

494  
Zuj



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

**"EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE,  
SU INAPLICABILIDAD POSITIVA"**

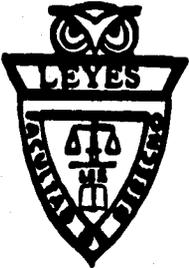
**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

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

**MIRIAM PEREZ GUZMAN**

**ASESOR: LIC. GERARDO V. PEREZ LOPEZ**



**CD. UNIVERSITARIA**

**1996**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis 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.

**Dedico este trabajo a MIS PADRES,  
con todo mi cariño y gratitud, gracias  
por ayudarme a ser lo que soy.**

**A la Universidad Nacional Autónoma de  
México, a la H. Facultad de Derecho, doy  
mis más sinceras gracias y en especial al  
Lic. Gerardo V. Pérez López, por su  
amistad y por su ayuda en el asesoramiento  
de esta Tesis.**

**Agradezco con cariño y afecto:**

**A mis hermanos y primos.**

**A Jaqueline que me brindo su apoyo  
para la realización de este trabajo.**

**Al Lic. Jorge E. Vega Murguía, por  
todas las facilidades otorgadas para la  
elaboración de este trabajo.**

**A Ti por la valiosa ayuda que me  
brindaste, que como siempre nunca te  
separaste de mí, otorgándome todo lo  
que quedo a tu alcance, gracias por  
eso y más.**

**"EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE,  
SU INAPLICABILIDAD POSITIVA"**

## INDICE

Pag.

Introducción.....	1
-------------------	---

### CAPITULO PRIMERO.

#### ASPECTOS GENERALES SOBRE EL CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

1. Relación de Trabajo.....	5
1.1 Sujetos de la Relación Laboral.....	10
1.1.1 Patrón.....	10
1.1.2 Trabajador.....	13
1.2 Relación Individual de Trabajo.....	16
1.3 Efectos de la Relación Laboral.....	20
2. Condiciones de Trabajo.....	22
2.1 Riesgo de Trabajo.....	23
2.1.1 Naturaleza Jurídica del Riesgo de Trabajo.....	24
2.1.2 Accidentes de Trabajo.....	26
2.1.3 Enfermedades de Trabajo.....	29
2.1.4 Consecuencias de los Riesgos de Trabajo.....	31
3. Algunas ideas relativas a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	33

## CAPITULO SEGUNDO.

### ANTECEDENTES LEGALES RESPECTO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN OTROS PAISES.

1. Europa.....	50
1.1 Francia.....	50
1.2 España.....	55
1.3 Alemania.....	60
2. América.....	85
2.1 Argentina.....	87
2.2 Chile.....	91
2.3 Brasil.....	95

## CAPITULO TERCERO.

### MARCO JURIDICO NACIONAL DE LA REGLAMENTACION RELATIVA A LA SEGURIDAD E HIGIENE.

1. Antecedentes.....	109
2. Naturaleza Jurídica de la Seguridad e Higiene.....	127
3. Organos y Autoridades competentes.....	130
4. Sanciones impuestas al patrón por violar el Reglamento de Seguridad	

e Higiene.....	162
----------------	-----

#### CAPITULO CUARTO.

##### EFFECTOS DE LA INAPLICABILIDAD DEL REGLAMENTO.

1. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.....	168
1.1 Características.....	170
1.2 Atribuciones.....	174
2. Inspección del Trabajo.....	180
2.1 El Inspector Federal del Trabajo.....	203
3. Causas fácticas y jurídicas de la inaplicabilidad del Reglamento.....	206
4. Consecuencias de la inobservancia del Reglamento.....	210
5. Medidas que se proponen para la solución del problema planteado.....	214
Conclusiones.....	220
Bibliografía.....	224

## INTRODUCCION

Desde siempre el trabajador ha sido víctima de accidentes y enfermedades con motivo de su labor; en un principio los riesgos fueron considerados como algo inevitable de la actividad que realizaban los operarios, por ello solamente eran auxiliados mediante acciones de asistencia social, sin llegar a la prevención que procurara salvaguardar sus vidas de manera sistemática.

Más tarde, con el industrialismo, los riesgos de trabajo se fueron incrementando cada vez más, esto provocó la necesidad de implantar medidas de seguridad e higiene; en un primer término, se dictaron una serie de preceptos legales cuya principal función era la de preservar la salud y la integridad física del obrero mediante la imposición de medidas adecuadas para tal fin, con lo que se dio el nacimiento del Derecho del Trabajo, regulando a los primeros nombrados.

Es así que esta rama jurídica surgió como un derecho protector de la clase laborante, su propósito principal era y es otorgar una serie de garantías al ser humano que vive de su trabajo, entre éstas, el obtener mejores condiciones de trabajo, tener certidumbre en el empleo, lograr salarios remuneradores, realizar

jornadas humanas, tener seguridad e higiene en el desarrollo de su actividad, y otras.

Dentro de nuestra disciplina tiene una notable importancia la seguridad e higiene, misma que resulta, en gran medida, de la necesidad de preservar la integridad física del ser humano, procurando el bienestar y la seguridad a través del establecimiento de condiciones adecuadas para la prestación del trabajo y de la debida capacitación para evitar o minimizar el índice de esa misma índole.

Ahora bien, hoy en día, los sistemas relativos a la prevención de los riesgos de trabajo, constituyen una de las facetas más importantes del Derecho del Trabajo. En efecto, de aquellos se observa la intensa lucha de esta rama jurígenica, para implantar las medidas de seguridad e higiene, que sean aplicadas en las fábricas, talleres y almacenes, para evitar o disminuir, en todo lo posible, el surgimiento de enfermedades y accidentes; asimismo, mediante la regulación de estas situaciones de hecho se trata de establecer medidas especiales impuestas a las industrias insalubres y peligrosas, para proteger a los activos contra el agotamiento resultante de esfuerzos prematuros superiores a sus energías.

En principio y de manera general, la protección del sector laboral en el campo de la Seguridad e Higiene, se da en forma elemental a través de fijar la

edad de admisión de los menores en el trabajo, de prohibir el empleo de los que no hayan alcanzado cierta edad o no reúnan condiciones físicas para realizarlos, de impedir la ocupación de las mujeres en tareas superiores a sus fuerzas y mediante el establecimiento de un límite máximo de duración de la jornada de trabajo.

Desde un punto de vista simplista, el establecimiento de las medidas de seguridad e higiene, provocarían mayores gastos para las empresas; sin embargo, consideramos que éstas serán relativas en cuanto sean compensadas con los resultados de su aplicación, en virtud de que disminuirían los riesgos industriales; es por ello que el costo de la inversión preventiva representa en definitiva un beneficio que la empresa logra, pues al disminuir el número de accidentes y enfermedades bajan las pérdidas de diversa índole, es decir, se reducen los daños físicos, materiales, económicos, humanos, y con esto se pueden lograr desempeños óptimos. Por lo que es resultado evidente que las prevenciones a este respecto para prevenir los riesgos de trabajo disminuyen considerablemente el número de siniestros.

Es así que su efectividad de las mismas para prevenir a estos últimos nombrados in fine del párrafo anterior, depende de un sistema complejo de

elementos, que incluye aspectos de reglamentación, inspección e investigación técnica, médica y socio-económica, educación, capacitación y adiestramiento.

En la actualidad, la materia que nos ocupa encuentra su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en el Reglamento General de Seguridad e Higiene; con lo que podemos afirmar que la adecuación de las normas oficiales mexicanas a los avances de la innovación tecnológica en los procesos de trabajo provoca una natural y necesaria evolución del aspecto que analizamos.

Sin embargo, a pesar del gran avance en el marco jurídico en esta materia nos encontramos con serias deficiencias; es por ello, que en el presente trabajo, se estudia la información recopilada, analizándola a través de cuatro capítulos. En los dos primeros, se establece, el panorama general del tema que nos ocupa, mientras que los dos últimos tienen una reflexión analítica de la reglamentación vigente aplicable sobre este particular aspecto y tratan de evidenciar la notoria inaplicabilidad de ésta en la actualidad.

## **CAPITULO PRIMERO.**

### **ASPECTOS GENERALES SOBRE EL CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.**

En este capítulo habremos de tratar los aspectos básicos del tema central de este trabajo a fin de facilitar la comprensión de los subsecuentes; en primer lugar, se analizarán los principios generales desde el punto de vista jurídico para posteriormente discernir sobre su repercusión social.

#### **1. Relación de Trabajo.**

Existen diversas acepciones, acorde a los elementos que cada uno de los autores toman para elaborar su propia conceptualización; algunos señalan que para que pueda haber relación de trabajo es indispensable la preexistencia de un contrato, mientras que otros la establecen sin que exista un contrato previo.

En México se destacó la existencia de la "subordinación" como nota esencial de la relación laboral; de tal manera que no se podía considerar la existencia de esta en aquellos casos en que la prestación remunerada de un

servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales.

Sobre este particular Mario de la Cueva establece que la "Relación de Trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias"; la prestación del servicio proviene inmediatamente de un acto de voluntad del activo, pero los efectos que se producen emanan fundamentalmente de la Ley, indicativo del que se desprende la nota esencial, donde hay una prestación de trabajo subordinado ahí existe una relación de trabajo a la que se aplicara dicho Estatuto Laboral.<sup>1</sup>

Para Roberto Muñoz Ramón "... es el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón, a los trabajadores y a estos entre sí"; consiste en una actividad humana, material o

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décimosegunda edición. Porrúa, México, 1990. p. 187.

intelectual, prestada libremente, es decir, en forma subordinada para producir beneficios, siendo personal, lícito y remunerado.<sup>2</sup>

Por su parte, Jesús Castorena hace un análisis del concepto que nos ocupa:

a) La expresión "relación" alude al vínculo que se crea por la norma o por los contratos. A ésta, o sea a la situación vinculatoria, es a la que alude el legislador cuando habla de relación de trabajo;

b) Esta expresa un estado de orden jurídico entre quien labora y quien aprovecha el producto del obrar (esfuerzo);

c) Vínculos. Por "vínculos" se entienden los derechos y obligaciones que impone la Ley, u otros estatutos, o que determinan las partes. Estas están unidas o ligadas por ambos aspectos aludidos. Uno de esos vínculos, es el salario, el empleador esta obligado a pagarlo al activo como remuneración por sus servicios, aunque no exprese o no se convenga;

d) Servicio personal. Con este enunciado se significa el deber que tiene el operario de laborar personalmente, es decir, de no poder sustituir ese trabajo con el de otra persona;

e) Subordinación. No hay expresión en la Ley que señale el carácter de tracto sucesivo de la relación ni el contrato de trabajo. Ambos son convencionales en los términos de aquella, con la sola diferencia de que en uno, el

---

<sup>2</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Primera edición. Porrúa, México. 1983. p.44.

consentimiento va dirigido a obtener el actuar subordinado, en la otra alcanzar un objeto aparentemente distinto, pero que lo implica o requiere; "por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligado el primero, a la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y a las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa"<sup>3</sup>.

Aunado a esto Guillermo Cabanellas dice que la locución que nos ocupa significa "la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien, como patrono, se presta dicho servicio"<sup>4</sup>; este autor hace hincapié en la subordinación como nota esencial de la relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 20 la define independiente del contrato individual de trabajo, haciendo alusión como elemento cualquiera que le de origen.

Los autores extranjeros (Nicolas Falcone, Ernesto Krotoschin, Mario L. Deveali) en su doctrina aceptan como definición de relación de trabajo "aquella

---

<sup>3</sup> CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. México, 1984. pp. 66 y 67.

<sup>4</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. Tercera edición. Heliasta. Argentina. 1989. p. 61.

en la cual, una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa", esta enunciación contiene tres elementos: 1.-Prestación de un servicio personal, pues se trata de la fuerza de una persona, prestación que consecuentemente sólo podrá otorgarse por el operario mismo; 2.-Pago de una retribución, como contraprestación por la energía de trabajo recibida; 3.-El laborioso pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa y, por tanto en el desarrollo de ella, subordina su actividad a los fines de aquella. La verdadera esencia de la subordinación estriba en que el patrono se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de la fuente laboral.

En mi opinión, cabe afirmar que basta el hecho de que un activo realice algún trabajo a un patrón para que la prestación de servicios resulte suficiente y se originen obligaciones, sin importar que estas provengan de un contrato. Deduciéndose así que la relación de trabajo tiene los siguientes elementos: 1. Es la prestación de un servicio; 2. Debe ser personal y subordinado; 3. A cambio de una retribución. Sin estos elementos se puede decir que aquella no existe.

## **1.1 Sujetos de la Relación Laboral.**

A quienes intervienen, se les ha denominado a través del tiempo de distintas formas: el empleado y el empleador; el dador y el tomador de trabajo, o el trabajador y el patrón. Estos últimos son los términos más comunes en la actualidad.

Al tener en cuenta que la atención principal se enfoca hacia el activo, consideración que el Derecho del Trabajo tutela los mínimos de la clase laboral; no podemos dejar de analizar al patrón siendo también parte importante, por lo que a continuación definiremos la figura de cada uno de ellos, como partes medulares de nuestra disciplina jurígenica.

### **1.1.1 Patrón.**

Término que deriva del latín "pater onus" que quiere decir carga o cargo del padre, dicha raíz etimológica proviene de una supuesta protección, que con el tiempo se ha ido desvirtuando. Actualmente conceptualizado como opresor de la clase trabajadora.

En épocas pasadas el patrón era denominado patrono, por lo que el Congreso de la Unión sustituyó el término por una mejor connotación, (de patrono por el de patrón); argumentando que patrono es aquel que patrocina a una persona o institución o aquel que gestiona en su nombre, no proporcionando así una exacta definición de lo que realmente es patrón dentro del Estatuto Laboral, el cual en su numeral 10 establece su acepción jurídica. De ella podemos derivar lo siguiente:

- a) Persona física o moral.
- b) Que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Aunado a esto el Dr. José Dávalos Morales explica que "... es la persona que recibe los servicios de un trabajador"<sup>5</sup>, es un concepto sencillo pero que emplea el término genérico de persona, del cual se desprende que puede ser física o moral, que recibe los servicios de un trabajador.

Pozzo, conceptúa al patrón como aquel que se beneficia con el trabajo que le prestan otras personas en forma retribuida y subordinada; por lo que el empleador "es aquel que tiene directa o indirectamente el poder de disposición las actividades de los empleados que trabajan a su servicio y que es en definitiva,

---

<sup>5</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo, T. I. Tercera edición. Porrúa, México, 1980, p. 97.

el beneficiario de la prestación laboral y, por consiguiente, se encuentra obligado al cumplimiento de todas las obligaciones que surgen de la relación de trabajo".<sup>6</sup>

Por su parte, Roberto Muñoz Ramón concibe al patrón como "la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador".<sup>7</sup>

Para Manuel Alonso García, "...es toda persona natural jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".<sup>8</sup>

De lo anterior, se observa que la Ley como la mayoría de los doctos en la materia coinciden en conceptualizar al patrón como la persona, ya sea física o moral, que va a recibir los servicios de uno ó más trabajadores y que éste se obliga a remunerar los servicios recibidos; lo cual consideramos que es una definición aceptable, toda vez que de una manera general contiene todos los elementos que persigue la figura que nos ocupa.

---

<sup>6</sup> POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editor Soc. Anova Editores. Argentina. 1948. p. 481.

<sup>7</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto, op. cit. p. 25.

<sup>8</sup> Cit. por CAVAZOS FLOREZ, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Trillas. México. 1992. p. 84.

### **1.1.2 Trabajador.**

El término que como sujeto de la relación laboral se encuentra en contraposición a la del patrón. En un sentido amplio, es toda persona que desarrolla una labor. Nuestra rama jurídica, se refiere a la persona que no desarrolla solamente un trabajo sino exclusivamente la que presta a otra un trabajo personal subordinado, es decir, no comprende al activo autónomo o independiente.

Alberto Trueba Urbina dice que "...es aquel que presta un servicio personal a otro mediante remuneración"<sup>9</sup>. Como vemos, esta definición no es precisa, da a entender que el individuo que presta el servicio personal es el trabajador persona física; sin embargo, a mi criterio debe especificar a la física de la moral.

Por su parte, Roberto Muñoz Ramón define al trabajador como "la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado".<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa, México. 1981, p. 268.

<sup>10</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. op. cit. p. 19.

Guillermo Cabanellas precisa al trabajador como "La persona física que por contrato se obliga con la otra parte -patrono o empresario- a prestar subordinado y con cierta continuidad un servicio remunerado".<sup>11</sup>

El citado autor hace referencia en su definición a que el operario debe tener cierta continuidad en la prestación del servicio y que éste deberá de ser remunerado, se refiere esencialmente a que no debe ser una actividad eventual o transitoria, sino más o menos permanente y estable; así mismo señala que la remuneración, es la contraprestación que deberá recaer a todo trabajo realizado, al que el patrón se encuentra obligado a través de un contrato.

Para Krotoschin "Es el individuo que presta trabajo contra remuneración a otro -empleado o patrón- mediante una relación jurídica que según la voluntad de las partes implica dependencia en el sentido específico laboral de reconocer el trabajador el derecho de dirección del empleador".<sup>12</sup> Dicho autor coincide con Cabanellas en que el trabajo será remunerado, es decir, al mismo le deberá recaer un salario; que dicho servicio será prestado en forma personal, esto es, no podrá encomendar su realización a un tercero, ya que la Ley no permite que un individuo trabaje a nombre de otro; en la relación jurídico laboral viene implícito

---

<sup>11</sup> CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Omcba. Buenos Aires. 1968. p.352.

<sup>12</sup> KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. Cuarta edición. Depalma. Argentina. 1981. p. 100.

el hecho de que habrá dependencia del trabajador para con el patrón, en cuanto a que el primero estará a disposición del segundo, la actividad deberá ser desempeñada dentro del centro de trabajo y durante la jornada laboral.

El Código Laboral en su dispositivo 8º, lo define de una manera muy explícita, del cual se desprenden tres elementos:

- a) Sólo puede ser una persona física.
- b) Que presta un trabajo personal y subordinado.
- c) Ese tipo de trabajo se presta a otra persona física o moral.

Cabe afirmar que el operario solamente puede ser persona física, ya que es el único que puede realizar un servicio personal, es decir, al momento de que se de una relación laboral, esta sólo podrá ser con aquella persona quien de manera libre presta un servicio personal y subordinado, a otra mediante un pago.

En cuanto a la definición que asientan los peritos en la materia y habiendo ya analizado el concepto que nos da nuestra Ley Reglamentaria vigente, diremos que trabajador es aquella persona necesariamente física, que presta un trabajo personal; destacándose el término subordinación, es decir, pone su actividad laboral a disposición del patrón, sometiéndose así a la facultad de mando de este.

## **1.2. Relación Individual de Trabajo.**

En épocas pasadas la obligación de desempeñar para otro un trabajo en dependencia, se consideraba como gestión de negocios y se apreciaba como una mera prestación efectiva, semejante por ejemplo a la carga de ceder a otro una cosa comprada o alquilada; la relación laboral se incluía en la categoría de algunas relaciones jurídicas que tenían por contenido el intercambio de prestaciones entre personas libres una respecto de otras, con el paso del tiempo aparece la idea de la dignidad del trabajo humano, siendo necesario una nueva concepción sobre aquella para asegurar la vida del hombre, la salud, así como el proporcionarle una existencia decorosa.

En tal virtud, y respecto del subtema tratado surgen dos corrientes antagónicas que dividen a la doctrina que son: la contractualista y la anticontractualista.

La segunda referida destaca la noción sin lugar a dudas de que no es necesario que dos personas lleven a efecto un contrato individual de trabajo para que tengan derechos y obligaciones uno respecto de otro.

Es decir, el concepto de "relación de trabajo" viene a modificar el de contrato individual de trabajo, en cuanto que para que se obliguen ambas partes es necesario solamente que se establezca entre ellas la prestación de un servicio personal y subordinado y el pago de un salario.

Por su parte, las tesis contractualistas explican que la "relación de trabajo" consiste en el hecho objetivo de la incorporación del trabajador a la empresa, cuyo origen es un contrato, constituyéndose como relación laboral. Es decir, para que las partes tengan derechos y obligaciones es necesario la existencia de un contrato previo para la constitución de la relación laboral.

Algunos autores, consideran que la última citada in fine del párrafo anterior no podrá darse sin la concurrencia de la voluntad, porque el artículo 5° de la Constitución previene que a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento.

Néstor de Buen Lozano dice que "eventualmente la Relación de Trabajo puede derivar de un contrato..." y agrega "... la propia Ley vigente admite que una Relación de trabajo puede tener un origen contractual..."<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. II. Porrúa. México. 1974. p. 515.

Según Mario de la Cueva el problema de la naturaleza de la relación individual de trabajo tiene importancia fundamental en la vida del derecho del trabajo; no es una cuestión terminológica, ni es tampoco un simple problema de clasificación de una figura jurídica; es un asunto que en el fondo del mismo se debaten dos grandes ideas para explicarla; una, la concepción que se podría llamar privatística del derecho del trabajo y según la cual, sería un estatuto que regula las relaciones obrero-patronales, consideradas como un negocio de derecho privado y sometido a las reglas patrimoniales del derecho civil; y otra, la idea publicista y humanística del derecho del trabajo que lo considera como la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna, esta idea se encuentra como un mejor supuesto, ya que como lo dijimos anteriormente lo que se busca es salvaguardar a la humanidad y sobre todo a las sociedades de recursos más bajos.

La tendencia explicada en primer término ha sido superada por los doctrinarios en la materia al decir que las formas de prestación de trabajo, tenían las mismas características que las otras prestaciones de servicio regidas por el derecho privado, siendo superada a través del término "subordinación" para diferenciar la relación de trabajo.

Por otro lado, la segunda concepción considera importante salvaguardar la dignidad humana, es por ello que cree necesario que la idea de "relación laboral" así como sus efectos fueran independientes del Derecho Civil, para proporcionarle al obrero una existencia decorosa al momento de prestar un servicio personal, alejándose del tratamiento igual para los desiguales para en su lugar aplicar una normatividad protectora de la clase laborante.

Roberto Muñoz Ramón define a las normas que regulan las relaciones individuales de trabajo como "el derecho individual del trabajo, es el conjunto de normas que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y la disolución de las relaciones individuales de trabajo y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo".<sup>14</sup>

Se observa que según este autor el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero-patronales es la relación de trabajo, o sea, el hecho mismo de la prestación de un servicio, el cual determina por sí sólo, la aplicación de toda la normatividad laboral, cualquiera que haya sido el origen de aquella.

---

<sup>14</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. op. cit. p. 95.

