo que consideramos que debe también prepararse para desempeñar éstas labores y tomar en cuenta que también forma parte de su campo de trabajo.

5. *INSTRUCTIVO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN OFICINAS.*

Es común encontrar que las empresas de tipo industrial traten de mejorar los sistemas de Seguridad e Higiene lo cual es muy loable, pero éstas por lo general van encaminadas principalmente a las áreas de producción, para el personal obrero, lo cual es justificable debido al alto grado de peligrosidad que existe en esos lugares por el trabajo que ahí se realiza, por lo que es necesario que se exija a las empresas que estos sistemas se actualicen y mejoren constantemente.

Pero también es evidente que el personal administrativo que también labora en esos centros de trabajo, está expuesto a riesgos de trabajo que pueden provocar accidentes a los empleados o condiciones insalubres que ocasionan enfermedades.

Sin embargo, poca importancia se le da a los riesgos que corren las personas que realizan trabajos administrativos dentro de una oficina en donde pasan varias horas de su vida. Riesgos que por el momento son difíciles de detectar pero que representan un grave peligro para la salud del empleado como por ejemplo: que no se tenga una iluminación adecuada en las oficinas, que no se tenga buena ventilación o que la contaminación de ruido o del aire sea excesiva, etc.

Por lo que respecta al ámbito jurídico, se expidió con fundamento en el artículo 89, fracción I, de nuestra Constitución el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, publicado el 5 de junio de 1978 en el Diario Oficial de la Federación que entró en vigor 30 días después de la fecha mencionada. Este ordenamiento es de carácter obligatorio para todos los patrones del país.

Dicho reglamento considera como centro de trabajo a todo aquel establecimiento cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción de bienes o de prestación de servicios y en los cuales participen personas que sean sujetos de una relación de trabajo, al señalar lo siguiente:

"Que la seguridad e higiene, como conjunto de medidas preventivas de accidentes y enfermedades, debe establecerse en todos aquellos locales donde, con motivo del desempeño de su trabajo, el individuo está expuesto a que su salud resulte dañada y aun a sufrir la pérdida de su vida, por lo que las normas jurídicas deben regir en lo conducente la instalación y funcionamiento de los centros de trabajo".⁵¹

Se obliga de su estricta observancia a los patrones, los sindicatos titulares de contratos colectivos de trabajo, los trabajadores, las comisiones mixtas de seguridad e higiene, supervisores de seguridad y médicos de las empresas. Pero en caso de incumplimiento sólo se sanciona a los patrones lo cual provoca que las demás personas no presten el debido cuidado en su cumplimiento.

También se estipula lo relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo, señalando que éstos deben ser adecuados al tipo de actividades que en ellos se desarrollen.

En cuanto a la prevención y protección contra incendios nos dice que los edificios deben tener suficientes salidas, equipos para combatir incendios y que se deben hacer simulacros para que todo el personal este adiestrado en caso de incendio, además de enseñarles a usar los extinguidores, formar brigadas contra incendios, etc.

⁵¹ Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del IMSS. México, 1978

Por lo que respecta a las condiciones ambientales, el título octavo del citado reglamento señala que son contaminantes del ambiente de trabajo los agentes físicos y los elementos de compuestos químicos o biológicos, capaces de alterar las condiciones del ambiente del centro de trabajo y que, por sus propiedades, concentraciones, nivel y tiempo de acción pueden alterar la salud de los trabajadores.

Se considera como obligatorio que los centros de trabajo donde se produzcan ruido o vibraciones, radiaciones ionizantes, radiaciones electromagnéticas no ionizantes, contaminantes, sólidos, líquidos o gaseosos, que puedan alterar la salud de los trabajadores no deberán exceder los niveles máximos pues de lo contrario se deberán tomar las medidas necesarias.

El patrón deberá proporcionar equipos de protección individual destinados esencialmente a la protección de la cabeza, oídos, ojos, vías respiratorias, cara, cuerpo y sus miembros, para lo cual el trabajador debe ser provisto de cascos, gorras, caretas, gafas, lentes, visor, etc., todo de acuerdo a las normas oficiales y al trabajo que se realice.

La limpieza también es contemplada, ya que se considera como un factor básico para evitar accidentes y enfermedades de trabajo, obligando a que se realicen medidas de aseo cuando menos cada veinticuatro horas, a mantener limpio el lugar, maquinaria e instalaciones.