### **1.3 Efectos de la Relación Laboral.**

Los efectos que produce la relación de trabajo provienen fundamentalmente de la Ley de la Materia; es decir, donde existe una prestación personal de trabajo subordinado, existirá aquella protegida por dicha Ley; además, sus consecuencias principian a partir del instante en que el operario inicia la prestación del servicio, (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo) y es en razón de este supuesto que se imponen individualmente al patrón y al trabajador derechos y obligaciones.

A continuación enumeramos algunos de los más importantes:

El principal deber del patrón es de pagar el salario, que corresponde de tal manera a la esencia de la relación laboral que ni siquiera hace falta que se acuerde expresamente, aunque sí debe precisarse el monto del mismo.

Otro principio es "para trabajo igual, salario igual" tal y como lo establece el artículo 123 Constitucional; el patrón no podrá arbitrariamente fijar un salario desigual a los trabajadores que tengan la misma eficiencia, condiciones de trabajo, jornada, etc; así como no podrá hacer distinción de raza, sexo, nacionalidad.

Por otra parte, el Estatuto Laboral, prevé la jornada diaria máxima de trabajo de ocho horas y en caso de que exceda esa jornada será considerado como tiempo extraordinario siendo de tres horas máximo.

Sin embargo, para los trabajadores mayores de 14 y menores de 16 años tendrán una jornada máxima de seis horas, teniendo como prohibición laborar las horas extras, esto es, para preservar la educación de los laboriosos menores, y que no se vea interrumpida por el trabajo.

Por otro lado, por cada seis días de Actividad, el obrero tiene derecho a un día de descanso a la semana procurando que sea en domingo, para que el activo pueda convivir con su familia; los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de su descanso. En cuanto hace a los días festivos, es decir, los descansos obligatorios, el trabajador no tiene obligación a prestarlos, se da, para que el operario celebre los acontecimientos nacionales que se conmemoran.

Así mismo, nuestra legislación laboral protege a la mujeres trabajadoras cuando están embarazadas, quienes tendrán derecho a un descanso pre-natal y otro post-natal, prohibiendo que se le den trabajos físicos que pongan en peligro su vida y la del producto.

Por otra parte, todo activo tiene un derecho inalienable de disfrutar vacaciones retribuidas cada año, por el solo hecho de una relación laboral que haya alcanzado cierta duración, aún sin acuerdo expreso; el derecho a vacaciones no concede salario sin trabajo, sino una exención del deber de trabajar asociada al fin de que sirva para recuperar la capacidad laboral. Este objetivo asocia el descanso y la remuneración en una sola prestación legal.

## **2. Condiciones de Trabajo.**

No sólo son las que derivan de las normas legales, sino también cuando habiendo un contrato previo llega a existir un acuerdo de las partes de la relación laboral para mejorar esas condiciones; en otras palabras son disposiciones que por un lado, aseguran de manera directa e inmediata la salud, la vida del operario, así como proporcionarle un ingreso decoroso.

Las condiciones de trabajo que derivan de la Ley de la Materia, pueden mejorarse a través de lo que pacten los sujetos de la relación laboral, no sólo para efectos de incrementos salariales, sino también para procurar la disminución, en todo lo posible de accidentes y riesgos de la salud del obrero que pudiese sufrir durante la jornada.

A manera de síntesis diremos que las condiciones del trabajo tienden al reconocimiento de los principios de protección y de igualdad de los individuos en su actividad laboral teniendo como finalidad la satisfacción de necesidades de la clase obrera y sin menoscabo del derecho de la clase patronal, por su propia naturaleza aquellas son ilimitadas y de cierta manera cambiantes de acuerdo a los factores que se den, ya sea de orden social, económico, etc.

### **2.1. Riesgo de Trabajo.**

Los riesgos que derivan de la actividad laboral, lo constituyen los accidentes y las enfermedades de trabajo, es decir, son aquellas contingencias que pueden surgir, no obstante que se hayan implantado medidas de seguridad e higiene; en otras palabras, los operarios se encuentran expuestos a perder la vida o a afectarse en su integridad corporal o en su salud en el desempeño de su trabajo.

Los acontecimientos futuros y posibles, a que se encuentran expuestos los laboriosos, son las contingencias de daño o peligro que puedan sufrir, produciéndoles una imposibilidad absoluta o la incapacidad total o parcial, de manera temporal o permanente.

El tratamiento de estas eventualidades debe estar en constante evolución, toda vez que la introducción de nuevos procedimientos de fabricación, así como la transformación de la industria, hacen que aparezcan otros peligros para el activo.

Muchas son las causas que generan los riesgos de trabajo, las más relevantes en la concurrencia de los accidentes de trabajo son la falta o insuficiencia en la capacitación y adiestramiento para los trabajadores, la carencia de equipo de protección personal o la negligencia para usarlo, el similar inadecuado y el desorden en la colocación de la materia prima.

### **2.1.1 Naturaleza Jurídica del Riesgo de Trabajo.**

Acorde a la Ley de la Materia, riesgos de trabajo, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste (tal y como lo establece en sus artículos del 472 al 515).

Debemos considerar por tiempo de trabajo, cualquier decurso en el que el trabajador esté desarrollando una actividad en relación a la prestación de su

servicio; abarcando desde el momento en que el operario sale de su hogar para trasladarse a su centro de trabajo.

Como lugar de trabajo, debemos entender no sólo el sitio exacto de su ubicación en la empresa, sino cualquier otro similar al que se hubiera trasladado el activo con motivo de la actividad que desempeña.

Se considera como centro de trabajo, a todo aquel establecimiento en el que se realicen actividades de producción de bienes o servicios y en los cuales participen personas que sean sujetos de una relación de trabajo.

Las definiciones sobre accidentes y enfermedades, en "strictu sensu" las ahondaremos en los subsecuentes puntos, por lo que en un sentido amplio diremos que consisten en cualquier lesión orgánica, funcional o muerte, producida en ejercicio o con motivo del trabajo.

Para nuestra Ley, que adopta la teoría del riesgo de empresa, es el patrón quien debe cubrir a sus laboriosos los riesgos de trabajo, toda vez que atenta a lo dispuesto por la Constitución en su artículo 123 Apartado A, fracción XIV.

De acuerdo a las consideraciones vertidas, puede decirse que el riesgo de trabajo es un hecho y no un acto jurídico, en virtud de que se presenta a través de un acontecimiento futuro de realización incierta, no existe la voluntad de las partes para que se suscite dicho acontecimiento, que puede ser tanto un accidente como una enfermedad.

### **2.1.2 Accidentes de Trabajo.**

Accidente es un "suceso eventual o acción del que involuntariamente resulta un daño para las personas o las cosas"<sup>15</sup>, según lo define el Diccionario de la Real Academia Española, esta misma definición la menciona el Dr. José Dávalos, agregando que "... sus consecuencias pueden ser una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte,"<sup>16</sup> la cual coincide con Néstor de Buen Lozano al decirnos que el "accidente no es, ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte; estos acontecimientos serán en todo caso, la consecuencia del accidente, debido de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas, lo eventual del suceso resulta de que dentro del proceso normal del trabajo no está previsto el acontecimiento fortuito que constituye el

---

<sup>15</sup> Cit. por DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Octava edición. Porrúa. México. 1991. p. 590.

<sup>16</sup> DAVALOS MORALES, José. op. cit. p. 403.

accidente de esa eventualidad podrá resultar la lesión orgánica o funcional o la muerte. Estas serán las consecuencias del accidente y por lo tanto, los riesgos de trabajo."<sup>17</sup>

Pozzo entiende por accidente en general "un acontecimiento imprevisto u ocasional, que puede originar un daño en una cosa o en una persona, el accidente de trabajo será eso mismo, pero limitado a los daños sufridos en su capacidad física por los obreros durante el trabajo que desarrollan en la industria o en las industrias que la Ley determine".<sup>18</sup>

El maestro González y Rueda, nos dice que accidente es un "acontecimiento que afecta la integridad de la persona, se produce en un instante, esta claramente limitado en su principio y en su final".<sup>19</sup> Definición que nos parece más acertada ya que ve al hecho no a las consecuencias físicas del sujeto, todo accidente produce sus consecuencias en un instante e inmediatamente produce sus efectos nocivos, como lo menciona la definición tiene un final inmediato.

---

<sup>17</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. pp. 589 y 590.

<sup>18</sup> cfr. POZZO, Juan D. op. cit. p.173.

<sup>19</sup> GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Sociales en el Trabajo. Primera edición. Limusa. México. 1989. p. 92.

Nuestra Legislación de Trabajo define al accidente en su artículo 474 del cual se desprende los siguientes elementos:

- a) Toda lesión orgánica o perturbación funcional.
- b) De manera inmediata o posterior.
- c) O la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo.
- d) Cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste el trabajo.

Así mismo, la invocada legislación vigente, extiende la protección al activo que sufra un accidente aún cuando este ocurra fuera del centro de trabajo, es decir, en los llamados accidentes de trayecto o "in itinere"; podemos decir que esta protección es de reciente creación ya que la Ley de 1931 no la contempla y la de 1970 es la que integra este concepto al señalarlo en su artículo 474 en su segundo párrafo.

De los casos anteriormente señalados en los que le ocurra un accidente al trabajador, ya sea dentro del centro de trabajo o in itinere, el responsable de la reparación del daño es el patrón, excepto en los casos que señala el artículo 488 de la Ley de la Materia y 53 de la del Seguro Social.

Ahora bien, consideramos que accidente de trabajo es el acontecimiento que afecta la integridad física del operario, que se produce en un instante con motivo de su labor; los cuales deben ser que sea ocasionado en ejercicio del trabajo o con motivo de este, o que se de durante el trayecto de su domicilio al centro trabajo o viceversa.

### **2.1.3 Enfermedades de Trabajo.**

El estudio de las enfermedades profesionales fue iniciado en el campo de la Medicina con anterioridad al ámbito jurídico, por lo que desde un principio se manifestó un empeño de diferenciarlas de los accidentes del trabajo, análogamente a lo que ocurre con las enfermedades, que también tienen contenido médico-legal, perfectamente conjugable.

Dentro del campo estrictamente de la Enfermedad Guillermo Cabanellas, considera como enfermedad de trabajo a "la alteración de la salud del trabajador motivada por la ocupación o ejercicio del trabajo; pero únicamente producen efectos jurídicos, en el Derecho Laboral, aquellos padecimientos contraídos por quien realiza una prestación de servicios bajo dependencia ajena".<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos del Trabajo. Omeba, Argentina, 1968, p.428.

Por otra parte, la Ley Reglamentaria define a las enfermedades de trabajo en el artículo 475 precepto del cual se desprenden los siguientes elementos:

- a) Estado patológico.
- b) Derivado de la acción continuada de una causa.
- c) Tenga su origen o motivo en el trabajo.
- d) En el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

En esta definición se contempla que la enfermedad de trabajo puede aparecer en cualquier labor por el sólo hecho de prestarse un servicio, teniendo su origen en la especialidad misma del trabajo, la definición dada por nuestra Ley se refiere que es una acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el medio en que el operario se vea obligado a prestar sus servicios.

Las enfermedades de trabajo están comprendidas en la tabla evaluadora correspondiente del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, misma que comprende únicamente aquellas que a ciencia cierta se sabe que se producen en determinados oficios, que aunque no aparezcan pueden ser muchos más que deriven de la realización del trabajo; más bien esta tabla no es limitativa sino enunciativa y en su artículo 515 faculta a las autoridades del trabajo adecuar la tabla periódicamente de acuerdo al progreso de la Ciencia Médica.

Con lo anterior se da la pauta para incluir dentro de la tabla de enfermedades de trabajo a nuevos padecimientos a los que se puede exponer el obrero, tal es el caso del SIDA que consideramos ya debería estar incluida en aquella.

#### **2.1.4 Consecuencias de los Riesgos de Trabajo.**

Son las mismas para todos los riesgos de trabajo, dado que se ocasionan en el actuar o con motivo de éste y son la incapacidad temporal, la incapacidad permanente parcial o total y aún la muerte.

Frente a estos últimos el derecho laboral reconoce a los laboriosos el derecho a exigir asistencia médica y quirúrgica; hospitalización; rehabilitación; medicamentos; material de curación; aparatos de prótesis y ortopedia y las indemnizaciones respectivas (artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo), sobre el particular existe una serie de obligaciones especiales del patrón, pues no queda liberado de responsabilidad ni aún cuando el riesgo de trabajo se hubiere producido por imprudencia, torpeza o negligencia del operario.

**Las consecuencias prácticas por los riesgos de trabajo se traducen en:**

- a) Reducción o pérdida de las facultades y aptitudes funcionales u orgánicas de los empleados y, por lo tanto de su capacidad de trabajo;
- b) Disminución en la productividad del trabajador y por ende, en su capacidad de ganancia.

Para clasificar las consecuencias consistentes en la disminución o pérdida de facultades y aptitudes; el primer criterio considera el transcurso del tiempo por lo que distingue las incapacidades temporales y permanentes, una lesión puede desaparecer en tiempo más o menos corto sin dejar huella en el organismo o por el contrario puede hacer sentir sus efectos de manera permanente por el resto de su vida.

El segundo criterio, es propiamente una subdivisión de las incapacidades permanentes, toma en cuenta las consecuencias que produce la lesión sobre las facultades o aptitudes para trabajar, de ahí nace la división en incapacidades totales o parciales; las primeras son la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes para el trabajo, las segundas consisten en su sola disminución.

De tal forma que lo que se indemniza no es el daño fisiológico, sino la imposibilidad de obtener un ingreso, a consecuencia del riesgo de trabajo.

El Estatuto Laboral distingue dos tipos de incapacidades originadas por riesgos de trabajo; la incapacidad temporal que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo; y la incapacidad permanente que se subdivide en dos, la parcial, que es la disminución de facultades de una persona para trabajar, por lo que el accidentado queda inhábil para el desempeño de alguna clase de trabajo, por lo general es una disminución de facultades para el desarrollo normal del trabajo y la total, que es la pérdida de facultades de una persona que lo imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cuando queda absolutamente incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo.

### **3. Algunas ideas relativas a la Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

El activo siempre ha necesitado de protección contra lo insospechado, es decir, se le debe proteger contra los riesgos que son propios de su actividad, pues en el desempeño de su labor, puede presentarse un accidente o derivar en el ejercicio de sus funciones una enfermedad.

Por ello, resulta necesario incluir en este trabajo algunas ideas sobre Seguridad, Previsión e Higiene todas analizadas desde el punto de vista del derecho social.

La seguridad es el conocimiento científico de aplicación tecnológica, para establecer medidas y prevenir los riesgos que se presentan en el centro de trabajo.

La certidumbre en el trabajo como medida preventiva de riesgos de trabajo, es de carácter eminentemente técnico, tiene como punto principal la prevención de los accidentes y disminuir los riesgos que se produce en la ejecución de la actividad laboral, o sea, durante la jornada laboral; por ello la seguridad del hombre en su trabajo constituye un factor importante en el desarrollo de su vida, teniendo por objeto el establecer medidas preventivas y señalar los riesgos que se puedan presentar en el centro de trabajo.

Aunado a lo anterior, diremos que las normas de seguridad tienden a reducir la peligrosidad en el trabajo y las de higiene la insalubridad del medio en que se presta el servicio; es por ello que nuestra Ley Suprema ha dispuesto gran énfasis en destacar las medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo para garantizar la salud y la vida de los activos y con el afán de reducir al mínimo la peligrosidad y la insalubridad. Por su parte y aunado a la Norma de Normas, la

Ley de la Materia en su artículo 132, impone al patrón la obligación de acondicionar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, los establecimientos de labor y las instalaciones de las maquinarias, así como, proporcionar implementos de protección a los laboriosos e implantar sistemas de prestación del trabajo, conforme a esos principios, para abatir los riesgos durante el desarrollo de las relaciones laborales, de ahí que las disposiciones relativas a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo deben aplicarse a todas aquellas personas que se encuentran expuestas a riesgos en su actividad, así como en los lugares donde se utiliza el trabajo, sea este de la naturaleza que sea, en tanto que la prestación de servicios determine las medidas de seguridad que sean necesarias para proteger al trabajador y que este pueda realizar sus labores en las mejores condiciones posibles de bienestar; por lo cual los operarios a su vez, están obligados frente a sus patrones y compañeros de labor, a observar las medidas de seguridad e higiene implantados en su centro de trabajo (artículo 134 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

Por su parte, la higiene en el trabajo se encuentra ligada al concepto de previsión social. Higiene, proviene del griego higieiné, terminación femenina de higieinos de higiés, sano, tiene por objeto la prevención de las enfermedades y de la salud.

La noción higiene del trabajo, expresa Krotoschin:

“comprende no solamente la protección de la salud del trabajador sino al mismo tiempo la de su vida y su moral (a veces también su propiedad) y consiste en tomar medidas apropiadas tendentes a disminuir los peligros inherentes al trabajo, como el mantenimiento en buen estado de los locales, las instalaciones, las máquinas y la seguridad en la misma organización del trabajo. Es el conjunto de normas que imponen a los trabajadores y patronos derechos públicos jurídicos para la protección de los mismos trabajadores, orientadas por una parte a prevenir las causas de las enfermedades profesionales y a la tutela de la salud de los obreros, por la otra a evitar las causas de los accidentes y los infortunios del trabajo que puedan traer a la persona una disminución, reputada incurable, de la aptitud para el desempeño de la actividad a la cual se encuentre dedicada como consecuencia de una relación laboral”.<sup>21</sup>

Para Santiago Barajas Montes de Oca la seguridad e higiene en el trabajo se establecen en cinco puntos: “1. Cuando se empleen materias asfixiantes, tóxicas, o infectantes nocivas para la salud o cuando en los establecimientos se produzcan dichas materias, existe la obligación de advertir a los trabajadores por medio de carteles, el peligro a que se exponen y la de proporcionarles por parte de los patronos los medios de protección aconsejados por las comisiones (mascarillas, guantes, lentes, ropa especial de trabajo, etc.); 2. Guardar en recipientes bien protegidos por medio de cierres herméticos y contra golpes todas aquellas materias que no estén en curso de elaboración o de productos con propiedades tóxicas o cáusticas, en estado líquido o en soluciones, en los

---

<sup>21</sup> Cit. por BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Primera edición. Porrúa, México, 1985. p. 186.

recipientes se colocarán marbetes indicadores del contenido y la peligrosidad de dichos productos con la información adicional indispensable; 3. Instalar botiquines de primeros auxilios que contengan el instrumental, medicinas y material de curación señalado por las autoridades sanitarias, dichos botiquines serán instalados uno por cada departamento o sección industrial del centro de trabajo y se destinarán locales de primeros auxilios con mesas de operaciones e instrumental cuando el número de trabajadores pase de doscientos; 4. Vigilar la práctica de los exámenes médicos periódicos obligatorios para los trabajadores (por lo menos cada dos años) éstos deberán someterse a los mismos antes de ser admitidos en el trabajo, para el debido control de esta obligación patronal se llevará un registro médico en el cual se anote el nombre del trabajador, su estado de salud, la substancia que manipule, el trabajo que desempeñe, la fecha de cada reconocimiento y la firma del medico que lo practique; 5. Ninguna apertura de un centro de trabajo o instalación de maquinaria o equipo se hará sin la autorización previa de la autoridad".<sup>22</sup>

En síntesis, la higiene del trabajo estudia las normas relativas a la prevención de las enfermedades de trabajo, esta higiene presupone las posibles causas de enfermedades, invalidez y disminución de la capacidad productiva, en cambio, las medidas de seguridad son aquellas normas relativas a la prevención

---

<sup>22</sup> cfr. *Ibidem* pp. 189 y sgts.

de los accidentes de trabajo, que tienen como finalidad disminuir la peligrosidad en el trabajo.

Tanto las medidas de seguridad como las de higiene van dirigidas, en suma, a salvaguardar la vida y salud de los trabajadores, ambas tienen por objeto prevenir las causas de los accidentes y de las enfermedades de trabajo, es por ello que no es fácil establecer entre ellas una diferencia.

Por otra parte, la previsión social está destinada a la protección de los trabajadores, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas, es por ello, que se encuentra dirigido a satisfacer necesidades, como consecuencia de motivos involuntarios, es decir, derivados de accidentes y enfermedades.

Al respecto, el Maestro Roberto Báez Martínez, en su obra "Principios Básicos de Derecho del Trabajo" afirma "...FACTORES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.-La estabilidad de la higiene y la seguridad en el trabajo, descansa en tres factores básicos: en PRIMER término, el trabajador meta capital de nuestro estudio o, en SEGUNDO término, la fábrica o centro de trabajo que representa el ambiente donde desarrolla sus actividades; y, en TERCER lugar, las materias primas, los insumos y los productos, que elabora el

trabajador, y que pueden repercutir directa o indirectamente sobre la salud de los mismos o de quienes lo consumen. La armonía de estos TRES FACTORES tiene como coeficiente la salud y contribuye a la SALUD INTEGRAL en el trabajo. Analicemos cada uno de ellos:

1º El trabajador debe cumplir con los preceptos de carácter individual que se impongan por convencimiento y convicción para evitar LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DEL TRABAJO. Ante todo tener la preparación profesional que requiere la actividad ocupacional; conocer su oficio, tener conciencia de lo que esta haciendo dentro de un sistema organizado de productividad donde él representa el FACTOR HUMANO POR EXCELENCIA; conoce lo riesgos a que esté expuesto y sobre todo, SABER LA MANERA DE EVITARLOS. Usar mascarillas, guantes especiales, yelmos protectores, anteojos inastillables; trabajar ocho horas, dormir ocho horas, bañarse después de trabajar en medios tóxicos y polvosos, y otros más, son condiciones que la higiene y la seguridad en el trabajo le imponen, debiendo cumplirlos individualmente para su propio beneficio. Este es el problema básico: CREAR EL REFLEJO CONDICIONADO Y LA CONVICCION O CONCIENCIA QUE OTORGA LA EDUCACION EN EL CAMPO DE LA SALUD EN EL TRABAJO".<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Pac. México 1994. p. 62

Los Diccionarios: a) Jurídico Mexicano define a la previsión social "como el conjunto de métodos dirigidos a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que puedan advertirse o tratarse". b) El de la Academia de la Lengua Española explica la palabra previsión como "la acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles"; y el atributo social dice que lo adquiere en cuanto a una colectividad de trabajadores que tienen un objetivo común, la cual es la adopción de medidas que tiendan a cubrir riesgos profesionales, la vejez.