Sin embargo, consideramos que no está por demás elaborar un instructivo de Seguridad e Higiene en oficinas que contemple los siguientes puntos:

REGLAS PREVENTIVAS.

1. Hacer que el trabajador conozca donde están colocados los extinguidores manuales de fuego y saber utilizarlos en caso necesario.

2. No obstruir pasillos o puertas con sillas, cajones, legajos, muebles o cualquier objeto que dificulte el paso.
3. Lavarse las manos con agua y jabón después de tener contacto con legajos y papeles que tienen mucho tiempo guardados pues acumulan tierra, mugre, polvo y telarañas pues le pueden provocar infecciones.
4. No dejar papeles sobre aparatos como copadoras y calefactores y evitar que estén cerca de cortinas o muebles acojinados ya que pueden provocar algún incendio con el calor que generan.
5. No fumar, pues independientemente de que contaminan el ambiente, el uso de cerillos o encendedores o la colilla del cigarro pueden provocar un incendio.
6. No hacer uso de solventes o gasolina dentro de oficinas, una pequeña cantidad líquida de ellos se convierte en una gran masa de vapores tóxicos, inflamables o explosivos.
7. No operar máquinas o aparatos cuyo manejo no conozca o no esté autorizado para hacerlo, puede descomponerlos o causarse accidentes.
8. Al levantar objetos pesados sujételos firmemente, mantenga la columna vertebral vertical y haga el esfuerzo de levantamiento de piernas. Si considera que es demasiado pesado no trate de levantarlo, puede lesionarse.
9. Utilizar adecuadamente los elevadores, evite sobrecargarlos pues esto les provoca descomposturas y riesgos de caída. Cuando un elevador deje de operar solo debe oprimir el botón de emergencia. En caso de emergencia por sismo o incendio no los utilice porque corre el riesgo de quedarse atrapado dentro de ellos.
10. Debe tener precauciones tanto con las instalaciones como con los aparatos.

tos eléctricos.

11. Tanto para el caso de incendios como para el de sismos se debe elaborar un instructivo específico de lo que se debe hacer en cada caso según las actividades, estructura del edificio, cantidad de personal, etc. de cada centro de trabajo.

Estas y otras reglas que se consideren convenientes pueden señalarse en un instructivo de seguridad e higiene y proporcionarlas al trabajador y reiterarles constantemente su cumplimiento.

Por lo que respecta a la higiene en las oficinas, se puede decir que entre las obligaciones de los servicios médicos de la empresa está la de tratar de prevenir:

- a) La mala orientación profesional del trabajador.
- b) Las causas de insalubridad.
- c) La fatiga por exceso de trabajo
- d) Los contagios
- e) Las enfermedades de trabajo
- f) La invalidez prematura
- g) El ausentismo de origen patológico
- h) El debilitamiento de las fuerzas para el trabajo

La higiene general se dirige a la limpieza y el orden de los centros de trabajo, como baños, vestidores, agua potable, sanitarios, etc.

En la salubridad esta comprendida la iluminación, calefacción, ventilación, condiciones confortables de trabajo, etc.

Se debe concientizar al trabajador de que haga uso del servicio médico, que conozca las instructivos de seguridad, que tome las precauciones debidas en su trabajo, pues un personal a quien no se le da información u orientación

sobre aspectos de Seguridad e Higiene desconoce como actuar adecuadamente si en cualquier momento imprevisto surgiera una emergencia.

La seguridad e higiene han ido evolucionando a través del tiempo en todos los lugares del mundo, pero en unos más que en otros. Por lo que toca a nuestro país se ha encaminado principalmente al trabajo que se desarrolla en la industria pero se ha descuidado el que se lleva a cabo en las oficinas administrativas sobre todo cuando éstas se instalan en lugares que no han sido específicamente construidos para tal efecto y por lo tanto no cumplen con las normas de seguridad que se requieren.

Se ha observado que cuando las construcciones son para oficinas la ingeniería y la arquitectura actual tienen una gran influencia y tratan de que haya buena ventilación, iluminación, que tanto el ruido como las vibraciones afecten lo menos posible la salud y rendimiento del trabajador.