Mario de la Cueva considera que:

"la previsión social se contrae a las formas a través de las cuales, mediante el empleo de recursos presentes se garantiza un interés futuro. Y cuando las clases obreras sienten su impotencia en el presente y viven con el temor del futuro, o se dan cuenta que no podrán resolver individualmente el problema de su necesidad, es cuando surge en forma imperativa la previsión social, y se pone en práctica el principio de la mutualidad. La solución que este sistema conlleva es aceptable y cubre exigencias inmediatas, pero actualmente se han encontrado soluciones colectivas más eficaces de instituciones públicas o privadas, cuya finalidad es contribuir en mayor grado a la solución del problema de la necesidad presente y futura de sus miembros".<sup>24</sup>

Ahora bien, la previsión social tiene como objetivo: a) buscar que el trabajador tenga un ingreso que le permita tener una existencia decorosa, b) la ampliación y aplicación de un régimen de seguros que no sólo tome en cuenta los

---

<sup>24</sup> Cit. por BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago.op. cit. p. 105.

riesgos de trabajo sino también los ordinarios, como la vejez, c) el otorgamiento de recursos económicos, cuando tiene como consecuencia el despido, la incapacidad o la ancianidad, d) motivación al trabajador a través de actividades culturales, centros recreativos, e) la garantía de una vejez digna. Así mismo no sólo contempla las anteriores, pueden ser múltiples cuestiones entre ellas la seguridad e higiene en el trabajo.

Por su parte, la seguridad social se ha desarrollado como función similar del Estado; permite proporcionar servicios de salud y ayudar a los trabajadores cuando se presente contingencias graves e imprevisibles. La primera aludida tiene como finalidad satisfacer los requerimientos sociales de los operarios.

De aquella emerge el seguro social, para proteger a la clase trabajadora contra los acontecimientos que tenga y suprima su capacidad, los asegura para que tengan un mejor nivel de vida, destinada a su protección y la de su familia, en virtud de que aquel, es decir, el obrero no realiza ahorro alguno para la atención de enfermedades o previsiones futuras (desempleo, incapacidad para el trabajo, sostenimiento de la vejez o invalidez).

El seguro social se integra con las aportaciones de los trabajadores, patrones y Estado, éstas son en beneficio de los trabajadores que le son otorgadas

por incapacidad, vejez, muerte, estas últimas a sus familiares; el asegurado (trabajador) o sus familiares tienen derecho a una indemnización por riesgo de trabajo y se encuentran protegidos por el régimen de la seguridad social.

Gustavo Arce Cano define al seguro social:

“Es -dice- el instrumento jurídico del derecho obrero por el cual una institución pública queda obligada, mediante una cuota o prima que pagan los patronos, los trabajadores y el Estado, o sólo alguno de éstos, a entregar el asegurado o beneficiarios, que deben ser elementos económicamente débiles, una pensión o subsidio, cuando se realice alguno de los riesgos profesionales o siniestros de carácter social. Sus elementos son: a) los asegurados deben pertenecer a la clase económicamente débil, aunque no vivan de salario o sueldo (los asegurados no tienen que ser forzosamente trabajadores); b) los asegurados y personas ajenas a ellos cubren las primas que forman el fondo del cual se han de pagar las pensiones o subsidios (personas ajenas son los patronos y el Estado); c) el seguro social es una institución creada para los fines de la política social y para prestar un servicio público (no persigue fines lucrativos); d) los asegurados o beneficiarios tienen derecho a los subsidios, es decir, pueden reclamar y exigir las pensiones que no son otorgadas”.<sup>25</sup>

La seguridad social tiene como meta la satisfacción de requerimientos sociales de los operarios, el patrón asegura a sus obreros, por un accidente o enfermedad de trabajo que pueda sufrir el activo con motivo de sus labores, proporcionándole los recursos necesarios.

---

<sup>25</sup> Cit. por *Ibidem*, pp. 192 y 193.

por incapacidad, vejez, muerte, estas últimas a sus familiares; el asegurado (trabajador) o sus familiares tienen derecho a una indemnización por riesgo de trabajo y se encuentran protegidos por el régimen de la seguridad social.

Gustavo Arce Cano define al seguro social:

“Es -dice- el instrumento jurídico del derecho obrero por el cual una institución pública queda obligada, mediante una cuota o prima que pagan los patronos, los trabajadores y el Estado, o sólo alguno de éstos, a entregar el asegurado o beneficiarios, que deben ser elementos económicamente débiles, una pensión o subsidio, cuando se realice alguno de los riesgos profesionales o siniestros de carácter social. Sus elementos son: a) los asegurados deben pertenecer a la clase económicamente débil, aunque no vivan de salario o sueldo (los asegurados no tienen que ser forzosamente trabajadores); b) los asegurados y personas ajenas a ellos cubren las primas que forman el fondo del cual se han de pagar las pensiones o subsidios (personas ajenas son los patronos y el Estado); c) el seguro social es una institución creada para los fines de la política social y para prestar un servicio público (no persigue fines lucrativos); d) los asegurados o beneficiarios tienen derecho a los subsidios, es decir, pueden reclamar y exigir las pensiones que no son otorgadas”.<sup>25</sup>

La seguridad social tiene como meta la satisfacción de requerimientos sociales de los operarios, el patrón asegura a sus obreros, por un accidente o enfermedad de trabajo que pueda sufrir el activo con motivo de sus labores, proporcionándole los recursos necesarios.

---

<sup>25</sup> Cit. por *Ibidem*. pp. 192 y 193.

En conclusión podemos decir que la Previsión Social tiene por objeto proteger al trabajador sobre los riesgos que pueda sufrir, aplicando recursos dirigidos a satisfacer necesidades futuras; por su parte la Seguridad Social tiene como instrumento al contrato de seguro, mediante el cual se busca prevenir, cubrir y garantizar, los riesgos y contingencias que pueda tener el diligente.

Ahora bien, tanto la seguridad y la higiene (como medidas preventivas de riesgos de trabajo) van unidas a la previsión social, ya que ambas buscan salvaguardar la integridad física y mental del trabajador, a través de medidas como el mantenimiento en buen estado de los locales, instalaciones, etc., protegiendo a los trabajadores sobre los riesgos que puedan tener en el desarrollo de su labores, así mismo la Seguridad Social se liga a esas figuras, en virtud de que también busca, mediante el contrato de seguro, prevenir y garantizar la vida integral y futura del trabajador y de su familia.

Finalmente el Dr. Roberto Báez Martínez, en su "Derecho de la Seguridad Social", aduce: que "ambas figuras jurídicas van unidas ya que se realizan tan recíprocamente y tienen trascendencia a la par con el objeto de proteger al operario en sus actividades diarias".<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Trillas, México 1992. p. 189

## ***CAPITULO SEGUNDO.***

### ***ANTECEDENTES LEGALES RESPECTO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN OTROS PAISES.***

En este capítulo abordaremos el tema de los antecedentes de la Seguridad e Higiene en el trabajo, analizando cómo operaban en sus inicios y qué países fueron los primeros en establecer estas medidas y bajo qué condiciones.

A través del tiempo la humanidad ha luchado por atemperar las injusticias que se han presentado, de ahí la incesante contienda de la clase laborante por alcanzar mejores condiciones de trabajo que repercutan en un bienestar social.

Ahora bien, por lo anterior, para establecer la evolución legal de la Seguridad e Higiene, es necesario hacer un estudio sobre el desarrollo histórico de estas figuras, es decir, analizaremos, desde el cómo surgió hasta el régimen legal actual; así podemos decir que en un principio la Seguridad e Higiene en el trabajo no existía, sólo operaba la asistencia social, no como medida preventiva que tratara de salvaguardar la vida integral del ser humano que sufría algún riesgo, sino como aquella que protegía sólo a las personas mediante instituciones mutualistas.

En el mundo antiguo sólo los esclavos trabajaban, éstos eran considerados como objetos o cosas sobre las cuales se tenían derecho de propiedad; para el esclavo no había ley ni justicia.<sup>27</sup> En Grecia, Solón estableció el trabajo material en la Constitución de Atenas.

En Roma el trabajo también era efectuado por los esclavos; sin embargo con el aumento de la emancipación de éstos, el desarrollado por personas libres empezó a propagarse.

Los hombres libres al ser personas y no objetos formaron para su protección, los llamados Colegios de Artesanos (Collegia) con carácter mutualista, los cuales se encontraban agrupados por oficios y sólo tenían funciones de asistencia.

Posteriormente, en el régimen medieval, surgen las corporaciones o gremios que son las asociaciones de artesanos del mismo oficio, se encontraban integrados en un primer plano por los "aprendices", quienes tenían un periodo de enseñanza; en segundo lugar estaban los "compañeros" que tenían un grado superior al de aprendiz y llegaban ahí después del prepararse siendo los verdaderos activos del taller, y por último los "maestros" quienes eran los jefes de

---

<sup>27</sup> FERNANDEZ, Pastorino. Del Derecho del Trabajo a la Seguridad Social. Abeledo-Perrot. Argentina. s.a.p. p. 25.

los talleres; los aprendices aspirantes a ser maestros luchaban por mejorar sus condiciones de trabajo, por su parte los compañeros para llegar a ser maestros debían efectuar una obra. No existía una reglamentación legal que protegiera a los aprendices sobre las contingencias que sufrieran con motivo del trabajo, sólo prestaban soluciones de asistencia a través de las instituciones de beneficencia y asistencia médica.

Con el transcurso del tiempo y a causa de luchas intensas de sus agremiados las corporaciones decayeron; en efecto este régimen establecía los privilegios en beneficio de los "maestros", que impedían que los aprendices y compañeros pudiesen ascender; no obstante esto, se formaron las asociaciones de los primeros que lograron instaurar sistemas de ayuda mutua.

El sistema gremial fue disuelto en 1791 por la Ley Chapelier, consecuente de la Revolución Francesa de 1789, y de la Declaración de los Derechos del Hombre, proclamando la libertad de trabajo y aboliendo las corporaciones.

Posteriormente, comienza el auge de las máquinas, dejando a miles de obreros sin trabajo; sin embargo, los trabajadores laboraban de 12 a 14 horas diarias y su salario era muy bajo, en la empresa que prestaban sus servicios existía la falta de higiene y peligro en el uso de la maquinaria, ya que no eran

capacitados para el uso de ellas, no tenía ninguna asistencia ni indemnización en caso de accidente o de invalidez, la huelga era considerada como delito; por tal motivo no llegaban a asociarse; la máquina llegó a reemplazar el trabajo manual teniendo como consecuencia múltiples problemas.

Como se observa, por la evolución del maquinismo el obrero se encontró desamparado frente al empresario quien impuso sus condiciones de trabajo sin que el Estado interviniera en su regulación ya que aparentemente el obrero era un ser libre e igual a su patrón, con quien debería acordar las condiciones en que desempeñaría sus labores.

El Estado no podían intervenir en la relación de trabajo pues la fórmula liberal del "Laissez Faire, Laissez Passer" (dejar hacer, dejar pasar), no admitía reglamentaciones y la legislación sólo se limitaba a respetar el orden entre las cuales se encontraba la libre contratación y la libertad de trabajo, lo que impidió por mucho tiempo la formación de la legislación respectiva.

Con el auge del maquinismo se originó la gran industria, provocando por una parte la desocupación y por el otro, la prolongación de la jornada de trabajo más allá de los límites humanos con resultados perjudiciales para la salud del operario.

Más tarde, a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, en Francia comienzan las primeras manifestaciones del régimen industrial, lo que se materializó en el desarrollo de los descubrimientos científicos y la aplicación industrial. "Con la creación de la máquina aparece una revolución en el campo de la técnica y del trabajo, señala la supresión definitiva del taller familiar por la gran industria. Todos los aspectos de la vida humana se ven influenciados por el nuevo régimen de producción. Evidentemente el industrialismo moderno que nació con la invención de la máquina de vapor, creó nuevas relaciones jurídicas esenciales entre empresarios y obreros, no contemplados por la legislación vigente, en ese momento, que con el transcurso del tiempo darían origen a una nueva rama del derecho. El punto de partida de este derecho de excepción (originariamente se llamó Legislación Industrial, después Legislación del Trabajo, posteriormente Derecho del Trabajo) es aquel momento en que el Estado se resuelve a intervenir en la solución del llamado problema social, dictando normas protectoras del proletariado que poco a poco lo va colocando a una igualdad con el empresario".<sup>28</sup>

Con el desarrollo de los descubrimientos científicos y de la aplicación industrial, las empresas implantan cada vez más diversidad de máquinas, por lo que se necesitó la incorporación de mayor número de trabajadores, tanto de

---

<sup>28</sup> cfr. *Ibidem*, pp. 27-30.

hombres como de mujeres, de tal forma que el desarrollo de la nueva técnica dio como resultado la aplicación de sistemas cada vez más complicados, pero al mismo tiempo más peligrosos para los trabajadores, siendo hasta entonces que el Estado se preocupó por protegerlos, por lo que fueron implementadas medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo, dictándose una serie de normas contra los riesgos provenientes del uso de motores, engranajes, poleas, cuchillas, etc; preocupándose la técnica, por su parte, de producir máquinas que ofrecieran mayor seguridad en su uso.<sup>29</sup>

A finales del siglo XIX, se dan aspectos primordiales de la previsión social la cual se ha ido desarrollando paulatinamente, transformándose en Seguridad Social hasta el siglo XX, marcándose así una diferencia entre ambas.

La previsión social aplica medidas preventivas para los riesgos a que se encuentra el trabajador y la seguridad social a través del contrato de seguro, busca prevenir y garantizar los riesgos y las contingencias que pueda sufrir.

En realidad, las disposiciones legislativas sobre prevención de accidentes, higiene y seguridad son relativamente nuevas y sin consecuencia de la presión que sobre los patrones ejercieron los trabajadores mediante diversos movimientos.

---

<sup>29</sup> cfr. MARC, Jorge Enrique. Los Riesgos del Trabajo. Segunda edición. Depalma. Argentina. 1978. p.4

## **1. Europa.**

Con la industrialización el número de operarios se incrementó en todos los países, por lo que, surgió la necesidad de dictar un régimen legal que contuviera medidas de protección internacional para que entre un Estado y otro no hubiera diferencias y se implantaran las reglas más adecuadas y comunes para el trabajador en general.

Como antecede de una legislación internacional relativa a la Seguridad e Higiene, podemos señalar que Francia, España y Alemania fueron los primeros en implantar medidas para el aseguramiento de sus obreros, siendo también los pioneros en legislar sobre la Seguridad e Higiene en las empresas, por lo que a continuación estudiaremos el desarrollo cronológico de sus reglamentaciones.

### **1.1. Francia**

En este país la regulación sobre riesgos profesionales estuvo integrada en sus inicios por el Derecho Civil, como lo establecía la Ley de Accidentes de Trabajo del 7 de agosto de 1898, esta Ley tenía como finalidad disminuir la peligrosidad en las instalaciones fabriles, de la cual se desprenden las

características siguientes: a) sólo se aplicaba al campo de los accidentes de trabajo y no incluía lo relativo a las enfermedades profesionales, aún no se lograba la reglamentación de lo que hoy conocemos como "enfermedad profesional"; b) definía al accidente de trabajo como los sobrevenidos por el hecho o por la ocasión del trabajo, cualquiera que fuere el lugar donde se produzca, c) distinguía el caso fortuito de la fuerza mayor definiendo al primero como todo acontecimiento imprevisto e inevitable cuya causa inherente a la empresa que se produce en ocasión del riesgo creado por la propia negociación, en tanto a la segunda como todo acontecimiento imprevisto cuya causa física o humana es absolutamente ajena a la empresa; esta distinción la establecía ya que concluía que la fuerza mayor sólo era causa excluyente de responsabilidad para el empresario; d) así mismo cuando el accidente se debía a dolo o falta intencional del trabajador se tenía como no responsable al patrón; e) por otra parte, establecía a la indemnización forfaitaire, es decir, aquella en que debía ser parcial y no total, fijando el monto de la indemnización por los accidentes de trabajo que ocurrían; f) para que el trabajador tuviera derecho a esa indemnización tenía que probar que el accidente había ocurrido en horas de labores y dentro de la misma empresa.

En 1906, se dieron diversas reformas en esta Ley, para ampliar las medidas sobre la prevención de accidentes de trabajo.

Por otra parte, y como complemento de la Ley de Accidentes, en 1919 se dictó la similar de Enfermedades Profesionales, ordenamiento que señalaba diversas enfermedades consideradas como profesionales (entre ellas las causadas por el plomo, mercurio, tetracloroetano, benceno, afecciones gastrointestinales provocadas por el benceno, fósforo, etc.), para poderse probar si la enfermedad era originada por el desarrollo del trabajo se utilizaban dictámenes médicos elaborados por peritos; por otro lado, si el trabajador era separado de la empresa habría que esperar un plazo de incubación para la enfermedad, para determinar si ésta era profesional o no.

Posteriormente, en 1938 se reformó la Ley en comento, la cual ya no estaba comprendida en el Derecho Civil, sino en el Laboral; sin embargo, se basó en las ideas civilistas; distinguió entre contrato y relación de trabajo con el fin de que si el primero era nulo, suficiente resultaba la existencia de una prestación de servicios para generar la aplicación de la Ley, así mismo abarcó a todos los operarios, a diferencia de la Ley de 1898 que enumeraba a determinados sujetos que quedaban bajo su amparo, suprimió el término de la industria creadora de un riesgo específico, utilizado en la Ley referida y sustituyéndolo por el del empleador.

Así mismo, el día 11 de octubre de 1946, se promulgó la Ley relativa a los Servicios Médicos del Trabajo, donde establece que los establecimientos industriales o de cualquier otra índole, dispondrán de un servicio médico del trabajo aprobado por el Ministro de Asuntos Sociales o por su delegado; el tiempo como mínimo, habrá de dedicar el médico del trabajo al personal de dichos establecimientos queda fijado en la forma siguiente: a) en los establecimientos que comprendan, como máximo, diez asalariados y no presenten ningún riesgo especial para la salud de aquellos, a base de una hora mensual por cada treinta de ellos, b) en los demás establecimientos, a razón de una hora mensual.

El 13 de junio de 1969 se establece el Decreto número 69-623, reglamentario de la Ley citada con antelación, introdujo que todo asalariado será obligatoriamente objeto de un reconocimiento médico, que en un principio deberá efectuarse antes de que sea contratado y a más tardar antes de la expiración del período de prueba subsiguiente a la contratación; el reconocimiento comprenderá un examen radiológico pulmonar. Dicha visita tendrá por objeto determinar: si no padece una enfermedad que implique un peligro para los demás laboriosos; sí, desde el punto de vista médico, es apto para el trabajo propuesto; los puestos de trabajo a los cuales, desde el punto de vista médico, no deberá ser destinado y aquellos que más le convendrían. Cuando un asalariado cambie de empresa habiendo transcurrido menos de tres meses después de una visita médica a raíz de

la cual haya sido reconocida su aptitud desde el punto de vista médico, no será obligatorio el reconocimiento de contratación si fuere llamado a desempeñar un empleo del mismo tipo y siempre que transmita al médico del nuevo servicio la ficha médica especialmente librada en virtud del reconocimiento; el médico apreciará si debe procederse a un nuevo reconocimiento. Así mismo, el médico del trabajo será el consejero de la dirección, del comité de empresas, de los delegados del personal, del comité o de los comités de higiene y seguridad de los que forme parte y de los servicios sociales, por lo que respecta especialmente: 1) a la vigilancia de la higiene general de la empresa, desde el punto de vista de limpieza, calefacción, alumbrado, guardarropa, lavabos, cantina, alimentación y bebidas; 2) a la higiene de los talleres y a la protección de los obreros contra el conjunto de materias nocivas y contra los peligros de accidentes, el médico hará efectuar las extracciones, los análisis y las medidas que estime necesarias, quedando a salvo el derecho del empleador de recurrir ante el inspector de trabajo, quien resolverá previo informe del médico inspector de trabajo; 3) a la vigilancia sobre la adaptación de los asalariados a los puestos de trabajo; 4) a la adaptación de los puestos, de las técnicas y de los ritmos de trabajo a las posibilidades colectivas e individuales de los laboriosos desde el punto de vista físico y mental; a la protección contra los productos peligrosos; al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Estas Leyes son las que actualmente rigen en dicho país, no teniendo ninguna de ellas hasta el momento ninguna modificación.

Con base en el Derecho francés, el cual fue el pionero en materia de riesgos de trabajo, otros países europeos fueron dictando sus leyes sobre la materia. Por lo que a continuación estudiaremos otros ejemplos.

## **1.2 España.**

En este país se han dictado varias Leyes sobre Accidentes de Trabajo; el 31 de enero de 1900, se promulgó la primer Ley de Accidentes del Trabajo, ésta se da imputando al empresario la responsabilidad del riesgo con lo que, esta ley coincide con la Ley Francesa de 1898.

En el artículo primero de esta Ley se da la definición de Accidente de Trabajo misma que se transcribe "como toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena".

Así mismo, dispuso que las indemnizaciones se debían aumentar en una mitad más de su cuantía cuando el accidente se produjera en un establecimiento con máquinas que carecieran de aparatos de "precaución".

El 13 de julio de 1936 se dio la Ley De Bases para las Enfermedades Profesionales, en la que se define a la enfermedad como "la lesión de evolución lenta, contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y que está provocada por la acción de los elementos o sustancias y en las actividades que se especifican en el cuadro anexo a las normas de aplicación y desarrollo de esta ley". A pesar de que la Ley referida estableció una definición diferente a la similar de Accidentes de Trabajo, las enfermedades profesionales fueron consideradas siempre como riesgo de trabajo.

Por otra parte regulaba que cuando una empresa no hubiera practicado los reconocimientos médicos reglamentados, o se hubiera mantenido al operario en el trabajo pese a los datos desfavorables de la inspección, se le imponía la infracción, recayendo sobre el empresario.

Posteriormente se dictó la Ley del Seguro Social, el 21 de abril de 1966, reformada en 1972, la cual en su numeral 84 define al accidente de trabajo como "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del

trabajo que ejecuta por cuenta ajena" (sustituye la palabra operario por trabajador, la cual tiene un significado más amplio).

Por otra parte, el 9 de marzo de 1971, se promulgó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la cual dispone que se ajustará la protección obligatoria mínima de las personas comprendidas en el ámbito del sistema de la seguridad social, a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y de lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar en los centros y puestos de trabajo en que dichas personas desarrollen sus actividades. En cada Delegación de Trabajo se constituirá un consejo provincial de seguridad e higiene del trabajo para, en su ámbito respectivo, estimular y coordinar las iniciativas y actuaciones de cuantos organismos, empresas y personas desarrollen actividades relacionadas con tales materias. Cada empresa tendrá un reglamento interior de seguridad e higiene; por su parte las empresas no obligadas a constituir comités de seguridad e higiene del trabajo que ocupen cinco o más activos, el empresario designará un vigilante de seguridad, cuyo nombramiento deberá recaer en el técnico más calificado en prevención de riesgos profesionales, o, en su defecto, en el laborioso que acredite haber seguido con aprovechamiento algún curso de seguridad en el trabajo o de socorrismo, y a falta de ellos, en el más preparado en estas materias, que deberá realizar, además, alguno de los cursos de referencia. Por otra parte, en cuanto a la responsabilidad del

empresario, es necesario recalcar, que no es el único que es responsable sino que dicha Ley no excluye de las infracciones en materia de seguridad e higiene a las personas que trabajen en funciones directivas, técnicas, ejecutivas o subalternas, siempre que se les pueda ser imputadas.

El 30 de mayo de 1974, se aprobó la Ley General de la Seguridad Social, (sustituye a la Ley del Seguro Social) la cual contiene los regímenes especiales de trabajadores agrícolas, de trabajadores del mar y de funcionarios públicos civiles y militares. Por otra parte dispone, que corresponde al Estado la ordenación, jurisdicción e inspección acerca de la seguridad social, está no podrá ser objeto de contratación colectiva.

Más tarde, el 20 de junio de 1994, sufre reformas la citada Ley estableciendo que el Estado, por medio de la seguridad social, garantiza a los operarios por cuenta ajena en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aún de trabajo discontinuo e incluidos los activos a domicilio, y con independencia, en todos los casos, de la categoría profesional del laborioso, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral, trabajador por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de 18 años, que reúnan los requisitos que de

modo expreso se determinen reglamentariamente; socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado; estudiante y funcionarios públicos, civiles y militares. Así mismo tiene una acción protectora del sistema de la seguridad social comprendiendo: a) la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo; b) la recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior; c) prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad laboral transitoria, invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva, jubilación, las prestaciones por desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; d) prestaciones familiares por hijo a cargo; e) las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como aquellas otras materias en que se considere conveniente. En cuanto a concepto de asistencia social, la seguridad social, con cargo a los fondos que a tal efecto se determine, podrá dispensar a las personas incluidas en su campo de aplicación y a los familiares o asimilados que de ellas dependan los servicios y auxilios económicos que, en atención a estados y situaciones de necesidad, se consideren precisos, previa demostración, salvo en casos de urgencia, de que el interesado carece de los recursos indispensables para hacer frente a unos y otras. Además, las inutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales colaborarán en la gestión, de la seguridad social, en relación con las contingencias

de accidente de trabajo y enfermedad profesional; se considerarán mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, a las asociaciones legalmente constituidas con la responsabilidad mancomunada de sus asociados, cuyas operaciones, se reduzcan a repartir entre sus asociados: El coste de las prestaciones: a) por causa de accidente de trabajo sufrido; b) por enfermedades profesional padecidas, por el personal al servicio de los asociados, en la situación de incapacidad laboral transitoria y período de observación; y en las demás situaciones, la contribución que se le asigne para hacer frente, en régimen de compensación, a la siniestralidad general derivada de la aludida contingencia; c) la contribución a los servicios de prevención, recuperación, en favor de las víctimas de aquellas contingencias y de sus beneficiarios; d) los gastos de administración de la propia entidad.

### **1.3 Alemania.**

Este país siempre se ha preocupado por la Seguridad Social de sus trabajadores siendo el canciller Otto Von Bismark, uno de los primeros Europeos que pugnó por una reglamentación sobre este particular; quien, previendo una lucha de clases que sería perjudicial al desarrollo de su país, llevó a cabo un plan,

que consistió en la promulgación de una Ley que fuera en contra de la idea de Seguridad Social que pretendía establecer el pensamiento Socialista en Alemania.

Su obra representa, por una parte, un formidable intento para contener el avance socialista, y por otra un esfuerzo para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, alcanzando un notable desarrollo la legislación laboral.

Procuró la protección del trabajador marcando un límite a la explotación de que era objeto, pero no admitió el elemento colectivo, al no reconocer el interés profesional ni la existencia de los sindicatos, y en 1878 sanciona la Ley, en que quedaban prohibidas las asociaciones, que por medio de propagandas sociales demócratas, socialistas o comunistas, tendieran al derrocamiento del orden político o social existente.

Con lo anterior pretendió dar un golpe duro a los obreros organizados del país, pero para tranquilizar, a la masa trabajadora y evitar levantamientos sociales dictó, en 1881, la Ley del Seguro Social, mediante la cual la implantación y organización de seguros sociales tenían un carácter obligatorio con la participación del Estado.

El 15 de junio de 1883, se dictó la Ley del Seguro de Enfermedades, misma que en un principio sólo se aplicaba a los trabajadores de la industria, sin embargo, más tarde reguló a los similares del comercio y de la agricultura.

El 6 de junio de 1884, se promulgó la Ley de Seguros de Accidentes del Trabajo, la cual sancionaba el seguro contra accidentes para los trabajadores de la industria. Posteriormente, en 1886, sufrió reformas extendiéndose a los laboriosos agrícolas.

El 22 de junio de 1889, se creó el seguro de invalidez y vejez y en 1911 se agregó el de muerte.

Más tarde, el 26 de abril de 1951, por su parte Alemania Democrática, promulgó la Ordenanza sobre el Seguro Social, mediante la cual establece que el reglamento respectivo deberá contener los principios necesarios para que, en las empresas y administraciones populares y en las equiparadas a éstas, puedan realizarse las funciones institucionales por los asegurados mismos, observando el principio de la propia administración. Para los asegurados que no pertenezcan a empresas o administraciones populares o equiparadas a éstas, y para los de las privadas, se crearán en las provincias y departamentos oficinas de esa índole y sucursales, las cuales se encargarán del pago de prestaciones en dinero a las

personas ocupadas en empresas privadas, a los jubilados, artesanos, campesinos y otros trabajadores independientes a quienes correspondieren prestaciones en dinero, así como a los asegurados voluntarios.

El 18 de agosto de 1980, se creó el Código Federal Social, el cual implanta asistencia tanto social como educacional con el objeto de tener justicia y seguridad social, protege no sólo al activo sino también incluye a los familiares de éste.

Después de la unificación de Alemania, en 1991 se promulgó la Ley del Seguro Social, la cual establece pensiones y prestaciones del seguro de accidentes. El monto de una pensión será determinado principalmente por el quantum de la remuneración y de los ingresos provenientes del trabajo asegurado mediante el pago de cuotas contributivas durante el periodo de vigencia del seguro. La percepción y los ingresos provenientes del trabajo asegurado mediante el pago de cuotas contributivas en cada año calendario serán convertidos en puntos de pensión. El seguro de la remuneración o los ingresos provenientes del trabajo hasta alcanzar el total de la remuneración promedio de un año calendario proporcionará un punto de pensión completo. Si respecto de un mismo periodo se solicitare: una pensión del seguro propio del asegurado y una pensión de invalidez del seguro de accidentes; o una pensión de sobrevivientes y la pensión

correspondiente de sobrevivientes del seguro de accidentes, no se concederá aquella en la medida en que la suma de los montos de las pensiones concurrentes (antes de deducir los ingresos) excedan los límites en cada caso. Al establecer la cuantificación total de las pensiones concurrentes, no se tendrá en cuenta lo siguiente: 1) respecto del monto parcial mensual de la pensión basada en puntos de pensión personales del seguro de pensión para los mineros: a) la porción comprendida en el complemento por trabajo subterráneo permanente, y b) el 15% de la porción restante; 2) respecto de una pensión de invalidez del seguro de accidentes: a) el monto que, en caso de un grado similar de reducción de la capacidad de ganancia, se concedería como pensión básica en tal virtud, b) el 16.67% del valor de la pensión en curso por cada punto porcentual de reducción de la capacidad de ganancia, siempre que esta cifra ascienda como mínimo al 60% y la pensión se conceda debido a que la persona sufre de silicosis o de silico-tuberculosis, lo cual es objeto de una indemnización. En virtud de lo anterior, se aplicarán en la medida en que la pensión del seguro de accidentes sea reemplazada por una indemnización global, o por la admisión del asegurado en un establecimiento para personas de edad avanzada o en un sanatorio; en la medida en que se reduzca la pensión del seguro de accidentes durante la duración del tratamiento de la institución y siempre que la pensión sea concedida debido a un accidente de trabajo o enfermedad profesional por un organismo de seguros

situado en el extranjero, lo cual es asimilable a una pensión del seguro de accidentes.

Así mismo, dicha Ley establece que el Gobierno Federal publicará una memoria anual del seguro de pensiones, la cual contendrá, en particular, las cuentas sobre la evolución de los ingresos y los gastos, del fondo de reserva y del tipo de cuota contributiva, basándose en las últimas cifras del número de asegurados y pensionados, de los ingresos, de los gastos y del fondo de reserva, junto con el tipo de cuota contributiva necesaria en cada caso durante los próximos 15 años calendarios. Además, la misma contendrá un estudio sobre la evolución financiera probable del seguro de pensiones en los cinco años civiles venideros, basándose en una estimación actual del desarrollo económico a mediano plazo. Dicho estudio se presentará separadamente para el seguro de pensiones: a) de los obreros, b) de los empleados y para c) el de los mineros. A partir del año 1997, se indicará asimismo en la memoria de qué manera la elevación del límite de edad, que comenzará en el año 2001, habrá de afectar la situación del mercado de trabajo, como la financiera del seguro de pensiones y los presupuestos de otros órganos públicos.

Todas estas disposiciones se recopilaron en un Código Federal de Seguros Sociales. La implantación o creación de sistemas de Seguridad Social tuvo importancia en Alemania durante la segunda mitad del siglo XIX.

Como se observa, con la legislación de estos países las primeras ideas relativas a los riesgos profesionales se empiezan a difundir, provocando un movimiento internacional, que provoca que en 1901 en Bruselas se creara la primera organización internacional llamada "Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores", éste fue el primer intento por crear una Asociación que vigilará y protegerá a los trabajadores, se encontraba integrado por 13 países Europeos; formada por profesores, políticos y representantes de asociaciones obreras.

Posteriormente, en 1906, en Berna se dan los primeros convenios internacionales en materia de trabajo que versan:

1. La prohibición del trabajo nocturno de la mujeres; esto es debido al contexto histórico que se vivía en esa época, así mismo para preservar la especie y para evitar la desintegración familiar en un momento dado.

2. La prohibición del empleo o uso del fósforo blanco en la fabricación de cerillos, ya que en ese tiempo se registro un índice de mortalidad, toda vez que el fósforo blanco era nocivo para la salud del trabajador.

Después de 1906, se suspendieron las reuniones anuales, pues surge la primera guerra mundial (1914-1918), quedando confederaciones regionales. La más importante es la Confederación de Trabajadores Norteamericanos, los cuales pugnaba porque hubiera una asociación internacional.

Más tarde, al terminar la Primera Guerra Mundial surge el Tratado de Versalles el 28 de junio de 1919, dicho Tratado tiene un apartado exclusivo sobre el Derecho del Trabajo, por una parte sobre la Liga de las Naciones y por la otra sobre la Organización Internacional del Trabajo, se le atribuye importancia internacional a los riesgos profesionales que venían sufriendo los activos con motivo de su labor y se intenta poner remedio, a través de recomendaciones; la Organización Intemacional del Trabajo, tendría a su cargo la creación de normas que regularan los derechos de los trabajadores, en los diversos países.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, esta incluida en la Parte XIII del Tratado de Versalles. Se encuentra regulada en los preceptos que comprenden del 387 al 427, en el cual se señala:

a) Que la justicia social está reconocida como una condición de paz universal, y

b) Que existen condiciones de trabajo que implican para gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones.

Su materia principal versa sobre la Seguridad e Higiene en el Trabajo; proporcionando dos tipos de normas, por una parte las Convenciones que son aquellas que se hacen obligatorias cuando son ratificadas por el Estado, después de un procedimiento que cada una de ellas implica, y por otra parte la recomendación que es sólo una indicación para que los Estados introduzcan en sus normas los temas o preceptos que se trataron sin llegar a ser obligatorias.

Por lo anterior, resulta interesante determinar y analizar los convenios internacionales que se han logrado en materia de Riesgos de Trabajo, en primer término, el 19 de noviembre de 1921 en Ginebra, Suiza, fueron adoptados por la Conferencia de la OIT, diversos convenios ratificados por los miembros de la misma, los cuales son:

**No. 12. Indemnización de los accidentes del trabajo en la agricultura.**

Tiene como objeto indemnizar a las víctimas de accidentes sobrevenidos por el hecho del trabajo o con ocasión del mismo.

**No. 13. Empleo de la cerusa en la pintura.** Todo miembro de la OIT, se obliga a prohibir, a reserva de la pintura decorativa el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales. Queda autorizado el empleo de pigmentos blancos que contengan como máximo 2% de plomo, expresado en plomo metal. Así mismo, se prohíbe emplear a los jóvenes menores de 18 años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial; tomándose medidas, para evitar el peligro del polvo provocado por el apomazado y el raspado en seco; por su parte los obreros pintores deberán llevar ropas de trabajo todo el tiempo de la duración de este; los casos de saturnismo y los casos presuntos de saturnismo serán objeto de una declaración y de una comprobación médica ulterior por un médico designado por la autoridad competente.

**No. 16. Examen médico obligatorio de los niños y de los jóvenes empleados a bordo de los buques.** Para la aplicación de dicho convenio, la palabra "buque" debe comprender a todos los barcos, naves o embarcaciones, cualesquiera que sean de propiedad pública o privada, que efectúen una navegación marítima, con exclusión de los buques de guerra; el empleo de niños o jóvenes en el trabajo marítimo no podrá continuarse sino mediante renovación del examen médico, en intervalos que no excedan de un año, y presentación, después

de cada nuevo examen, de un certificado facultativo en que conste la aptitud para el trabajo marítimo; en los casos de urgencia, la autoridad competente podrá admitir a un joven menor 10 y 8 años, que se embarque sin haberse sometido a los exámenes.

El 5 y 10 de junio de 1925, fueron ratificados respectivamente en Ginebra, Suiza, los siguientes convenios:

**No. 19. Igualdad de trato a los trabajadores extranjeros y nacionales, en materia de reparación de los accidentes del trabajo.** Dicho convenio obliga a todo miembro de la OIT a conceder a los nacionales de cualquier otro miembro y que lo haya ratificado y que fueran víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o sus derechohabientes, el mismo trato que asegure a sus propios nacionales, en materia de reparación de los accidentes del trabajo; esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a su derechohabientes, sin ninguna condición de residencia, sin embargo, en lo que se refiere a los pagos que un miembro, o sus nacionales, hayan de hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuera necesario, por arreglos particulares estipulados con los miembros interesados.

**No. 17. Reparación de los accidentes del trabajo.** Todo miembro se obliga a asegurar a las víctimas de accidentes del trabajo, o a sus derechohabientes; las legislaciones y reglamentaciones sobre la reparación de aquellos deberán aplicarse a los obreros, empleados o aprendices ocupados por las empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza, públicos o privados, sin embargo, será incumbencia de cada miembro prever en su legislación nacional las excepciones que estime necesarias en cuanto a las personas que ejecuten trabajos eventuales ajenos a la empresa del patrono, los operarios a domicilio, los miembros de la familia del patrono que trabajen exclusivamente por cuenta de éste y que vivan con él, los trabajos no manuales cuya ganancia exceda de un límite que podrá fijarse por la legislación nacional; las indemnizaciones que deban pagarse en caso de accidente seguido de defunción, o en caso de accidentes que determine una incapacidad permanente, se pagará a la víctima o a sus derechohabientes en forma de renta; se concederá un suplemento de indemnización a las víctimas de accidentes que queden incapacitadas y necesiten la asistencia constante de otra persona, las víctimas de estos siniestros tendrán derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica que se reconozca necesaria a consecuencia de los accidentes.

El 28 de junio de 1930, fue adoptado el convenio **No. 29. Al trabajo forzoso u obligatorio.** El término "trabajo forzoso u obligatorio" designará toda

actividad o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho sujeto no se ofrece voluntariamente; sin embargo, el término primeramente mencionado no comprenderá a todo trabajo o labor exigidos en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y aplicado a funciones su carácter puramente militar; todo actuar que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; y todo aquel exigido de un individuo como consecuencia de una condena pronunciada por sentencia judicial, ni en casos de fuerza mayor. Por otra parte, toda legislación referente a la reparación de accidentes de trabajo y toda legislación que prevea la indemnización a las personas a cargo de los trabajadores fallecidos o inválidos que estén o puedan estar en vigor en el territorio interesado, deberán aplicarse a las personas sujetas al trabajo forzoso u obligatorio en las mismas condiciones que a los trabajadores libres. De cualquier manera, toda Autoridad competente que recurra al trabajo forzoso u obligatorio deberá tener la responsabilidad de asegurar la subsistencia de dicho laborioso, cuando, a consecuencia de un accidente o de una enfermedad resultante de su trabajo, se encuentre total o parcialmente incapacitado para subvenir a sus necesidades, esta Autoridad deberá tener también la obligación de tomar todas las medidas para asegurar la subsistencia de toda persona a cargo del activo en caso de incapacidad o de fallecimiento resultante del trabajo.

El 21 de junio de 1934, fue acogido el convenio No. 18, **Reparación de enfermedades profesionales**. Todo miembro de la OIT, se obliga a asegurar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes, a una reparación basada en los principios generales de su legislación nacional sobre reparación de accidentes de trabajo, la cuantía de esta indemnización no será inferior a la que establezca la legislación nacional por los daños resultantes de accidentes del trabajo. Así mismo, se obliga a considerar como enfermedades profesionales, las enfermedades y las intoxicaciones producidas por las substancias inscritas en el cuadro que sigue, cuando contraigan estas enfermedades o intoxicaciones los asalariados ocupados en las profesiones, industrias u operaciones correspondientes, según se indica en dicho cuadro, y que resulten del trabajo en una empresa sometida a la legislación nacional.

#### CUADRO

Lista de enfermedades y substancias tóxicas.

Intoxicaciones por el plomo, sus aleaciones o sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha intoxicación.

Lista de profesiones, industrias u operaciones correspondientes.

-Tratamiento de minerales que contengan plomo, incluidas las cenizas plumbíferas de las fábricas en que se obtiene el cinc.

-Fusión del cinc viejo y del plomo en galápagos.

-Fabricación de objetos de plomo fundido o de aleaciones plumbíferas.

-Industrias poligráficas.

-Fabricación de los compuestos de

**Intoxicación por el mercurio, sus amalgamas y sus compuestos, con las consecuencias directas de dicha intoxicación.**

**Infección carbuncosa.**

**La silicosis con o sin tuberculosis pulmonar, siempre que la silicosis sea causa determinante de incapacidad o muerte.**

**Intoxicación por el fósforo y sus compuestos con las consecuencias directas de esta intoxicación.**

**plomo.**

-Fabricación y reparación de acumuladores.

-Preparación y empleo de los esmaltes que contengan plomo.

-Pulimentación por medio de limaduras de plomo o de polvos plumbíferos.

-Trabajos de pintura que comprenden la preparación o la manipulación de sevestimentos, mastiques o tintes que contengan pigmentos de plomo.

-Tratamiento de minerales de mercurio.

-Fabricación de compuestos de mercurio.

-Fabricación de aparatos de medición de laboratorio.

-Preparación de materias primas para sombrerería.

-Dorado a fuego.

-Empleo de boinas de mercurio para la fabricación de lámparas incandescentes.

-Fabricación de cebos con fulminato de mercurio.

-Obreros que están en contacto con animales carbuncosos.

-Manipulación de despojos de animales.

-Carga, descarga o transporte de mercancías.

-Las industrias u operaciones reconocidas por las leyes o reglamentos nacionales como expuestas a los riesgos de la silicosis.

-Las operaciones de que consta la producción, la separación o la utilización del fósforo o de sus compuestos.

Intoxicación por arsénico o sus compuestos, con las consecuencias directas de esta intoxicación.

-Todas las operaciones de que consta la producción, la separación o la utilización del arsénico y sus compuestos.

Intoxicación por el benceno o sus homólogos, sus derivados nitrosos y amínicos con las consecuencias directas de esta intoxicación.

Todas las preparaciones de que consta la producción, la separación o la utilización del benceno o de sus homólogos o de sus derivados nitrosos y amínicos

Intoxicación por los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos.

Todas las operaciones de que consta la producción, la separación o la utilización de los derivados halógenos de los hidrocarburos grasos, designados por las leyes nacionales.

Trastornos patológicos debidos:

a) Al rádium y a otras substancias radioactivas;

b) A los rayos X.

Epiteliomas primitivos de la piel.

Todas las operaciones que expongan a la acción del rádium, substancias radioactivas o rayos X.

Todas las operaciones de que consta la manipulación o el empleo de alquitrán, brea, betún, aceites minerales, parafina, o de compuestos, productos o residuos de estas substancias.

El 21 de junio de 1935, se aprobó el convenio No. 45, el cual tiene 2 apartados que a continuación se transcriben:

**I. Limitación de las horas de trabajo en las minas de carbón.** Se aplica a todas las minas de carbón, es decir, a toda mina de la que se extraiga hulla o

lignito solamente, o bien hulla o lignito principalmente al mismo tiempo que otros minerales. En las minas subterráneas de hulla, se considerará como horas de trabajo, el tiempo de presencia en la mina, es decir, el periodo comprendido entre el momento en que el obrero entra en la jaula para el descenso y el momento en que sale de la misma, después de efectuada su ascensión. La autoridad pública, fijará por medio de reglamentos, un tiempo de presencia en la mina, para los obreros ocupado en lugares de trabajo que por sus condiciones anormales de temperatura, humedad u otras, resulten insalubres.

**II. Empleo de mujeres en los trabajos subterráneos en las minas de todas clases.** En los trabajos subterráneos en las minas no podrá emplearse ninguna persona del sexo femenino sea cual fuere su edad. La legislación nacional podrá exceptuar de esta prohibición a las mujeres que ocupen en cargo de dirección y no realicen un trabajo manual; a las mujeres empleadas en los servicios sanitarios y sociales; a las mujeres admitidas durante sus estudios a realizar prácticas en la parte subterránea de una mina, con fines de formación profesional; a toda mujer que ocasionalmente haya de descender a la parte subterránea de una mina en ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

El 21 de octubre de 1936, se adoptó el convenio **No. 55. Obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidente o defunción de las gentes de mar.**

Se aplicará a toda persona empleada a bordo de un buque que no sea un buque de guerra. Las obligaciones del armador deberán cubrir los riesgos de enfermedad o de accidente ocurridos entre la fecha estipulada en el contrato de enganche para el principio del servicio y el vencimiento del contrato; de fallecimiento que resultare de determinada enfermedad o accidente; sin embargo, la legislación nacional podrá prever excepciones cuando el accidente no ocurriere en el servicio del barco, cuando el accidente o la enfermedad fuera imputable a un acto o falta intencional, o a la mala conducta del enfermo. La asistencia a cargo del armador comprende el tratamiento médico y la suministración de medicinas y demás medios terapéuticos de calidad, en cantidad suficiente y la alimentación. La asistencia deberá seguir a cargo del armador hasta la curación del enfermo o del herido, o hasta que se compruebe el carácter permanente de la enfermedad o incapacidad, dicha asistencia se limitará a un periodo que fije la legislación nacional.