Sin embargo, en otras ocasiones se utilizan para oficinas edificios que han sido hechos para uso habitacional y por lo tanto la iluminación es deficiente, no existe suficiente ventilación, las temperaturas para desempeñar el trabajo no son las adecuadas, no hay suficientes salidas para casos de emergencia, los espacios son muy reducidos, es decir no existen las condiciones de seguridad e higiene suficientes. Estos son solo algunas causas que pueden provocar los riesgos de trabajo.

En cuanto al perjuicio que causan a la sociedad, podemos decir que al no hacerse estudios sociológicos para conocer cuales son los beneficios y perjuicios que van a causar a los ciudadanos, no se dan cuenta que alteran el modo de vida de los que allí habitan y que posiblemente los beneficia pero en la mayoría de los casos los perjudica ya que pierden su tranquilidad al llegar un mayor número de personas, de automóviles, etc.

Creemos que debería de prohibirse y sancionarse con clausura definitiva a las oficinas pequeñas o grandes que se instalen en lugares que no hayan sido construidos específicamente para llevar a cabo tal o cual actividad, lo cual es muy común en nuestro país, hasta que no se hayan hechos los estudios pertinentes sobre el impacto social que van a causar en la sociedad, refiriéndome no solo a empresas privadas sino también a las instituciones públicas que deben ubicarse no solo donde mejor les acomode sino en donde causen mas beneficios que problemas.

Podemos observar como son éstas últimas quienes con mayor constancia y prepotencia se instalan en lugares que no son los adecuados para cumplir con sus funciones y que es probable que no solo alteren la vida de los vecinos del lugar sino que van a exponer a sus trabajadores a condiciones que no son las óptimas para que cumplan con sus labores, el caso más reciente lo tenemos en las oficinas que ocupaba la policía judicial en la colonia Roma del Distrito Federal y que los vecinos se opusieron tajantemente a que se quedaran en este lugar argumentando que ponían en riesgo hasta su vida misma.

Ante estas situaciones las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene poco o nada pueden hacer, pues cuando son oficinas pequeñas no cuentan con dichas Comisiones y cuando son instituciones públicas simplemente omiten sus recomendaciones y pocas veces son escuchadas.

Las oficinas pequeñas que son utilizadas como despachos, consultorios, pequeños comercios, etc., también deben cumplir con las normas de seguridad e higiene no importando su tamaño pues también se pone en peligro la salud, el bienestar y posiblemente hasta la vida de las personas que ahí laboran.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Sociología a pesar de ser una ciencia eminentemente teórica ha demostrado que puede encaminarnos a fines prácticos, tanto en aspectos sociales como económicos, demográficos, de educación, medio ambiente, políticos, etc., y que cada día adquiere mayor importancia al ser más las disciplinas que recurren a ella antes de aplicar un proyecto.

SEGUNDA.- En la Seguridad Social la Sociología Industrial ha hecho grandes aportaciones pues hace estudios respecto a los efectos y repercusiones en la sociedad y en el campo laboral en particular y propone soluciones concretas para que las relaciones obrero-patronales sean más positivas, señalando un buen planteamiento de estímulos, incentivos económicos y respeto a los derechos del trabajador, aunado a que éste último esté consciente de las obligaciones que contrae para desempeñar en forma eficiente su trabajo, los resultados repercutirán en ambas partes y en su entorno social.

TERCERA.- Respecto a la repercusión social de los riesgos de trabajo se va a reflejar más como una carga dentro de la sociedad cuando el individuo no tiene un seguro que le proporcione por lo menos lo indispensable como puede ser la atención médica, medicamentos y un salario por el tiempo que dure su enfermedad por lo que su familia sufrirá directamente las consecuencias sobre todo cuando es el único sostén económico, ya que tiene que ayudar al enfermo en su recuperación y atención. No sucede lo mismo cuando el trabajador está afiliado a alguna Institución que le brinde el servicio médico o tiene la protección que le concede un seguro contra dichos riesgos, pues además de proporcionarle atención médica lo incapacitaran durante el tiempo que dure su enfermedad con salario pagado.

CUARTA.- La Seguridad Social tiene un concepto más amplio que el de Seguro Social pues la primera tiende a proteger y procurar el bienestar de toda la sociedad mientras que el segundo debe cubrir las necesidades de sus afiliados pues no cuenta con los recursos necesarios para enfrentarse a todas las contingencias de carácter social que se le pudieran presentar, por lo que al irse extendiendo los Seguros Sociales se va integrando la solidaridad social, sin embargo, a la fecha quedan muchos sectores que se encuentran al margen de los beneficios que proporcionan.