El 10 de julio de 1948, se ratificó el convenio **No. 90. Trabajo nocturno de los niños en la industria.** La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, de una parte, y la agricultura, el comercio y las otras ocupaciones no industriales; la legislación nacional podrá exceptuar de la

aplicación del convenio, el empleo en un trabajo que no se considere nocivo, perjudicial o peligroso para los niños en las empresas familiares en que se ocupen solamente los padres y sus hijos.

El 8 de julio de 1964, se celebró el convenio **No. 120. Higiene en el comercio y en las oficinas.** Todo miembro se compromete a adoptar y mantener vigente una legislación que asegure la aplicación a todos los locales utilizados por los trabajadores y los equipos de tales locales deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y limpieza; todos los locales utilizados por los activos deberán tener suficiente y adecuada ventilación natural o artificial, o ambas a la vez, que provean a dichos locales de aire puro o purificado; todos los locales utilizados por los operarios deberán estar iluminados de manera suficiente y apropiada. Los lugares de trabajo tendrán, dentro de lo posible, luz natural; deberán mantener la temperatura más agradable y estable que permitan las circunstancias; todos los locales de trabajo, así como los puestos de trabajo, estarán instalados de manera que no se produzcan un efecto nocivo para la salud de los trabajadores; se deberá poner a disposición de los laboriosos, en cantidad suficiente, agua potable o cualquier otra bebida sana; deberán existir instalaciones sanitarias, apropiadas y en número suficiente, que serán mantenidas en condiciones satisfactorias; se deberán poner asientos adecuados y en número suficiente a disposición de los asalariados, y éstos deberán tener la posibilidad de

utilizarlos en una medida razonable; los locales subterráneos y los locales sin ventanas en los que se efectúe regularmente un trabajo deberán ajustarse a normas de higiene adecuadas; los trabajadores deberán estar protegidos, por medidas adecuadas y de posible aplicación, contra las sustancias o los procedimientos incómodos, insalubres o tóxicos, o nocivos por cualquier razón que sea. La autoridad competente prescribirá, cuando la naturaleza del trabajo lo exija, la utilización de equipos de protección personal; deberán ser reducidos con medidas apropiadas y practicables y en todo lo que sea posible los ruidos y las vibraciones que puedan producir efectos nocivos en los trabajadores. Así mismo se deberán tomar las medidas apropiadas mediante servicios de inspección adecuados o por otros medios, para asegurar la aplicación efectiva de la legislación.

El 23 de junio de 1965, se firmó el convenio **No. 124 relativo al Examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas**. Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año; podrán adoptarse otras medidas para la vigilancia médica de los menores cuya edad esté comprendida entre los 18 y 21 años, si la autoridad competente, después de oír el dictamen médico y después de consultar a las organizaciones más

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

representativas de empleadores y de activos interesados, y con el acuerdo de éstas, estima que estas medidas son equivalentes para el empleo.

El 30 de octubre de 1970, se adoptaron los siguientes convenios:

**No. 134 relativo a la Prevención de los Accidentes del Trabajo de la Gente de Mar.** La autoridad competente de cada país marítimo deberá adoptar las medidas necesarias para que los accidentes del trabajo se notifiquen y estudien en forma apropiada así como para asegurar la compilación y análisis de estadísticas detalladas de tales accidentes; las estadísticas habrán de registrar el número, naturaleza, causas y efectos de los accidentes del trabajo, indicándose claramente en que parte del buque y en que lugar ocurre el accidente.

**No. 115 relativo a la Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes.** No se aplica a las sustancias radiactivas, precintadas o no. Se aplica a todas las actividades que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso del trabajos. Se deberá utilizar una señalización de peligro apropiada para indicar la existencia de riesgos debidos a radiaciones ionizantes, proporcionándole al trabajador toda la información necesaria a este respecto; se deberá instruir debidamente a todos los laboriosos directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones, antes y durante su ocupación en tales

trabajos, de las preocupaciones que deben tomar para su seguridad y para la protección de su salud, así como de las razones que las motivan; deberá efectuarse un control apropiado de los trabajadores y de los lugares de trabajo para medir la exposición de los empleados a radiaciones y a sustancias ionizantes en el curso de su labor; deberá efectuarse un control apropiado de los activos y de los lugares de trabajo para medir la exposición de los laboriosos a radiaciones ionizantes y a sustancias radiactivas, con objeto de comprobar que se respeten los niveles fijados. Todos los operarios directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones deberán someterse a examen médico apropiado, antes o poco después de la ocupación en tales trabajos, y someterse ulteriormente a exámenes médicos a intervalos apropiados.

EL 25 de junio de 1979, se celebró el convenio No. 152 sobre **Seguridad e Higiene en los trabajos portuarios**. La legislación nacional deberá disponer que se tomen respecto de los obreros portuarios medidas con miras a proporcionar, mantener lugares y equipos utilizando métodos de trabajo que sean seguros y no entrañen riesgos para la salud; proporcionar y mantener medios seguros de acceso a los lugares de trabajo, proporcionar la información, formación y control necesarios para asegurar la protección de los trabajadores contra el riesgo de accidentes o de daño para la salud a causa del trabajo o durante éste; proporcionar a los actores todo el equipo y prendas de protección personal y todos los medios

de salvamento que razonablemente resulten necesarios, cuando pueda proporcionarse por otros medios una protección adecuada contra los riesgos de accidente o de daño para la salud; proporcionar y mantener servicios apropiados y suficientes de primeros auxilios y de salvamento; elaborar y fijar procedimientos apropiados para hacer frente a cualesquiera situaciones de urgencia que pudieran surgir. Aquel lugar que entrañe riesgos para la seguridad o la salud deberán tomarse medidas eficaces para proteger a los trabajadores hasta que el lugar reúna de nuevo condiciones de seguridad, todos los lugares en donde se efectúen trabajos portuarios y todos los accesos a dichos lugares deberán contar con alumbrado apropiado suficiente; todo obstáculo que pueda ser peligroso para el movimiento de un aparejo de izado, para un vehículo o para una persona, si no puede ser eliminado por razones prácticas, deberá ser conveniente y claramente señalado y, si es preciso, disponer de alumbrado adecuado; todas las superficies utilizadas para el tránsito de vehículos o para el apilamiento de mercancías y materiales deberán ser apropiadas para tales fines y mantenerse adecuadamente; deberán dejarse pasillos de anchura adecuada para permitir la utilización sin peligro de vehículos y aparejos de manipulación de la carga, se deberán proporcionar y mantener disponibles medios convenientes y adecuados de lucha contra incendios para utilizarlos donde se realicen trabajos portuarios; todas las partes peligrosas de una máquina deberán estar eficazmente protegidas, a menos que por su construcción o por su disposición sean tan seguras como si

estuvieran eficazmente protegidas; no deberán utilizarse cuarteles, baos o galeotas de escotilla a menos que sean de sólida construcción y de resistencia adecuada para el uso que se les debe dar.

El 22 de junio de 1981, se firmó el convenio **No. 155 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo**. Se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente; deberán tomarse medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar porque las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos; faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos, y efectúen estudios e investigaciones o se

mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones respectivas.

Los últimos convenios que se han realizado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo que se adoptaron el 25 de enero de 1991 son el No. 164 relativo a la **Protección de la salud y asistencia médica de la gente del mar** y No. 167 sobre **Seguridad y salud en la construcción**

Como se observa la Oficina Internacional del Trabajo celebró varios convenios para reglamentar las indemnizaciones por accidentes de trabajo, el seguro de enfermedad, las personas de edad avanzada y el seguro de desempleo; mismos que han señalado ciertos principios en el desarrollo de la Seguridad Social los siguientes:

a) La protección total coordinada de las diversas contingencias, que sin culpa del trabajador pueden traer como resultado la pérdida temporal o permanente del salario, asistencia médica y asignaciones familiares.

b) Extensión de esta protección a todos los adultos en la medida que la exigen, así como a las personas a su cargo.

c) Seguridad de recibir las prestaciones que aún siendo médicas permitan mantener un nivel de vida socialmente aceptable y se otorguen en virtud de un derecho legal bien establecido.

d) Financiamiento por métodos que obliguen a la persona protegida a tener presente, en cierto modo, el costo de las prestaciones que recibe, pero al mismo tiempo una amplia aplicación del principio de solidaridad entre ricos y pobres.<sup>30</sup>

Como se observa, se han dado diversos convenios que versan sobre medidas y reglamentaciones de Seguridad e Higiene, diversos países los han tomado para mejorar la protección a sus trabajadores; por último, podemos agregar que la Organización Internacional del Trabajo, publica de manera periódica una relación de los cursos de Seguridad e Higiene, que se organizan en los diferentes países miembros, lo que provoca que sus distintas legislaciones se actualicen.

## **2. América.**

Como hemos comentado en los capítulos anteriores, antes de la llegada de los europeos al Continente Americano, los indígenas trabajaban en la agricultura,

---

<sup>30</sup> cfr. GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Textos Universitarios. México. 1973, p. 124.

explotaban minerales como el oro y la plata y laboraban sobre tejidos; no se conocía el Derecho del Trabajo, por lo que no existía medio alguno de asistencia en caso de que sufriera algún accidente.

En la época colonial, al darse una sobreexplotación del indígena, los reyes de España preocupados por esa situación trataron de reducirla a través de leyes reales, cédulas y ordenanzas; la más importante de estas reglamentaciones fue la conocida como "Leyes de Indias", esta codificación consignaba diversas disposiciones de asistencia, ya que prohibía que los indios que vivían en climas fríos fueran llevados a trabajar a zonas cálidas y viceversa; los trabajadores que se descalabraran en las minas recibían del patrono la mitad de su jornal durante todo el tiempo que durase la curación; la carga de mercaderías sólo debían efectuarla los indígenas mayores de 18 años; por lo que respecta al trabajo de la coca y el añil, los empleadores estaban obligados a tener médicos y cirujanos y en caso de fallecimiento de un indígena, el patrono debía pagar los gastos de entierro.

Como es de sobra conocido, por desgracia, las llamadas Leyes de Indias jamás tuvieron aplicación real, por lo que podemos decir, como lo apuntamos, que en Latinoamérica sólo se conoció el Derecho del Trabajo y a la Seguridad Social, mucho tiempo después. En efecto, la disciplina jurídica referida es de muy reciente elaboración en todas las Repúblicas de América, y casi todas ellas tomaron como base a las leyes europeas.

En virtud de lo anterior, a continuación se analizará las legislaturas de los países que fueron los primeros en implantar las medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

### **2.1 Argentina.**

El 14 de enero de 1914, se dictó la Ley sobre Accidentes y Enfermedades Profesionales Número 9.688, misma que definía a la enfermedad profesional como aquella cuya causa se debe exclusivamente al trabajo de la víctima en la profesión que desempeña; por otro lado, creó un régimen indemnizatorio contra los accidentes y enfermedades de trabajo; así mismo se consideró al patrón como responsable de los accidentes ocurridos a sus obreros durante el tiempo de la prestación de los servicios por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente al mismo.

Podemos agregar que ésta Ley establecía que si el trabajador se incapacitaba para trabajar o moría a causa de enfermedad contraída en el ejercicio de su profesión tendría derecho a una indemnización; así mismo consideró como enfermedades profesionales: neumoconiosis, tabacosis, pulmonar, antraciosis, siderosis, saturnismo, hidraginismo, fosforismo, infección carbuncosa, dermatosis, anquilos tomiasis.

Más tarde, el 15 de enero de 1971, sufre reformas y se da la Ley No. 18.913, la cual introdujo un nuevo concepto de enfermedad profesional, considerando a toda aquella que sea motivada por la ocupación en que se emplee al obrero. Así mismo, todo empleador será responsable de los accidentes ocurridos a sus empleados u obreros durante el tiempo de la prestación de los servicios, ya sea por el hecho o en ocasión del trabajo o por caso fortuito o fuerza mayor inherente al mismo. El empleador será igualmente responsable del accidente cuando el hecho generador ocurra al operario en el trayecto entre su lugar de trabajo y su domicilio, o viceversa, siempre que el recorrido no haya sido interrumpido en interés particular del activo o por cualquiera razón extraña al trabajo.

Por otra parte, se promulgó el 21 de abril de 1972, la Ley básica de Higiene y Seguridad en el Trabajo, No. 19.587, que comprende sólo las normas técnicas, medidas sanitarias, precautorias y de tutela tendientes a proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los laboriosos; prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo; estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral. La protección de la vida y la preservación de la integridad psicofísica de los trabajadores se basa en principios y métodos de ejecución a través de servicios de Higiene y Seguridad en

el trabajo y medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencia primero. Dicha disposición se aplicará en todo el territorio de la República.

Así mismo, el decreto 251/79, reglamentario de la ley 19.587, introdujo ciertos lineamientos básicos, por una parte en materia de capacitación sobre la prevención de los infortunios laborales, así todo establecimiento está obligado a capacitar a su personal en materia de Higiene y Seguridad, en prevención de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo, de acuerdo con las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que desempeña, esta capacitación deberá efectuarse por medio de conferencias, cursos, seminarios y clases, se complementará con material educativo gráfico, medios audiovisuales, avisos y carteles que indique medidas de higiene y seguridad; y por otra parte, dispone sobre los establecimientos en donde se fabriquen, manipulen o empleen sustancias infectantes o susceptibles de producir polvos, gases o nieblas tóxicas o corrosivas y que pongan en peligro la salud o vida de los trabajadores, en esos casos los procesos de fabricación se realiza en circuitos cerrados a fin de impedir su difusión al medio ambiente laboral en cualquiera de sus estados, de no ser ellos posible se captarán en su origen y se provee al lugar de un sistema de ventilación de probada eficacia como medida complementaria, para mantener un ambiente adecuado, tratando así mismo de evitar la contaminación del mundo ambiente exterior; en caso de pérdidas, se

pondrá en acción el plan de seguridad que corresponda, según la naturaleza del establecimiento cuyo texto será expuesto en lugar visible, el personal a emplear en trabajo con riesgos especiales, será adiestrado, capacitado y provisto de equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo.

Posteriormente en el mes de octubre de 1988, se promulga la Ley 23.643 que modificó a la similar 9.688, cuya establece que será menester probar que la enfermedad profesional surgió con motivo del trabajo.

La disposición citada tiene, en diciembre de 1991, otra reforma, promulgándose la Ley 24.028, que dispone que los empleadores serán responsables en las condiciones por los daños psicofísicos sufridos por sus trabajadores, por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo en que estos estuvieren a disposición en y para la ejecución del objeto del contrato de trabajo; el operario que sufre un riesgo además de la indemnización tendrá derecho a percibir de su empleador, gratuitamente toda la asistencia médica y farmacéutica que requiere se estado de salud, deberán proveer al activo de aparatos de prótesis y ortopedia cuyo uso fuere necesario.

Por su parte, el empleador únicamente se eximirá totalmente de responsabilidad en los siguientes supuestos: a) cuando el daño hubiere sido

causado intencionalmente por el trabajador, b) cuando el daño hubiere sido causado exclusivamente por fuerza mayor extraña al trabajo, c) asimismo de toda responsabilidad por las secuelas incapacitantes allí determinadas que hayan sido notificadas al trabajador por escrito visados por la autoridad de aplicación dentro de los 15 días de realizado.

## **2.2 Chile.**

El 27 de diciembre de 1916, se promulgó la primer Ley sobre Indemnizaciones de Accidentes de Trabajo (No. 3,170), que establecía esta característica, y se fundaba en la teoría del riesgo profesional, no contemplaba las enfermedades profesionales. Posteriormente, el 8 de septiembre de 1924, se reformó por la Ley 4,055, ésta contemplaba, de acuerdo a la teoría del riesgo profesional, la responsabilidad patronal en los accidentes del trabajo; así mismo incluyó a las enfermedades profesionales.

Más tarde, el 4 de mayo de 1926, se dictó el Reglamento sobre Higiene y Seguridad Industrial, éste exigía que en los locales de trabajo hubiera una temperatura de 18 a 20 grados, estableciendo calefacción para ello, y se obligaba que el piso de los centros de trabajo fuera de cemento armado.

Por otra parte, el 28 de noviembre de 1931, se promulgó el Código de Trabajo, que establece en su Título I, Libro II que para los efectos de las indemnizaciones se entenderá por enfermedades profesionales las causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realice el obrero o empleado y que le produzca incapacidad; las enfermedades profesionales se diferencian de los accidentes porque no tienen el carácter repentino de éstos; así mismo da una lista de enfermedades profesionales las cuales son: a) por agentes mecánicos (silicosis), b) por agentes químicos (saturismo hidragirismo, arsenismo, fosforismo, etc.), c) hidrocarburos, d) por agentes biológicos, subdivididas en infecciosas y parasitarias, e) dermatosis profesionales, f) tumores profesionales, g) por presión batométrica, h) por corriente eléctrica.

El 25 de Noviembre de 1940, se modificó el Reglamento que nos ocupa, para ampliar su aplicación a toda clase de faenas, incluso agrícolas; se determinan las condiciones de higiene y aseo de los establecimientos los cuales deben estar provisionados de servicios higiénicos y de un baño de lluvia, de un lavatorio para cada 25 obreros; estarán dotados de agua potable, o el patrón debe proporcionar ese elemento; el patrón esta obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus obreros, para ello deberá proceder en el plazo que le fije la Inspección del Trabajo a tomar las medidas de higiene y seguridad de los locales de trabajo y de salubridad en las viviendas, debe de

disponer de los elementos necesarios para prestar ayuda en caso de accidentes; para trabajar en estas industrias o faenas peligrosas o insalubres, se necesitará un certificado médico de aptitud física.

El 8 de agosto de 1952, se dictó la Ley de Seguro Social Obligatorio, (No. 10.383), que declara obligatorio el seguro contra riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte para todos los obreros.

El 23 de enero de 1968, se promulgó la Ley que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, declara obligatorio el seguro social contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Estarán sujetas obligatoriamente a este seguro las siguientes personas: a) todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualesquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen, incluso los servidores domésticos y los aprendices, b) los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado. Asimismo, las personas que desempeñen cargos de representación popular, y las que sean dirigentes de federaciones sindicales y de la Central Unica de Trabajadores; c) los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingresos para el respectivo plantel; d) los

trabajadores independientes y los trabajadores familiares. La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente: atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio; hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante; medicamentos y productos farmacéuticos; prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación; rehabilitación física y reeducación profesional; los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

El 23 de septiembre de 1993, el Código de Trabajo sufrió modificaciones, en su Libro II, se agrega un párrafo sobre la obligación del empleador de mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad y los equipos de protección necesarios; dispone sobre la protección a la maternidad-paternidad.

Las leyes que se citan con antelación son las que rigen actualmente en éste país, sin que hasta la fecha haya habido alguna otra actualización en cuanto a ellas.

### **2.3 Brasil.**

En este país, se tuvo una de las primeras reglamentaciones sobre Seguridad e Higiene. Así, el 26 de agosto de 1960, se aprobó la Ley Orgánica de Previsión Social, la cual tuvo reformas el 8 de junio de 1973, estableciendo las prestaciones del régimen de previsión social que a continuación se detallan:

I. En cuanto a los asegurados se contempló: el subsidio de enfermedad; las jubilaciones: por invalidez; por vejez; especial; por tiempo de servicio, el subsidio de natalidad y salario familiar;

II. En cuanto a los beneficiarios se reglamentó: la asistencia médica, farmacéutica y odontológica; la complementaria; la respectiva en materia de rehabilitación y de readaptación profesional.

Asimismo, quedaron obligatoriamente asegurados los operarios empleados en el territorio nacional; los brasileños y extranjeros domiciliados y contratados en el Brasil para laborar como empleados en las sucursales o agencias de empresas nacionales en el extranjero; los obreros autónomos; los titulares de firma individual y los directores, socios gerentes, socios solidarios, socios comanditarios y socios de industria de cualquier empresa.

Por otra parte, el 10 de octubre de 1974, se crea por primera vez en este país, la Ley 7.036, sobre Accidentes de Trabajo, que no consideraba a estos cuando se produjesen como: a) consecuencia del dolo de la víctima, incluyéndose en tal caso la desobediencia a las ordenes expresadas del patrono; b) el que proviniere de una fuerza mayor, salvo el caso de acción de fenómenos naturales determinados o agravados por las instalaciones propias del establecimiento; c) el que ocurriere en el transcurso de la ida del trabajador al local de su ocupación o a su regreso del mismo, salvo si los medios de locomoción fueren suministrados por el patrono o si el activo debiere emplear forzosamente vías y medios que fueran real peligro.

Posteriormente, el 31 de diciembre de 1975, se da la orden número 3460, por la que se obliga a las empresas con más de 100 trabajadores a establecer servicios especializados de seguridad, higiene y medicina del trabajo. La magnitud de los mismos será en función de la graduación del riesgo, del número de empleados de la empresa o de cada establecimiento con más de 100 de ellos.

Se debe precisar que estos servicios se dividen en dos: A) De Seguridad;  
B) De Higiene y Medicina.

A) De Seguridad.- Este servicio tiene como finalidad preservar la integridad del trabajador, del equipo y de las instalaciones, debiendo vigilar las actividades de la empresa, su continuidad operacional y del aumento de la productividad. Sus principales funciones son: 1) estudiar los asuntos relativos a la ingeniería de la seguridad, desde el proyecto hasta el funcionamiento, con la debida atención a los problemas del trabajo, entre otros: ventilación, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, temperatura adecuada, ruido, vibraciones, compilación y análisis de muestras y sustancias peligrosas; 2) asesorar a los diversos órganos de empresa en asuntos de seguridad del trabajo; 3) proponer normas y reglamentos de seguridad; 4) enviar a los diversos sectores informes periódicos comunicando la existencia de riesgos, los accidentes sobrevenidos y las medidas aconsejables para su prevención; 5) elaborar informes sobre las actividades de la seguridad del trabajo; 6) examinar proyectos de obras, instalaciones, procesos industriales, equipos, materias primas y productos acabados, dictaminando al respecto en lo que a la seguridad del trabajo se refiere; 7) indicar específicamente los equipos de seguridad, incluso los de protección personal, que habrán de utilizarse, y comprobar su calidad; 8) dar su opinión sobre el tratamiento y destino de los residuos industriales; 9) dar su opinión respecto de los problemas de ingeniería sanitaria; 10) estudiar y establecer sistemas de protección contra incendios y elaborar planes de control de catástrofes; 11) delimitar las áreas de periodicidad de acuerdo con la legislación

vigente; 12) analizar los accidentes, investigar las causas y proponer medidas preventivas y correctivas; 13) llevar un registro de accidentes y analizar sus estadísticas a fin de orientar la prevención y calcular su costo; 14) procurar la divulgación de conocimientos en materia de seguridad del trabajo; 15) elaborar y ejecutar programas de formación general en seguridad del trabajo; 16) concertar con los servicios de suministros la especificación de los materiales y equipos cuya manipulación, almacenaje y funcionamiento estén sujetos a riesgos; 17) concertarse con el servicio especializado de higiene y medicina del trabajo para el estudio de los problemas comunes a ambos servicios; 18) supervisar y orientar a los contratistas y subcontratistas sobre la observancia de las normas de seguridad establecidas por la empresa; 19) inspeccionar los locales y los equipos de la empresa desde el punto de vista de la seguridad del trabajo; 20) concertarse con los servicios de suministros para el establecimiento de las existencias de materiales y equipos de seguridad, y supervisar su adquisición, distribución y conservación; 21) concertarse y mantener intercambios con las entidades relacionadas con los problemas de la seguridad del trabajo; 22) inspeccionar y asegurar el funcionamiento y la utilización de los equipos de seguridad; 23) supervisar y participar en las actividades de lucha contra los incendios y de salvamento; 24) fomentar la conservación normal, distribución, instalación y control de equipos de protección contra incendios; 25) supervisar las actividades de la comisión interior de prevención de accidentes.

B) De Higiene y Medicina del trabajo de la empresa.- Este servicio tiene como finalidad principal la conservación de la salud del trabajador mediante la promoción de su bienestar físico, mental y social. Entre sus funciones podemos enumerar: 1) programar y ejecutar los planes de protección de la salud de los trabajadores; 2) realizar la inspección sanitaria en los locales de trabajo; 3) realizar exámenes previos a la admisión del empleo, periódicos y especializados, inclusive las pruebas biológicas y demás exigibles para los fines previstos; 4) dedicar atención especial a los trabajadores empleados en condiciones insalubres, a los del sexo femenino, a los menores y a los minusválidos; 5) estudiar la importancia del factor humano en los accidentes y establecer medidas para la asistencia médica de los accidentados; 6) analizar las causas de fatiga de los trabajadores y proponer las medidas preventivas adecuadas; 7) estudiar las causas del absentismo; 8) planear y ejecutar programas de educación sanitaria de los trabajadores y divulgar los conocimientos sobre prevención de enfermedades de trabajo; 9) promover medidas profilácticas, como vacunación y otras; 10) proceder al registro de las enfermedades del trabajo, lesiones traumáticas y estudios epidemiológicos, analizando sus resultados con vistas a la actividad preventiva; 11) disponer el establecimiento de estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar la posible relación con la actividad ejercida; 12) prestar asistencia a la comisión interior de prevención de accidentes; 13) supervisar y participar en la formación profesional de los trabajadores en lo

que se refiere a los asuntos relacionados con la conservación y protección de su salud; 14) sugerir medidas tendientes al aprovechamiento de los recursos médicos comunitarios; 15) concertarse con el servicio especializado de seguridad del trabajo para el estudio de los problemas comunes a ambos sectores; 16) colaborar con los órganos competentes de reeducación profesional en los casos de reducción de la capacidad laboral del trabajador; 17) colaborar con los órganos competentes en el establecimiento de las normas de medicina del trabajo; 18) colaborar con los demás órganos de la empresa en el establecimiento de medidas de control sanitario de los lugares de trabajo y de sus anexos; 19) colaborar con las autoridades competentes en las campañas de prevención de accidentes y enfermedades del trabajo; 20) colaborar con las autoridades en materia de seguridad e higiene en el trabajo; 21) divulgar conocimientos en materia de higiene y medicina del trabajo; 22) concertarse con las entidades relacionadas con los problemas de higiene y medicina del trabajo y colaborar con las mismas.

Con posterioridad a la reglamentación aludida, el 19 de octubre de 1976, se da la Ley 6.367, que concibe al accidente de trabajo como aquel que sufran los asalariados en el lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, como consecuencia de una lesión corporal ocasionada deliberadamente por sí mismo o por tercera persona; definiéndola como "todo accidente que ocurra por razón del trabajo ejecutado al servicio de una empresa y que ocasione una lesión corporal o

una perturbación funcional que cause la muerte o la pérdida o una reducción permanente o temporal de la capacidad para el trabajo".

Asimila las consecuencias del accidente de trabajo con las de la enfermedad profesional, teniendo relación entre ellas en cuanto a: I. Los accidentes vinculados con el trabajo y que, pese a no constituir la causa única de la muerte de una persona o de la pérdida o de una reducción de su capacidad para el trabajo, hayan contribuido directamente con ella; II. Los accidentes que sufran los asalariados en el lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, como consecuencia: a) de un acto de sabotaje o terrorismo cometido por tercera persona, incluido todo compañero de trabajo, b) de una lesión corporal ocasionada deliberadamente, por sí mismo o por tercera persona, como consecuencia de una disputa relacionada con el trabajo, c) de un acto cometido por una persona privada del uso de la razón. Las enfermedades de una contaminación accidental del personal médico en el ejercicio de sus funciones.

Más tarde, el 2 de abril de 1985, surgió la Codificación de Leyes del Trabajo, la cual estableció como actividades u operaciones insalubres a aquellas que por su naturaleza o por las condiciones o métodos de trabajo, expongan a los laboriosos a agentes nocivos para la salud, que se encuentren encima de los

límites de tolerancia establecidos, por razón de la naturaleza y de la intensidad del agente o del tiempo de exposición a sus efectos.

También contempló que ningún establecimiento podría comenzar sus actividades sin una inspección previa y sin la aprobación de las instalaciones de que se trate por la autoridad regional competente en materia de seguridad y medicina del trabajo y que las empresas quedarán obligadas a proporcionar a los asalariados, a título gratuito, un equipo de protección individual adaptado a los riesgos y en perfecto estado de conservación y de funcionamiento, toda vez que las medidas generales de protección no ofrezcan una seguridad total contra los riesgos de accidentes y daño a la salud de los empleados.

Por otro lado, fijó entre otros requerimientos, que las paredes, escaleras, rampas de entrada, pasarelas, suelos, pasillos, techos y pasajes de los locales de trabajo debían satisfacer las condiciones de seguridad e higiene del trabajo fijadas por el Ministerio del Trabajo, manteniéndose en perfecto estado de conservación y de limpieza. Todos los locales de trabajo deberán estar iluminados de manera adecuada, ya sea natural, ya sea artificialmente, según la naturaleza de los trabajos que en ellos se efectúen.

En base a la Codificación de Leyes antes comentada, el Ministerio del Trabajo esta facultado para dictar las siguientes normas:

I. Las relativas a las precauciones que deberán tomarse para el desplazamiento de materiales en los locales de trabajo, al material que obligatoriamente deberá utilizarse y a las condiciones especiales para el funcionamiento y la manutención de dicho material, incluidos los requisitos en materia de personal calificado;

II. Para establecer los requisitos similares relativos a la manutención y al almacenamiento de materiales, incluidos los tocantes a las condiciones de seguridad e higiene de los recipientes y almacenes y de los equipos de protección individual;

III. Las concernientes a la obligación de indicar el peso máximo autorizado para el material de transportes, los letreros de prohibición de fumar y los avisos acerca de la naturaleza peligrosa o nociva para la salud de sustancias desplazadas o almacenadas, así como las recomendaciones en materia de primeros auxilios y de asistencia médica;

IV. Para la fijación de los símbolos, señalando eventuales peligros, conformes a las recomendaciones internacionales, que deberán utilizarse en las etiquetas de materiales o sustancias almacenadas o transportadas; y por último normas complementarias referentes a la seguridad de las calderas, hornos y recipientes sometidos a presión, en particular en materia de revestimiento interno, emplazamiento, ventilación de los locales y otros medios de eliminación de gases o vapores nocivos para la salud, y asimismo a las demás instalaciones o material necesarios para la ejecución sin peligro de las tareas de cada asalariado.

Posteriormente, el 5 de octubre de 1988, fue promulgada la Constitución de la República de este país, en la cual incorpora criterios de prevención y protección del trabajo (artículos 10-15).

El 6 de septiembre de 1993, se aprobó el Decreto núm. 914, por el que se instituye la política nacional para la integración de las personas incapacitadas. Se propone asegurar el pleno ejercicio de los derechos individuales de aquellas a las que define como las que presentan disminuciones o anormalidades de carácter permanente en su estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Los medios a emplear son la acción conjunta del Estado y de la sociedad civil y el establecimiento de mecanismos e instrumentos legales y operativos conducentes a la integración social de los incapacitados -incluso la calificación profesional

destinada a incorporarlos al mercado del trabajo- con la participación de éstos en todas las fases de la ejecución de dichas políticas.

Las leyes que se citaron con antelación, son las que actualmente se encuentran rigiendo en dicho país, toda vez que de acuerdo a la investigación realizada en la embajada son las únicas vigentes.

Aunado a lo anterior diremos que tanto Argentina como Chile son países de Latinoamérica que integran medidas de seguridad e higiene antes de las creación de la Organización Internacional del Trabajo, sus leyes se basaron en las normas francesas que fue el primer país pionero en integrar medidas para prevenir los riesgos de trabajo, aunque ulteriormente siguieron los lineamientos encomendados por la OIT y sobre todo por las Conferencias Interamericanas de Seguridad Social. Sin embargo, Brasil, por su parte sus leyes son relativamente nuevas.

A continuación analizaremos las Conferencias Americanas del Trabajo, en virtud de que las mismas y bajo las recomendaciones de la OIT, los países Latinoamericanos tomaron de base para dictar sus leyes, procurando que en todo el continente se llegue a perfeccionar y evitar a través de medidas los riesgos profesionales.

En Santiago de Chile, en enero de 1936, se celebró la primera Conferencia Regional de los Estados de América, comprendía en general, el estudio de todas las convenciones del trabajo, en orden a su aplicación en América y en especial, el de los problemas relativos a los seguros sociales y al trabajo infantil y femenino, acordó resoluciones que transmitirían al Consejo Administrativo de la OIT.

La segunda Conferencia, fue en noviembre de 1939, la cual tuvo lugar en La Habana, Cuba, aprobándose allí 28 resoluciones relativas a la colaboración de América con la OIT, a la solidaridad social del continente, al mejoramiento de las condiciones de vida y de los salarios de los trabajadores a la protección de las mujeres y de los niños, a los seguros sociales, a la inspección del trabajo.

La tercera Conferencia Americana del Trabajo, se reunió en México, en abril de 1946, en ellas se aprobaron recomendaciones que garanticen la libertad de asociación para todos, las organizaciones pueden libremente federarse y no serán disueltas por órdenes administrativas. Se extiende el campo de aplicación de los contratos colectivos de trabajo. La cuarta Conferencia fue en Montevideo, en 1949 y la quinta en Río de Janeiro, en 1952.

En las Conferencias celebradas por los Estados de América, miembros de la OIT, se observa que su objeto principal es la asistencia pública y los seguros sociales, basándose en una seguridad social.

Por otra parte, y aunado a lo anterior, el 10 de mayo de 1994, surgió en el seno de la reunión XXVI de la Conferencia General de la OIT, la Declaración de Filadelfia, en la cual se reafirmaron principios fundamentales entre los que se señalaron que la pobreza en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad en todas partes; que la lucha contra la necesidad debe emprenderse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie igual con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común; que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tiene el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Allí se establece solamente la obligación de fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan alcanzar la plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida; el empleo de los trabajadores en las ocupaciones en que pueden tener la satisfacción de dar la más amplia medida de seguridad social, para

proveer un ingreso básico a los que necesitan tal protección; asistencia médica completa, protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores, en todas las ocupaciones; protección de la infancia y maternidad.

Aún cuando existen profundas raíces, en la actualidad el deseo fundamental es el bienestar social mediante actividades destinadas a la prevención, control y disminución de los accidentes y enfermedades de trabajo, por tal motivo es la preocupación de todo el mundo de proteger a sus trabajadores, por lo que a través de normas fijan soluciones e implantan medidas para evitar los riesgos profesionales.

## **CAPITULO TERCERO.**

### **MARCO JURIDICO NACIONAL DE LA REGLAMENTACION RELATIVA A LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**

Al igual que otros países de América, México fue uno de los primeros en expedir reglamentaciones relativas a medidas de Seguridad e Higiene; por ello, a continuación analizaremos los antecedentes de dichos ordenamientos para saber, a grosso modo, cuales fueron las primeras leyes sobre la materia.

#### **1. Antecedentes.**

Como se estableció en el capítulo anterior, en México, los aztecas tuvieron ciertas formas de asistencia social al considerar como deber atender a los ancianos e inválidos.

Durante la época colonial empezaron a surgir medidas preventivas de los riesgos de trabajo, los conquistadores a través de las Leyes de Indias buscaron elevar el nivel de vida de los indígenas, proporcionándoles asistencia en caso de

que sufrieran algún accidente, sin embargo, dichas leyes no tuvieron una aplicación efectiva.

Posteriormente, en el México independiente se estableció la Constitución de Apatzingan de 1814, que no cobro vigencia misma que entre, otras cosas, proclamaba una vida humana y decorosa para los jornaleros; no obstante de lo que disponía el texto constitucional, las jornadas de los trabajadores eran infrahumanas, los salarios ínfimos, carecían de higiene y seguridad en el trabajo; presentándose así la explotación de la clase obrera. Es por ello que en varios Estados de la República, se promulgaron leyes que venían a regular de cierta manera sus condiciones.

El 20 de febrero de 1904, el Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, promulgó la primera Ley de Accidentes de Trabajo, que imponía la obligación por parte del patrón de pagar la atención médica y el salario del obrero en caso de enfermedad o accidente de trabajo por el desempeño de sus labores, así como la indemnización en caso de muerte por la cantidad de 15 días de sueldo.

El 9 de noviembre de 1906, el Gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes estableció también la Ley de Accidentes de Trabajo, entre otras cosas

señalaba la responsabilidad civil en que incurrían los patrones, comprendiendo el pago de asistencia médica y farmacéutica por un lapso mayor de 6 meses más gastos de muerte; así mismo implantaba la indemnización en caso de incapacidad total del obrero.

El 19 de febrero de 1907, Rodolfo Reyes, presentó un proyecto sobre la Ley Minera, plantea la necesidad de que las legislaciones de los Estados en materia laboral se elevaran al ámbito federal, la cual se encontraba reservada a los mismos Estados, por otro lado, establecía que en caso de insolvencia por parte del patrón se le impondría responsabilidad civil, teniendo obligación de dar aviso a las autoridades sobre los accidentes ocurridos, se protegía tanto al trabajador como a sus familiares quienes eran indemnizados en caso de que sufriera algún accidente o enfermedad el obrero.

El 6 de noviembre de 1912, la Cámara de Diputados presentó al Congreso de la Unión la iniciativa sobre el Mejoramiento de la Situación de Peones y Medianeros de las Haciendas, sentó la obligación de los hacendarios de contar con botiquines de primeros auxilios para los obreros, así como de contar con una gente capacitada para que prestara sus servicios imponiendo una multa en caso de infringir tal disposición.

En Aguascalientes, el 28 de mayo de 1913, los Diputados de ese Estado presentaron al Congreso la Ley para Remediar el Daño Procedente del Riesgo Profesional, la cual señalaba la obligación del patrón de proporcionar indemnización en caso de lesión, pero además el obrero recibiría asistencia médica y se le pagaría la mitad de su sueldo durante todo el tiempo que se encontrase de incapacidad. En caso de que muriera el trabajador, el patrón les otorgaría una pensión alimenticia a los hijos menores de edad hasta que cumplieren 18 años y a la viuda se le daría una pensión durante 5 años, para que en un momento dado cumpliera estas disposiciones el patrón, imponía dicha Ley la creación de una caja del riesgo profesional.

En los mismos términos que las Leyes anteriores, el Estado de Veracruz, promulgó su Ley de Trabajo en 1914, reglamentando la materia de trabajo y riesgos.

En diciembre de 1915, el Estado de Hidalgo también dictó la Ley sobre Accidentes de Trabajo, con la innovación de aumentar el 25 % de indemnización al patrón por no haber tomado todas las medidas preventivas para evitar que el obrero sufriera un accidente.

Por su parte, el Estado de Jalisco en el mismo año, reformó el Decreto 39 expedido el 7 de octubre de 1914, el cual imponía a los patrones (de cualquier tipo de empresa o negociación) de pagar a los obreros su salario íntegro por todo el tiempo que durara su incapacidad como consecuencia de haber sufrido alguna enfermedad o accidente con motivo de su trabajo.

En Coahuila, Gustavo Espinoza Mireles estableció la Ley de Trabajo, el 27 de octubre de 1916, reglamentó los accidentes del trabajo, señalando la responsabilidad civil de las empresas, imponiéndoles la obligación de dar asistencia médica, de gastos de inhumación, del salario íntegro del obrero por todo el tiempo que durara la enfermedad sin que excediera de 6 meses; así mismo señalaba varios tipos de incapacidad, pagando el patrón al trabajador una pensión que no excediera de 2 años de acuerdo al tipo de incapacidad; liberaba de responsabilidad al patrón si el accidente ocurría por causas de fuerza mayor o extraños al trabajo o a la empresa y por negligencia inexcusable del operario.

Estas Leyes sirvieron de base para elaborar el artículo 123 de la Constitución de 1917, el cual sentó un régimen de Derecho del Trabajo y de previsión social, tendiendo a establecer no sólo las relaciones obrero-patronales sino también normas que pretendieron resolver el problema de la vivienda, el de la educación de los obreros, el de la prevención de los riesgos de trabajo (lo que

hoy llamamos la Seguridad Social); estableció derechos sociales mínimos y confirió a los gobiernos de los Estados la facultad de legislar en materia laboral.

El texto original del artículo 123 Constitucional establecía, en sus fracciones XIV, XV, la regulación de los Riesgos de Trabajo, considerando que el patrón sería responsable de los accidentes y enfermedades que sufriera el obrero en ejercicio de su trabajo; el pago de la indemnización correspondiente de acuerdo a la consecuencia del riesgo ya sea por muerte o por incapacidad temporal o permanente (fracción XIV).

Así mismo, el empresario estaba obligado a adoptar medidas de seguridad e higiene en su establecimiento para prevenir los accidentes por el uso de las máquinas, instrumentos y demás materiales de trabajo (fracción XV).

La Constitución sentó las bases para la elaboración de diversas leyes locales, mismas que en ocasiones ampliaron sus disposiciones otorgando mayores prestaciones en caso de incapacidad o muerte del trabajador por enfermedades o accidentes; con ello se lograron grandes avances en materia de seguridad e higiene y otros derechos; sin embargo, se presentó el problema de que la diversidad de legislaciones provocó conflictos jurídicos al momento de ser

aplicadas y que había condiciones diferentes entre un Estado y otro, por ello fue que en 1921 se comenzara a manejar la idea de unificar la legislación laboral.

En materia de seguridad social, en 1921, se elaboró un proyecto de Ley para la Creación del Seguro Obrero en el cual se proponía la creación del seguro social administrado por el Estado, este seguro amparaba a todos los operarios que prestaban sus servicios a un patrón; otorgaba indemnizaciones por accidentes de trabajo, establecía las jubilaciones por vejez, así como el seguro de vida a los activos.

Con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo el 3 de septiembre de 1925, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, presentaron un proyecto de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Señalaban la creación de un Instituto Nacional de Seguro Social, donde tendría aportaciones de las empresas para que subsistiera. Así mismo tendría por objeto otorgar atención médica, salario e indemnizaciones a los trabajadores que sufrieren un accidente o una enfermedad. No obstante lo anterior, tenía la obligación el patrón de tomar todas las medidas tendientes para evitar los accidentes, señaló la obligación de los patrones de ajustarse a los reglamentos que dictará aquel, y organizaría servicios de inspección. Como podemos observar se empiezan a dar los inicios de la inspección de trabajo a las empresas.

En 1928, durante los últimos meses del periodo presidencial de Plutarco Elias Calles, se elaboró un proyecto de Código Federal de Trabajo que presentó a la discusión de la Convención Obrero-Patronal reunida para tal fin en el mismo año, la cual definía al Riesgo Profesional como aquel a que están expuestos los trabajadores con motivo del trabajo que ejecuten o en ejercicio del mismo.

Siendo ya presidente Emilio Portes Gil, promulgó el 31 de agosto de 1929, la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 fracción XXIX Constitucionales a fin de que por un lado el Congreso tuviese la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo, leyes que serían aplicadas por los Estados en sus respectivas jurisdicciones, reservando ciertas ramas industriales al ámbito federal, como lo eran las empresas ferrocarrileras y de transportes amparadas por concesión federal, minera, hidrocarburos y trabajos del mar; (actualmente la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional nos menciona las ramas industriales, empresas y aplicación de disposiciones de trabajo, que son competencia de las autoridades federales); y por el otro consideró la necesidad de expedir la Ley del Seguro Social que abarcaría seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de enfermedades y accidentes de trabajo.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> cfr. KAYE, Dionisio J. Los Riesgos de Trabajo. Primera edición. Trillas. México. 1985. p.35.

Tres años más tarde, el 18 de agosto de 1931, durante el periodo presidencial de Pascual Ortiz Rubio, el congreso aprobó la Ley Federal del Trabajo, la cual había tenido como antecedente inmediato el proyecto de Emilio Portes Gil y las aportaciones de la Convención Obrero-Patronal de 1928.

La Ley Federal del Trabajo apegándose a las disposiciones del artículo 123 Constitucional vino a reglamentar, entre otras cosas, el derecho de organización sindical y empresarial, la contratación colectiva de trabajo, el derecho de huelga; las condiciones bajo las cuales son procedentes el cierre de empresas y los despidos de personal, las cuestiones relativas a la duración de la jornada de trabajo, las horas extras, los salarios, la responsabilidad patronal y el pago por accidentes y enfermedades de trabajo regulación de los riesgos de trabajo, adoptando la Teoría de Responsabilidad Objetiva; definió al accidente de trabajo como "toda lesión médico quirúrgica o perturbación síquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida, sobrevenida durante el trabajo o en ejercicio de éste o durante el mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo producida en las mismas circunstancias" y a la enfermedad profesional como "todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero, o del medio en que se ve obligado a trabajar y

que provoca en el organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria".