QUINTA.- Al ir evolucionando el Derecho del Trabajo en todo el mundo a través de la lucha que han tenido que enfrentar los trabajadores para que se les reconozcan sus derechos, sobre todo en los países industrializados, la Seguridad Social ha avanzado hasta lograr que se les otorguen cada día más prestaciones como seguros sociales en caso de accidentes, enfermedades, vejez, maternidad, invalidez, etc.

SEXTA.- Inglaterra fue el primer país que se industrializó y el que introduce el derecho laboral pues con la entrada en vigor del maquinismo los trabajadores manuales se vieron desplazados pues a los pocos trabajadores que eran contratados les pagaban un sueldo miserable, con una falta absoluta de higiene, carencia de ayuda en casos de accidentes de trabajo, utilización de las mujeres y niños en grandes proporciones y bajos salarios, jornadas de 15 a 16 horas. Ante el descontento de los obreros se forman sindicatos para defender sus derechos pero fueron duramente reprimidos y después de una fuerte lucha sindical por varios años, logran que en 1948 se promulgue la Ley del Seguro Social con la cual Inglaterra establece su seguridad social íntegra protegiendo los accidentes de trabajo, enfermedades, higiene, atención a la niñez y asistencia a los desvalidos.

SEPTIMA. En nuestro país va a ser hasta el presente siglo cuando se van a presentar los principales problemas sociales con motivo de la naciente industria y el problema político militar de una larga dictadura que paralizó la evolución de la seguridad social, que originó movimientos sociales, planes, leyes y diversas campañas que reflejaban la necesidad del pueblo para obtener seguridad, esta necesidad desencadenó en la revolución de 1910 y de este año hasta la promulgación de nuestra Carta Magna de 1917, cuando los trabajadores se favorecieron con la promulgación de leyes en varios Estados de la República que legislaron aunque con diferentes contenidos sobre seguridad social.

OCTAVA.- Es hasta 1929 cuando se reforma la Constitución para crear el Seguro Social con carácter obligatorio y se federaliza la legislación acerca de la seguridad social, declarándose de utilidad pública y se autoriza exclusivamente al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo en toda la República.

NOVENA.- En cuanto a la administración de los recursos humanos que se debe tener tanto en la administración pública como privada es necesario hacer notar que cuando ambas partes estén conscientes del papel que les toca desempeñar en una empresa será más seguro el éxito, por una parte los patrones deben estimular al trabajador con condiciones óptimas para que éste desempeñe su trabajo, implantando programas de estímulos, escalafones, capacitación, etc., y el obrero debe responder aplicándose con mayor esfuerzo en su trabajo para que la producción de la empresa sea mejor y de mayor calidad.

DECIMA.- La Ley Federal del Trabajo impone como obligación al patrón que en cada centro de trabajo exista una Comisión Mixta de Seguridad e

Higiene integrada por representantes patronales y de trabajadores para que se adopten las medidas pertinentes y se trate hasta donde sea posible de prevenir los accidentes de trabajo.

DECIMA PRIMERA.- El Licenciado en Derecho poco a poco ha ido cediendo varias áreas de trabajo a otras carreras, tal es el caso del Derecho Fiscal que actualmente lo aplican más los contadores que los abogados, lo mismo sucede con la administración de empresas públicas o privadas e inclusive de oficinas de menor jerarquía, no obstante que sus servicios aún son requeridos pero debido a que poca importancia le da a esta área laboral, cuando lo llaman para desempeñar un cargo de esta naturaleza no está preparado para hacer un buen papel y poco a poco se le va relegando de dicha actividad, por lo que proponemos que debe retomarse con más seriedad esta área de la administración.

DECIMA SEGUNDA.- Cuando el administrador conoce bien su trabajo se va a preocupar porque existan las condiciones adecuadas de trabajo, con instalaciones bien estructuradas, buen ambiente laboral, prevención de accidentes, con instructivos de seguridad e higiene, manuales de procedimientos, etc. lo cual trae beneficios tanto a la empresa como a los trabajadores.

DECIMA TERCERA.- Un punto importante en la instalación de oficinas públicas o privadas es el lugar en donde se van a establecer, pues en nuestro país se han preocupado principalmente por el trabajo en la industria pero se ha descuidado el de las oficinas administrativas que se van a ubicar en edificios que fueron hechos para uso habitación y que al ser utilizados como oficinas no cuentan con los servicios necesarios para cumplir con dicha función.