Por otra parte, en sus inicios la Ley Federal del Trabajo contemplaba como efectos de los riesgos de trabajo:

a) La incapacidad total permanente, definiéndola como aquella pérdida absoluta de facultades o aptitudes, que imposibilitan a un individuo para poder desempeñar cualquier trabajo por todo el resto de su vida (definición que no cambia con las reformas de 1970).

b) Incapacidad parcial permanente, es aquella disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo;

c) Incapacidad temporal, se entiende como la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a un individuo para desempeñar su trabajo por algún tiempo;

d) Muerte.

Los trabajadores tendrían derecho a una asistencia médica; a una administración de medicamentos y material de curación y a las indemnizaciones fijadas por la Ley.

El patrón tenía la obligación de dar aviso de los accidentes ocurridos a la autoridad competente, debiendo ser dentro de las primeras 72 horas. No obstante lo anterior, excluía de la responsabilidad al patrón: a) cuando el accidente ocurriera, encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, proporcionando sólo los primeros auxilios; b) cuando el trabajador se ocasionare deliberadamente el accidente por sí sólo o de acuerdo con otra persona, c) cuando el accidente fuera debido a la fuerza mayor extraña al trabajo.

Para la exacta observancia de la Ley Federal del Trabajo, el Ejecutivo Federal, el 29 de noviembre de 1934, publicó el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo entre otras cosas imponía la obligación al patrón de instalar extinguidores en donde hubiera peligro de incendio, a fin de evitar los posibles accidentes; obligó a los trabajadores en caso de incendio o cualquier otro siniestro a prestar sus servicios por todo el tiempo que fuere necesario, a fin de extinguirlo; disponía la creación de comisiones de higiene y seguridad, ropa para los obreros, de normas de seguridad para la protección de

las máquinas, de equipos de transmisión de energía mecánicas, dispuso inspecciones de trabajo llevadas a cabo por peritos autorizados o inspectores, así como sanciones que se podían imponer a las empresas en su caso pecuniarias que iban de los \$500.00 a los \$ 2000.00 pesos.

EL 1º de mayo de 1970 la Ley Federal del Trabajo sufre reformas, adopta la Teoría del Riesgo de Empresa como la Ley anterior consistente en que la empresa debe cubrir a los trabajadores a su servicio los riesgos que estos sufran dentro de la misma.

Esta nueva Ley provocó notables cambios e innovaciones, superando a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse de la idea que presentaba la Ley anterior.

La exposición de motivos de la Ley de 1970 señala que la primera consecuencia consiste en el cambio de terminología a lo que era conocido como Riesgos Profesionales se titularon Riesgos de Trabajo y las consecuencias de estos como accidentes y enfermedades de trabajo, modificándose también las definiciones de éstos.

Señala la Ley que Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidentes de Trabajo como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en esta definición los accidentes in itinere, es decir, los que se produzcan al trasladarse el operario directamente a su domicilio y viceversa.

Enfermedades de Trabajo como 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 laborioso se vea obligado a prestar sus servicios; es decir, aquellas puedan derivar de dos circunstancias: del trabajo mismo o del medio en que el obrero se vea obligado a prestar sus servicios.

Los activos que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho: I. Asistencia médica y quirúrgica. II. Rehabilitación. III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera. IV. Medicamentos y material de curación. V. Aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y VI. La indemnización fijada por la ley.

Además hace la enumeración de enfermedades de trabajo; la Ley establece que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social realizara las investigaciones y estudios necesarios a fin de que se adecue periódicamente la tabla de enfermedades así como la valuación de incapacidades permanentes producidas por accidentes o enfermedades de trabajo.

#### TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO.

1. Neumoconosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral.
2. Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores.
3. Dermatitis.
4. Oftalmopatías profesionales (enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos).
5. Intoxicaciones.
6. Infecciones, parasitosis, micosis y virosis.
7. Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos.
8. Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo.

9. Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer).

10. Cáncer.

11. Enfermedades endógenas.

Las prevenciones que se derivan de la Ley son:

a) Adoptar los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador en el lugar en que deban ejecutarse las labores y en el manejo de las máquinas.

b) Instrumentar las medidas adecuadas para prevenir accidentes.

c) Dar aviso oportuno a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

d) Observar principios de seguridad e higiene en los lugares de trabajo.

e) Prevenir las enfermedades epidémicas o infecciosas.

f) Disponer en todo momento de los medicamentos y materiales de curación indispensables para la prestación oportuna y eficaz de los primeros auxilios.

g) Proporcionar a los trabajadores medicamentos profilácticos en lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemias.

h) Fijar visiblemente y difundir los reglamentos de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

El 1º de mayo de 1978 se modificó la Ley respecto al régimen de responsabilidades y sanciones con relación a la seguridad e higiene, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980.

Más tarde, el presidente José López Portillo expidió el nuevo Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo que derogó al anterior, publicado el 5 de junio de 1978, cuyos objetivos principales son contribuir a la reducción de los riesgos de trabajo en todas las empresas del país y elevar la productividad.

El documento en cuestión encuentra su fundamento en el precepto 512 de la Ley de la Materia que garantiza no únicamente la vigilancia de la integridad física y mental del trabajador sino también su seguridad con un enfoque social y humano; tiende a prevenir los riesgos de trabajo, promover el mayor uso de la medicina y de la ingeniería especializada en este campo; contempla no sólo las medidas de seguridad e higiene en las grandes empresas, sino también lo hace en los pequeños centros de trabajo, en donde quienes laboran se encuentran igualmente expuestos a sufrir accidentes o contraer enfermedades. Por otro lado, dispuso de instructivos en cada actividad industrial, mismos que han sido

sustituidos a partir de 1993 por Normas Oficiales Mexicanas, a través de las cuales, se establece medidas preventivas de Seguridad e Higiene, imponiendo al patrón obligaciones, asimismo tienen como finalidad determinar la forma en que deben cumplirse aquellas finalidades contenidas en el instrumento legal citado, en los centros de trabajo.

Es así que en la prevención y combate de los riesgos derivados de la relación de trabajo, no pueden desestimarse los elementos directamente relacionados con el trabajo que se realiza, tales como maquinaria, herramienta, equipo de iluminación, contaminación, condiciones de temperatura, etc; ni los que se refieren al activo, a la satisfacción de sus necesidades básicas en las áreas de alimentación, vivienda, transporte, cultura y recreación, entre otras. La efectividad en la prevención de riesgos, depende de un sistema complejo de elementos que incluyen aspectos de reglamentación, normalización; inspección e investigación técnica, médica, socioeconómica y educación, capacitación y adiestramiento.

Actualmente las principales disposiciones sobre la materia que nos ocupa se encuentran en la Constitución General de la República en su artículo 123 Fracciones XIV, XV, XXIX y XXXI, Ley Federal del Trabajo y Reglamento de Seguridad e Higiene.

Por otra parte y aunado a la Ley Reglamentaria del precepto 123, al darse al Congreso las facultades para legislar en esta materia. Igualmente se consideró de utilidad social la expedición de la Ley del Seguro Social y no es sino hasta el 19 de enero de 1943 que entra en vigor; creo el Instituto Mexicano del Seguro Social, como un organismo público descentralizado con patrimonio y personalidad jurídica propias que atiende a las siguientes ramas: a) Riesgos de Trabajo, b) Enfermedades no profesionales, c) Pensiones, d) Guarderías, e) Cesantía en edad avanzada.<sup>32</sup>

El 12 de marzo de 1973 se da un nuevo régimen de seguro social. En materia de Riesgos de Trabajo el patrón es responsable de los accidentes y enfermedades de trabajo, tal como lo señala la Fracción XIV del artículo 123 Constitucional, por lo tanto, en materia de riesgos de trabajo el IMSS se subroga en la obligación del patrón mediante el pago de una cuota patronal y el seguro, presta servicios médicos hospitalarios, aparatos de prótesis y ortopedia, medicamentos y subsidios a los operarios que sufran un accidente o enfermedad.

Esta Ley define a los Riesgos de Trabajo exactamente en los mismos términos que la Federal del Trabajo, lo que es de suma importancia, la determinación de la naturaleza profesional o no profesional de la afección no sólo

---

<sup>32</sup> KAYE, Dionisio J. *op. cit.* p. 40.

porque las prestaciones que se otorguen en los casos de accidentes o enfermedades de trabajo son superiores a las que proceden tratándose de enfermedades generales, sino también porque, cuando se está en presencia de tales padecimientos, son también beneficiarios los ascendientes que dependen económicamente del trabajador.

El capítulo tercero señala sobre la facultad del IMSS de proporcionar servicios de carácter general con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada; para estos efectos del IMSS, se coordinará con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, asimismo el Reglamento para la Clasificación y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgo de Trabajo, impone a las empresas, cuyos índices de peligrosidad son muy altos, la obligación de tomar las medidas preventivas de acuerdo con lo que establezcan los Similares de Higiene Industrial y del Instituto, para evitar el incremento del grado de riesgo.

## **2. Naturaleza Jurídica de la Seguridad e Higiene.**

La Ley Federal del Trabajo impone las obligaciones a los patrones la cual debe instalar, de acuerdo a los principios de seguridad e higiene, las fábricas,

talleres, oficinas y demás lugares en que deban realizarse las labores, para prevenir los riesgos de trabajo y perjuicios al activo; así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.

La importancia de la Seguridad e Higiene en el Trabajo esta dada por el principio elemental de preservar la integridad física del obrero, así como procurar el bienestar y la seguridad del ingreso y del consumo de los operarios y sus familias, a través del establecimiento de condiciones adecuadas para la prestación del trabajo, menos minimizar el índice de accidentes y enfermedades laborales.

Es por eso que uno de los fines más importantes de la previsión social es el reducir al máximo posible, las causas de los accidentes y enfermedades laborales, pues éstos representan un problema de creciente magnitud y grandes pérdidas, tanto en lo que respecta a vidas humanas como en recursos económicos y productivos.

Para que haya seguridad en el trabajo, es necesario que se capacite a los trabajadores en el área en que laboran. Esta capacitación debe tener como finalidad que el trabajador utilice todos los instrumentos y máquinas adecuadamente, evitando así posibles accidentes, y si aún cuando se cumplan lo

anterior, existieran riesgos latentes que requieran protección adicional, debe instruirse al operario en el uso de equipo de seguridad como gafas, botas, cascos, guantes, trajes, etc, con el objetivo de que el posible riesgo de sufrir un accidente sea minimizado eficientemente.

Por otra parte, en el ámbito laboral hay varios aspectos, como los contaminantes, a los que podemos definir como agentes físicos, elementos y compuestos químicos o biológicos, capaces de alterar las condiciones del ambiente del centro de trabajo y que, por sus propiedades concentración nivel y tiempo de acción, puedan alterar la salud de los laboriosos.

Para evitar o disminuir tales agentes se pueden adoptar las siguientes medidas:

- a) Sustituir o modificar los agentes, elementos o sustancias que provoquen la contaminación, por otras sustancias o elementos que no causen daño;
- b) Reducir los contaminantes al mínimo;
- c) Introducir modificaciones en los procedimientos de trabajo o en los equipos.

De acuerdo a lo antes expuesto, podemos concluir, que las disposiciones relativas a las medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo deben aplicarse a "todas aquellas personas que se encuentran expuestas a riesgos en su actividad, así como en los lugares donde se realiza el trabajo, sea éste de la naturaleza que sea, en tanto que la prestación de servicios determine o fija medidas de seguridad necesarias para proteger al trabajador y que éste pueda realizar sus tareas en las mejores condiciones".<sup>33</sup>

### **3. Organos y Autoridades Competentes.**

La Autoridad competente en materia de Seguridad e Higiene es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través de sus diversos órganos.

En el aspecto sustantivo, la Secretaría referida interviene respecto a la prevención de riesgos de trabajo en las empresas, es con la creación de normas de trabajo en materia de Seguridad e Higiene, mismas que deben cumplir los patronos dependiendo la rama industrial de su empresa.

---

<sup>33</sup> CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo, op. cit. p. 55.

En el campo procedimental, y para verificar el cumplimiento de estas normas, la Secretaría cuenta con áreas encargadas de realizar inspecciones de trabajo a las empresas.

En 1976 fue publicada la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que abrogó a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado; la cual en su artículo 40 establece las atribuciones de la respectiva de Trabajo y Previsión social, y previene que le corresponde vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el precepto 123 Constitucional, en el Estatuto Laboral y sus reglamentos; promover el desarrollo de la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los operarios y vigilar su cumplimiento.

La Secretaría cuenta con los siguientes servidores públicos, unidades administrativas y órganos desconcentrados:

Secretario;

Subsecretario A;

Subsecretario B;

Oficial Mayor;

Coordinación General de Funcionarios Conciliadores;

Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo;

Oficina Administrativa Nacional para el Acuerdo de Cooperación de América del Norte;

Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales,

Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Generales;

Dirección General de Asuntos Jurídicos;

Dirección General de Capacitación y Productividad;

Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo;

Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

Dirección General de Programación y Presupuestación;

Dirección General de Registro de Asociaciones;

Unidad de Comunicación Social;

Delegaciones Federales del Trabajo;

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; y

Comités integrados por instrucciones del Secretario.

Las Subsecretarías "A" y "B", la Oficialía Mayor, la Coordinación General de Funciones Conciliadoras, la Unidad de Comunicación Social y la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo, dependen directamente del Secretario.

A su vez la Subsecretaría "A" se integra con las siguientes Direcciones:

- Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;
- Dirección General de Registro de Asociaciones; y
- Dirección General de Asuntos Jurídicos.

La Subsecretaría "B" se integra con las siguientes áreas:

-Oficina Administrativa Nacional para el Acuerdo de Cooperación de América del Norte;

- Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo;
- Dirección General de Empleo;
- Dirección General de Capacitación y Productividad;
- Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; y
- Dirección General de Fomento Cooperativo y Organización Social para el Trabajo.

La Oficialía Mayor se compone de las siguientes Direcciones:

- Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales;
- Dirección General de Programación y Presupuestación; y
- Dirección General de Administración de Recursos Materiales y Servicios Generales.

Se cuenta como órganos desconcentrados que son la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que depende directamente del Secretario; las Delegaciones y Oficinas Federales del Trabajo dependen de la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo.

Asimismo la Secretaría cuenta con los siguientes organismos sectorizados, con dependencia directa del Secretario:

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAM);

Comisión Mixta de la Industria Textil del Algodón (COMIXINTA);

Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS), y

Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).

El Reglamento Interior de la Secretaría dispone las funciones que tiene cada área y de éste observamos, que las áreas responsables en la prevención de riesgos de trabajo en las empresas son: la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo, las Delegaciones Federales del Trabajo en cada Entidad Federativa, la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; las dos primeras intervienen realizando inspecciones de trabajo a las empresas para la observación de las normas laborales y la última lleva el control, estadísticas y dicta normas a seguir

en materia de seguridad e higiene. Otra área que interviene es la Dirección General de Asuntos Jurídicos en lo relacionado a la imposición de sanciones administrativas por violaciones a la Ley.

A continuación mencionaremos cuales son las funciones de cada una de estas áreas.

#### DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

Esta Dirección depende de la Subsecretaría "A", sus objetivos son vigilar el cumplimiento de la legislación laboral a través de la Inspección del Trabajo y el registro de las organizaciones sindicales y en caso de incumplimiento a las normas laborales, dictar medidas para su corrección y la imposición de sanciones.

La Inspección de Trabajo surgió como una oficina del Departamento del Trabajo que dependía directamente del Ejecutivo Federal. En 1933 se expidió el Reglamento del Departamento Federal del Trabajo, mismo que confería a la Oficina de Inspección la facultad de vigilar el cumplimiento de las leyes y reglamentos; avenencia entre los factores de la producción; el control de inspectores y las relaciones con las Juntas Federales. De acuerdo con este mismo

reglamento la Oficina de Higiene y Seguridad Industrial también tenía funciones inspectivas en materia de seguridad e higiene.

Con la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se contó con la Dirección del Trabajo, que en materia de inspección tenía a su cargo el Departamento de Inspección, a su vez la Dirección General de Previsión Social, tenía un Departamento de Seguridad Industrial y de la Dirección General de Servicios Médicos dependía un Departamento de Higiene del Trabajo, como se observa la función de inspección estaba dividida entre estas tres unidades.

La Dirección de Inspección Federal del Trabajo se creó en 1970, por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de abril de ese año, la cual se organizó con distintos departamentos encargados de realizar cada uno inspecciones de condiciones de trabajo, de seguridad e higiene; de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión y de trabajo de mujeres y menores.

Posteriormente fue reestructurada, desapareciendo los departamentos citados para integrar la inspección en un sólo cuerpo, el cual prevalece desde 1983; el 5 de julio de 1994 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación modificaciones al Reglamento Interior en el cual no se observan modificaciones

para esta Dirección (esta información fue obtenida de documentos que obran en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo).

Actualmente las funciones que le corresponden a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo se encuentran establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría y son:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, Normas Oficiales Mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus funciones, y solicitar por escrito a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones mixtas envíe la información y documentación necesaria para vigilar dicho cumplimiento;

II. Facilitar información técnica, asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, así como procurar la obtención de promesas de cumplimiento voluntario, en los casos que estime pertinente;

III. Vigilar y asesorar a los patrones para que contribuyan al fomento de las actividades educativas, culturales y deportivas entre sus trabajadores y

proporcionarles a éstos, los equipos y útiles indispensables para el desarrollo de tales actividades;

IV. Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de verificación, extraordinarias y de todo tipo en los establecimientos y centros de trabajo, de patronos sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral. Las órdenes de visita a los patronos e inspectores serán suscritas indistintamente por el Director General de Inspección Federal del Trabajo o por el Director de Inspección y Programación de dicha Dirección; en cada Delegación Federal del Trabajo también podrán ser firmadas por los delegados;

V. Realizar estudios, investigaciones y acopio de datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía entre trabajadores y patronos;

VI. Certificar por medio de los inspectores federales del trabajo, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obrero-patronales, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y de otras elecciones que requieran esa formalidad;

VII. Vigilar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, contenidas en las actas levantadas por los inspectores y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunica a las empresas el tiempo en

que deberán llevar a cabo las medidas ordenadas; y en caso de peligro inminente, los inspectores podrán ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata, incluyendo las relativas al funcionamiento de maquinaria, instalaciones y equipo de utilización de áreas y métodos de trabajo o establecimientos;

VIII. Señalar los plazos en que deban cumplirse las medidas de seguridad e higiene, contenidas en las actas levantadas por los inspectores y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunica a las empresas el tiempo en que deberán llevar a cabo las medidas ordenadas; y en caso de peligro inminente, los inspectores podrán ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata, incluyendo las relativas al funcionamiento de maquinaria, instalaciones y equipo de utilización de áreas y métodos de trabajo o establecimientos;

IX. Proporcionar el apoyo que las autoridades de las entidades federativas deben prestar a la Inspección Federal del Trabajo, en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y de seguridad e higiene;

X. Proteger y vigilar de manera especial el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16; verificar que cuenten con sus certificados médicos de aptitud para el trabajo y ordenar los exámenes médicos periódicos a los que deben someterse;

XI. Vigilar el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de las mujeres; y

XII. Denunciar ante el Ministerio Público los hechos que se susciten o se conozcan con motivo de las diligencias inspectivas, cuando los mismos puedan configurar la existencia de un delito.

Para su mejor funcionamiento esta Dirección cuenta con la Dirección General; Dirección de Inspección y Programación; Dirección de Normas de Trabajo; y Coordinación Administrativa.

La Dirección de Inspección y Programación se compone de dos subdirecciones:

1. Subdirección de Programas y Control de Visitas, que a su vez cuenta con los siguientes Departamentos:

a) Departamento de Expedición y Registro de Ordenes de Visitas Inspectivas; y

b) Departamento de Dirección Nacional de Empresas;

2. Subdirección de Inspección y Avenimiento, que cuenta con los siguientes Departamentos:

a) Departamento de Avenimiento y Padrones Electorales;

b) Departamento Inspectivo del Valle de México; y

c) Departamento Inspectivo Foráneo.

La Dirección de Normas de Trabajo cuenta con dos subdirecciones:

1. Subdirección de Información en Normas de Trabajo, que cuenta con los siguientes Departamentos:

- a) Departamento de Asesoría y Orientación;
- b) Departamento de Coordinación y Divulgación; y
- c) Departamento de Dictamen y Emplazamiento.

2. Subdirección del Trabajo de Menores y Especiales, que cuenta con:

- a) Departamento del Trabajo de Menores;
- b) Departamento de Trabajos Especiales.

## DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Anteriormente, era la Dirección General de Medicina de Seguridad en el Trabajo, y a partir de 1994 con las reformas hechas al Reglamento Interior de la Secretaría publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de julio del mismo año, cambia de denominación pasando hacer ahora la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Este cambio de denominación, obedece a que a esta Dirección se le aplicaron sus funciones correspondiéndole ahora, la elaboración de Normas

Oficiales Mexicanas que emita la Secretaría con base en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización de 1992, por este motivo también se reestructuro esta Dirección General para adecuarse a las nuevas funciones encomendadas, creando nuevas áreas como lo es una Dirección Especial que se encarga de la normalización e investigación, más adelante mencionaremos como se encuentra compuesta.

Inmediatamente de esta reestructuración se obtuvieron los resultados al crearse las Normas Oficiales Mexicanas NOM-STPS, que constituyeron a los diversos instructivos sobre seguridad e higiene que establecía el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a la fecha hay 116 Normas Oficiales Mexicanas NOM-STPS, que ya están siendo aplicadas en la Seguridad e Higiene de las empresas y vigiladas por la Secretaría.