DECIMO CUARTA.- Proponemos que cuando se pretenda instalar

oficinas públicas o privadas primero se hagan los estudios sociológicos pertinentes para conocer los posibles efectos que se puedan ocasionar tanto a los habitantes del lugar como a los trabajadores que van a desempeñar su trabajo en condiciones que no son las adecuadas y que en la mayoría de los casos las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene poco o nada pueden hacer al respecto.

BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. **TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO**. 1er. Curso 9a. Ed. Editorial Porrúa, S.A., México, 1990.
2. AGRAMONTE, Roberto D. **SOCIOLOGIA**. Editorial Porrúa, S.A., México, 1965.
3. ARIAS GALICIA, Fernando. **Administración de los Recursos Humanos**. Editorial Trillas. México, 1975
4. ASHTON, T.S., **La Revolución Industrial**. 8a. Reimpresión. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1989
5. AZUARA PEREZ, Leandro. **SOCIOLOGIA**. 11a. Ed. Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.
6. BOURDIEU, Pierre. **SOCIOLOGIA Y CULTURA**. 1a. Ed.. Editorial Grijalbo. México, 1990.-
7. BOTTOMORE, T.B. **INTRODUCCION A LA SOCIOLOGIA**. 8a. Ed. Editorial Península, Barcelona, 1978
8. BRICEÑO RUIZ, Alberto. **DERECHO MEXICANO DE LOS SEGUROS SOCIALES**. Editorial Harla, México, 1987.
9. BUEN, Nestor de. **DERECHO DEL TRABAJO**. Tomo I. 1a. Ed. Editorial Porrúa, S.A., México. 1974
10. CARRILLO PRIETO, Ignacio. **DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**. 1a. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 1991.
11. CABANELLAS, Guillermo. **Derechos de los Riesgos de Trabajo**. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1968.

12. CAVAZOS FLORES, Baltazar. LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Editorial Trillas, México, 1985.
13. CHINOY, Ely. LA SOCIEDAD. UNA INTRODUCCIÓN A LA SOCIOLOGÍA. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1975.
14. CUEVA, Mario de la. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Tomo I. 12a. Ed. Editorial Porrúa, S.A., México, 1979.
15. GOMEZ JARA, Francisco A. SOCIOLOGIA. 1a. Ed. Editorial Porrúa, S.A., México. 1983.
16. GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1971
17. JIMENEZ CASTRO, Wilburg. Introducción al Estudio de la Teoría Administrativa. 3a. Ed. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1970
18. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. 2a. Ed. Editorial Porrúa, S.A., México, 1993.
19. MUÑOZ ROMAN, Roberto. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II.
20. Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.
21. OLIVERA TORO, Jorge. MANUAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO. 4a. Ed. Editorial Porrúa,S.A., México. 1976.
22. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Editorial Trillas. México, 1991.
23. RECASENS SICHES, Luis. TRATADO GENERAL DE SOCIOLOGIA. 20a. De. Editorial Porrúa, S.A., México, 1971.
24. SERRA ROJAS, Andrés. DERECHO ADMINISTRATIVO. Tomo I. 9a. Ed. Editorial Porrúa, S.A., México, 1979
25. TENA SUCK, Rafael, MORALES, Hugo Italo. DERECHO DE LA SE-

GURIDAD SOCIAL.. 2a. Ed. Editorial Pac. México, 1992

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 1994.
2. Ley Federal del Trabajo. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1993.
3. Ley del Seguro Social. Edición 53a. Editorial Porrúa, S.A., México, 1994.
4. Guía para Integración y Registro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social. 1985.
5. Guía para el funcionamiento de las comisiones mixtas de Seguridad e Higiene, Secretaria General, Departamento de Publicaciones, IMSS. 3a. Edición. 1981.
6. Conceptos básicos de seguridad para las comisiones mixtas de Seguridad e Higiene. Secretaría General. Departamento de Publicaciones del IMSS. 1985.
7. Guía de comunicación para las comisiones mixtas de Seguridad e Higiene. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del IMSS. 1985.
8. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del IMSS. 1986.
9. Reglamento de clasificación de empresas y grados de riesgos para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del IMSS. 1985.