De conformidad con el Reglamento Interior de Trabajo, sus principales funciones son:

- I. Proponer adecuaciones a la regulación sobre seguridad e higiene en el trabajo y elaborar anteproyectos de Normas Oficiales Mexicanas en esas materias;
- II. Promover la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo;

III. Promover la organización, registro y fundamento de las Comisiones de Seguridad e Higiene; la capacitación de sus integrantes y proporcionar asesoría a dichas comisiones;

IV. Valuar el funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene registradas; y sugerirles medidas adecuadas para su desarrollo y mejoramiento;

V. Promover cursos de capacitación para personal técnico de seguridad e higiene en el trabajo;

VI. Impulsar la investigación y promover el desarrollo de programas de información y divulgación en materia de seguridad e higiene en el trabajo y en ergonomía;

VII. Realizar las investigaciones y estudios necesarios a fin de que la Secretaría pueda proponer al Ejecutivo Federal la adecuación periódica de las Tablas de Enfermedades de Trabajo y de Valuación de Incapacidades Permanentes establecidas en la Ley Federal del Trabajo;

VIII. Extender los certificados o licencias a los operados de máquinas y equipos que lo requieran de acuerdo con las normas aplicables;

IX. Otorgar las autorizaciones que correspondan para el funcionamiento de maquinaria, de equipo y generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, de conformidad con las disposiciones respectivas;

X. Resolver las consultas que en el ámbito de su competencia le sean formuladas por las autoridades del trabajo;

XI. Colaborar con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, en la programación de las visitas de inspección en materia de seguridad e higiene;

XII. Promover y participar en actividades académicas o científicas sobre seguridad e higiene en el trabajo;

XIII. Promover el establecimiento de convenios o acuerdos de intercambio técnico y científico, con Instituciones Nacionales o Internacionales, en coordinación con las Dependencias y Unidades Administrativas competentes;

XIV. Apoyar el funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional, la del Distrito Federal y las Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y desempeñar el secretariado técnico de la Comisión Consultiva Nacional mencionada;

XV. Apoyar al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y medio ambiente laboral, así como al Presidente del mismo;

XVI. Promover en las empresas el desarrollo de los servicios preventivos de medicina del trabajo y de seguridad e higiene, proporcionarles asesoría y promover la capacitación de los especialistas y técnicos de dichos servicios;

XVII. Propiciar que las cámaras y asociaciones de patrones, promuevan entre sus agremiados la elaboración y aplicación de programas preventivos en materia de seguridad e higiene, ergonomía y medio ambiente del trabajo;

XVIII. Realizar estudios relativos al medio ambiente laboral, para proponer la adecuación o expedición de Normas Oficiales Mexicanas relativas a los agentes físicos y químicos para evitar efectos perjudiciales a la salud, o efectuarlos a solicitud de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y difundir los avances científicos y tecnológicos en la materia;

XIX. Elaborar, organizar, desarrollar, evaluar programas y campañas de seguridad e higiene en el trabajo, ergonomía, mejoramiento del medio y de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo a nivel local, regional o nacional, con la participación de las dependencias, entidades y organismos que correspondan.

Las funciones de esta Dirección podrá ejercerlas en los términos previstos en las Leyes, tratados y reglamentos aplicables, en coordinación con las dependencias y entidades del Departamento del Distrito Federal, de los Estados y Municipios, u organismos de gobiernos extranjeros o de carácter internacional.

Esta Dirección General se encuentra organizada de la siguiente manera:

Dirección General;

Dirección de Normalización e Investigación;

Dirección de Asistencia Técnica;

Coordinación Administrativa;

Cuenta con 5 Departamentos que dependen directamente de la Dirección

**General:**

1. Departamento de Comisiones Mixtas;
2. Departamento de Comisiones Consultivas;
3. Departamento de Programas y Coordinación Externa;
4. Departamento de Bioestadística, y
5. Departamento de Apoyo Médico Técnico.

**La Dirección de Normalización e Investigación, se compone de:**

**Unidad de Información;**

**Unidad de Estudios del Medio Ambiente Laboral;**

**Unidad de Estructuración de Normas, y**

**Unidad de Investigación.**

**La Dirección de Asistencia Técnica se compone de:**

**Unidad de Programas Preventivos y de Coordinación;**

**Unidad de Capacitación;**

**Unidad de Difusión, y**

**Unidad de Asesoría a Comisiones Mixtas.**

**DIRECCION GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO.**

Esta Dirección se encarga de ejecutar las acciones que la Secretaría realiza en materia de administración del trabajo, es decir, coordina las actividades de las Delegaciones en las Entidades Federativas.

Sus atribuciones de conformidad con el Reglamento Interior, son:

I. Coordinar el funcionamiento de las Delegaciones y vigilar el debido cumplimiento de las atribuciones a su cargo;

II. Evaluar el funcionamiento de las Delegaciones Federales del Trabajo, informando cuando menos una vez al mes al Secretario sobre el particular en forma breve;

III. Proponer al Secretario la mejor organización de las Delegaciones Federales del Trabajo y las razones que determinen su debida aplicación;

IV. Vigilar que con la debida oportunidad, las Delegaciones ejecuten los actos, acciones y programas que determinen las unidades normativas centrales a las que se les dará oportuna noticia sobre sus resultados;

V. Informar oportunamente a las Delegaciones Federales del Trabajo, sobre los principios y criterios que deberán normar su actuación y la ejecución de las acciones que les sean asignadas;

VI. Auxiliar en sus labores y en los casos específicos que se les encomienden, a las autoridades de las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y

VII. Auxiliar administrativamente y en los términos que les sean fijados al Procurador Federal de la Defensa del Trabajo.

Esta Dirección General se encuentra organizada de la siguiente manera:

Dirección General;

Subdirección Técnica;

Subdirección de Administración Foránea, y

Coordinación Administrativa.

La Subdirección Técnica, cuenta con:

Departamento de Relaciones Laborales;

Departamento de Productividad, Capacitación y Adiestramiento;

Departamento de Empleo y Organización Social para el Trabajo; y

Departamento de Desarrollo y Fortalecimiento.

La Subdirección de Administración Foránea, tiene 5 Departamentos:

Departamento de Administración Foránea de Recursos Financieros;

Departamento de Administración Foránea de Recursos Materiales;

Departamento de Conservación de Inmuebles Foráneos;

Departamento de Consultoría Jurídica, y

Departamento de Administración de Personal Foráneo.

#### DELEGACIONES, SUBDELEGACIONES Y OFICINAS FEDERALES DEL TRABAJO.

El Reglamento Interior de la Secretaría, (en su capítulo VII de la desconcentración territorial de esta última nombrada) establece que la misma contará con Delegaciones Federales del Trabajo en cada una de las Entidades Federativas, y con Subdelegaciones y Oficinas de la misma jerarquía aludida, en el número, con la competencia territorial y sede que se fijen en los acuerdos del Secretario. El Delegado Federal del Trabajo en cada Entidad tendrá la representación de la Secretaría y desempeñara las funciones que le delegue el titular.

Como se observa, el Reglamento Interior, no dice en ningún momento las funciones de las Delegaciones Federales del Trabajo, sin embargo, para tal efecto se cuenta con el Acuerdo Delegatorio número 01-1769, mediante el cual se faculta a aquellos para que dentro del ámbito territorial de su Adscripción, lleven

a cabo las funciones que se indican, dicho acuerdo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de abril de 1979.

Faculta a los Delegados Federales del Trabajo en los diferentes Estados de la República para que dentro del ámbito territorial de su adscripción, lleven a cabo las siguientes funciones:

- a) Expedir autorizaciones, permisos y licencias, relacionadas con la materia de Seguridad e Higiene en el trabajo;
- b) Procurar y ordenar las inspecciones a centros de trabajo de jurisdicción federal en la entidad que se requiera;
- c) Solicitar a las autoridades locales, información en materia de seguridad e higiene sobre los centros de trabajo sujetos a la jurisdicción local;
- d) Registrar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, que deberá integrarse en los centros de trabajo y vigilar su funcionamiento;
- e) Instaurar el procedimiento para la aplicación de sanciones, por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, su Reglamento en materia del Trabajo, cuando se trate de empresas sujetas a la jurisdicción federal ubicadas dentro del territorio de su jurisdicción;
- f) Aplicar sanciones por violaciones a la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando se trate de

empresas que por otro conceptos sean de jurisdicción local y se encuentren ubicados dentro de su ámbito territorial del Estado.

En el ejercicio de las facultades a que se refiere el punto anterior, se atenderá a los lineamientos y procedimientos, que hayan sido establecidos o se establezcan por las Direcciones Generales correspondientes a través de la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo.

Mediante el Acuerdo No. 01-2778, se faculta a los Delegados Federales del Trabajo para la instauración, el procedimiento y apliquen las sanciones que correspondan a las normas de la Ley Federal del Trabajo y ordenamientos reglamentarios. Es publicado el 30 de abril de 1981 en el Diario Oficial de la Federación.

Este acuerdo faculta a los Delegados para que independientemente de las facultades delegadas en el acuerdo 01-1769, citado anteriormente, instauren el procedimiento y apliquen las sanciones por violaciones a resoluciones emitidas por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas, en los salarios mínimos; a los contratos ley y a los contratos colectivos de trabajo; siempre y cuando se trate de empresas sujetas a

jurisdicción federal cuyo domicilio social se encuentre dentro del territorio de la entidad federativa a que corresponda su adscripción.

Asimismo, se da el acuerdo por el que se delegan facultades en materia de sanciones en servidores públicos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, es publicado el 7 de diciembre de 1992 en el Diario Oficial de la Federación.

En este acuerdo se delegan indistintamente en el Director de Asuntos Jurídicos, en el Director de Sanciones, los Subdirectores de Sanciones de la Dirección General y en cada uno de los Delegados Federales del Trabajo, las facultades para imponer sanciones administrativas por infracciones a las Normas de Trabajo, a la Ley del Seguro Social, a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores y sus disposiciones reglamentarias.

Los dos últimos acuerdos citados amplían las facultades de los Delegados Federales del Trabajo, así como del Director General de Asuntos Jurídicos.

#### **A. Delegaciones Federales del Trabajo.**

Además de las facultades mencionadas anteriormente para las Delegaciones Federales del Trabajo, el Manual de Organización de la Secretaría

del Trabajo y Previsión Social, nos menciona otras funciones con que cuentan, siendo las siguientes:

I. Informar al Director General de Delegaciones Federales del Trabajo de la elaboración del anteproyecto de presupuesto y avance de los subprogramas bajo su responsabilidad y realizar estudios técnicos que le soliciten;

II. Dirigir, coordinar y supervisar las acciones programadas para las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo en relación a los siguientes programas:

-Impartición de justicia y vigilancia de la legislación laboral y de bienestar de los trabajadores y sus familias;

-Nacional de Capacitación y Productividad; Seguridad e Higiene en el Trabajo;

-Empleo y Organización Social para el Trabajo;

-Administración y apoyo técnico, y de Planeación y Coordinación Sectorial.

III. Desarrollar conjuntamente con las autoridades estatales, la ejecución de los programas convenidos con la Secretaría; y

IV. Representar a la Secretaría en las Convenciones Estatales de los sectores obrero, empresarial, social y público que le encomiende la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo, turnando los informes respectivos.

Las Delegaciones Federales del Trabajo, cuentan con Subdelegaciones Federales del Trabajo y Oficinas Federales del Trabajo.

También encontramos que hay dos tipos de Delegaciones Federales del Trabajo, las tipo "A" y las tipo "B", dependiendo la entidad federativa a la que pertenezcan, esta diferenciación se da por la importancia de entidad en cuanto a la industrialización de las mismas.

Así tenemos que las Delegaciones Federales del Trabajo, tipo "A" corresponden a los Estados de Baja California Norte, Chihuahua, Coahuila, Estado de México, Jalisco, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas.

Estas Delegaciones se integran de la siguiente manera:

Delegación Federal del Trabajo;

Dirección de Inspección,

Dirección de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

Dirección de Asuntos Jurídicos;

Subdirección de Capacitación y Productividad;

Subdirección de Empleo y Organización Social para el Trabajo, y

Subdirección de Apoyo Administrativo.

La Dirección de Inspección cuenta con la Subdirección de Inspección de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Subdirección de Inspección de Condiciones Generales de Trabajo; Subdirección de Dictamen Técnico de Actas y Subdirección de Enlace con la Localidad.

La Dirección de Seguridad e Higiene en el Trabajo cuenta con la Subdirección de Control y Apoyo a Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Subdirección de Trámite y Control de Autorizaciones; y Subdirección de Asesoría Médico-Técnica.

Las Delegaciones Federales del Trabajo, tipo "B", corresponden los Estados de Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Colima, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

Las cuales se integran con:

Delegación Federal del Trabajo,

Subdirecciones: una Subdirección Jurídica que cuenta con una Jefatura de Inspección y Conciliación y otra Jefatura de Dictámenes;

Subdirección de Programas de Apoyo al Aparato Productivo que cuenta con las Jefatura de Capacitación y Productividad, Jefatura de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Jefatura de Empleo y Organización Social para el Trabajo.

**B. Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo.**

A estas Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, les corresponden las siguientes funciones según lo establece el Manual General de la Secretaría:

- I. Elaborar los subprogramas y proyectos que le correspondan, sometiéndolos a la consideración del Delegado Federal del Trabajo;
- II. Elaborar el anteproyecto de programas y presupuesto de la Subdelegación y enviarlo a la Delegación Federal;
- III. Auxiliar a la Delegación en la atención de los asuntos de trabajo dentro del área territorial que se le determine, e
- IV. Intervenir con la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los términos establecidos en los convenios suscritos por el sector con otras dependencias gubernamentales, y conforme a los lineamientos que le sean transmitidos por el Delegado Federal del Trabajo.

Las Subdelegaciones se componen de la siguiente manera, a excepción de la ubicada en el Estado de Veracruz:

Subdirección Federal del Trabajo;

Subdirección de Inspección, y

Subdirección de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Subdirección de Inspección cuenta con dos Jefaturas: Jefatura de Inspección en Seguridad e Higiene en el Trabajo y Jefatura de Inspección de Condiciones Generales de Trabajo.

La Subdirección de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tiene a su cargo la Jefatura de Control y Apoyo de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Jefatura de Trámite y Control de Autorizaciones, y Jefatura de Asesoría Médico-Técnica.

#### **DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS.**

La facultad principal de esta Dirección, es la de instaurar el procedimiento ejecutivo sancionador a las empresas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

El Reglamento Interior de la Secretaría, establece las facultades de la Dirección y son:

- I. Sugerir los cambios que resulten adecuados en la regulación jurídica de la Secretaría;
- II. Revisar los anteproyectos de leyes, reglamentos, decretos y acuerdos elaborados por otras dependencias, cuando sean puestos a consideración de la Secretaría, y participar en la formulación de los proyectos correspondientes a esta última;
- III. Cuando proceda, elaborar los documentos jurídicos que en relación con las atribuciones de la Secretaría, deban ser publicados en el Diario Oficial de la Federación, o revisar los elaborados por otras unidades administrativas, así como remitirlas para su publicación cuando sean aprobados por el Secretario;
- IV. Asesorar a los titulares de las diversas unidades administrativas de la Secretaría y resolver las consultas que éstos formulen, procurando la unificación de criterios en la aplicación de las normas;
- V. Asesorar a los titulares de las diversas unidades administrativas en la elaboración y revisión de las Condiciones Generales de Trabajo y demás normas internas de operación;
- VI. Asesorar al Oficial Mayor en la elaboración y revisión de las condiciones generales de trabajo y demás normas internas de operación;

VII. Formar parte de la Comisión de Estudios Jurídicos coordinada por el Director General de Asuntos Jurídicos de la Presidencia de la República, y elaborar los estudios e informes que les sean solicitados;

VIII. Recopilar, para su consulta, la legislación y jurisprudencia sobre asuntos relacionados con las atribuciones y funciones de la Secretaría;

IX. Recopilar el Diario Oficial de la Federación e informar a los funciones de la Secretaría, las disposiciones publicadas en el mismo relacionadas con las atribuciones de su competencia;

X. Estudiar y, en su caso, intervenir en las reclamaciones y litigios que puedan afectar a la Secretaría; promover, en representación de la misma, los juicios o procedimientos necesarios y dar la atención que proceda a las notificaciones de carácter judicial o administrativo que se hagan a la propia Secretaría;

XI. Elaborar los proyectos de informes en los juicios de amparo y de los recursos que en el caso procedan, e intervenir en el cumplimiento de las resoluciones dictadas en los juicios en los que la Secretaría sea parte;

XII. En los términos del Código Fiscal de la Federación, representar a las autoridades de la Secretaría que tengan el carácter de demandadas, ante el Tribunal Fiscal de la Federación, e interponer el recurso de revisión fiscal. En las Delegaciones Federales del Trabajo estas facultades podrán ejercerse por las Jefaturas Jurídicas;

XIII. En coordinación con el área que corresponda, colaborar con la Secretaría de la Contraloría General de la Federación y la Procuraduría General de la República, en las averiguaciones previas y en el trámite de los procesos que afecten a la Secretaría o en los que tenga interés jurídico;

XIV. Presentar querellas y otorgar perdón en el caso de ilícitos derivados de accidentes de tránsito; y

XV. Instaurar el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, de previsión social y las contractuales; así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por México. En caso de violación, aplicar las sanciones correspondientes. La instauración, sustanciación, resolución y firma de acuerdos y resoluciones en estos procedimientos, se hará por los servidores públicos en quienes el titular del ramo haya delegado esas atribuciones; esa delegación de facultades podrá recaer, entre otros servidores públicos, en el Director General de Asuntos Jurídicos, el Director de Sanciones y los Subdirectores de Sanciones de dicha Dirección General, y en cada Delegación Federal del Trabajo, también en el Delegado, Subdelegado, Jefe Jurídico, y Coordinados de Dictámenes.

Esta Dirección General se encuentra organizada de la siguiente manera:

Dirección General;

Dirección Consultiva de lo Contencioso;

Dirección de Sanciones;

Coordinación Administrativa;

Departamento de Enlace Informativo; y

Departamento de Archivo y Correspondencia.

La Dirección de lo Contencioso, tiene 2 Subdirecciones:

Subdirección de lo Consultivo, que cuenta con el Departamento de Consulta, Contratos y Estudios Legislativos, y Departamento de Resolución de Recursos Administrativos.

Subdirección de lo Contencioso, que cuenta con:

Departamento de Juicios de Amparo;

Departamento de Juicios de Nulidad Fiscal;

Departamento de Juicios Laborales y Asuntos Penales; y

Departamento de Cumplimiento de Sentencias y Resoluciones.

La Dirección de Sanciones, tiene a su cargo:

Subdirección "A" de Sanciones que cuenta con Departamento A.1 de Sanciones y Departamento A.2 de Sanciones.

Subdirección "B" de Sanciones, que igualmente cuenta con Departamento B.1 de Sanciones y Departamento B.2 de Sanciones.

De lo antes redactado se observa, de manera detallada, la organización interna de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, asimismo, se aprecia que las dependencias mencionadas son las encargadas de la vigilancia de las normas laborales, de la previsión de riesgos de trabajo y de la aplicación de sanciones administrativas, representando aproximadamente la cuarta parte de las áreas que componen a la Secretaría; de lo que se desprende la firme intención del Estado para vigilar que se cumplan con las disposiciones legales en materia laboral y de seguridad e higiene en las empresas.

Los objetivos de la Secretaría no se llegan a realizar de una manera eficaz, toda vez que en la práctica no se cumple con los objetivos, presentándose con serias deficiencias al momento de actuar.

#### **4. Sanciones impuestas al patrón por violar el Reglamento de Seguridad e Higiene.**

Cuando el patrón no tome u observe en la instalación de su establecimiento las medidas adecuadas para prevenir los riesgos en el uso de la maquinaria, instrumentos y materiales de trabajo que establece la Ley de la Materia, Reglamentos y Normas Oficiales Mexicanas, se le aplicará una sanción; para

poderse determinar una infracción a esas Normas, es requisito indispensable que la Secretaría del ramo competente o las Autoridades del Trabajo en las Entidades Federativas, realicen las siguientes actividades:

1. Practicar una inspección al centro de trabajo y levantar el acta correspondiente,

2. Que en la inspección antes mencionada, se acredite a través de la existencia de una violación al reglamento respectivo,

3. Notificar al interesado personalmente o mediante correo certificado, para que comparezca por sí o por medio de apoderado debidamente acreditado a una audiencia, misma que deberá celebrarse en un plazo no mayor de 10 días contados a partir de la notificación, a la cual el patrón podrá presentar las defensas y excepciones que a su derecho convengan, ofreciendo las pruebas que estime pertinentes.

4. Una vez desahogadas la pruebas, se deberá dictar resolución fundada y motivada dentro de los 40 días hábiles siguientes.<sup>34</sup> Todas estas medidas procedimentales las estudiaremos más detalladamente en el capítulo siguiente.

Sólo cabe agregar que si del contenido de una acta de inspección se desprende la posible comisión de un delito, independientemente de seguir el

---

<sup>34</sup> cfr. MARTINEZ RIVERA, Alejandro. Riesgos de Trabajo y Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Ecasa, México, 1994, p. 113.

proceso señalado en los puntos anteriores, la Autoridad del Trabajo deberá formular la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público Federal o local, según se trate.

Para la cuantificación de las sanciones se tomará en consideración la gravedad de la infracción cometida, los antecedentes del infractor y las condiciones económicas de éste; así mismo, la sanción que se imponga al patrón, se puede duplicar si las irregularidades asentadas en el acta no son subsanadas en el plazo que se haya señalado.

El Título XVI, relativo a las responsabilidades y sanciones, artículos 992 al 1010 de la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, Título Dieciséis establece las sanciones administrativas a que se puede hacer acreedor el patrón por incumplimiento a ésta, las cuales van desde multas de 3 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, sanciones que son consideradas por incumplir las normas de trabajo que establece la propia Ley. Asimismo dispone en el precepto 1004 una sanción penal por violaciones en el pago del salario mínimo, que señala las penas de prisión de 6 meses a 4 años y multas que equivalen hasta 200 veces el salario mínimo y en caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas, éste hecho se debe denunciar al Ministerio Público.

Por su parte el Reglamento motivo de análisis en este trabajo recepcional en sus numerales 253 al 260 dispone las sanciones administrativas que se pueden imponer al patrón que viole los preceptos del mismo instrumento legal de referencia e impone multas que van de 3 a 300 veces la suma que alude el dispositivo 876 de la Ley en comento.

Aunado a lo anterior, consideramos que existe un error en el Reglamento al mencionar que las multas que se impongan serán la suma que establezca el artículo 876 del Código Laboral, sin embargo, en sus 6 fracciones no establece ninguna suma; por lo que estas cantidades, deben ser tomadas en base al salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación como lo dispone el artículo 992 segundo párrafo de la Ley antes citada.

Por último el Reglamento de Higiene en el Trabajo, en sus preceptos que comprenden del 72 al 76, establece las sanciones que se puede hacer acreedor por una parte el patrón por violar los lineamientos a seguir, imponiendo la multa de \$1,000.00 hasta \$2,000.00 viejos pesos, es decir, \$1000.00 y \$2000.00 nuevos pesos, consideramos que es requisito indispensable actualizar el Reglamento al respecto, y por otra parte al médico de la empresa que no observe los preceptos del Reglamento, imponiendole una multa de \$100.00 hasta \$500.00 pesos en caso de no cumplir lo ordenado por la autoridad. Así mismo, impone sanción al

laborioso cuando no cumplan las medidas disciplinarias de higiene en el trabajo, no estableciendo el monto de la multa a que se puede hacer acreedor.

Como se observa, este Reglamento no sólo impone multas al patrón, sino también establece sanciones tanto al médico de la empresa como al obrero que no cumplan con los preceptos, por tal motivo se aprecia que no importa quién sea haga acreedor a una sanción sino impone la obligación de cumplir con los lineamientos, sin embargo, a pesar de ello los patrones no satisfacen el contenido de las normas.

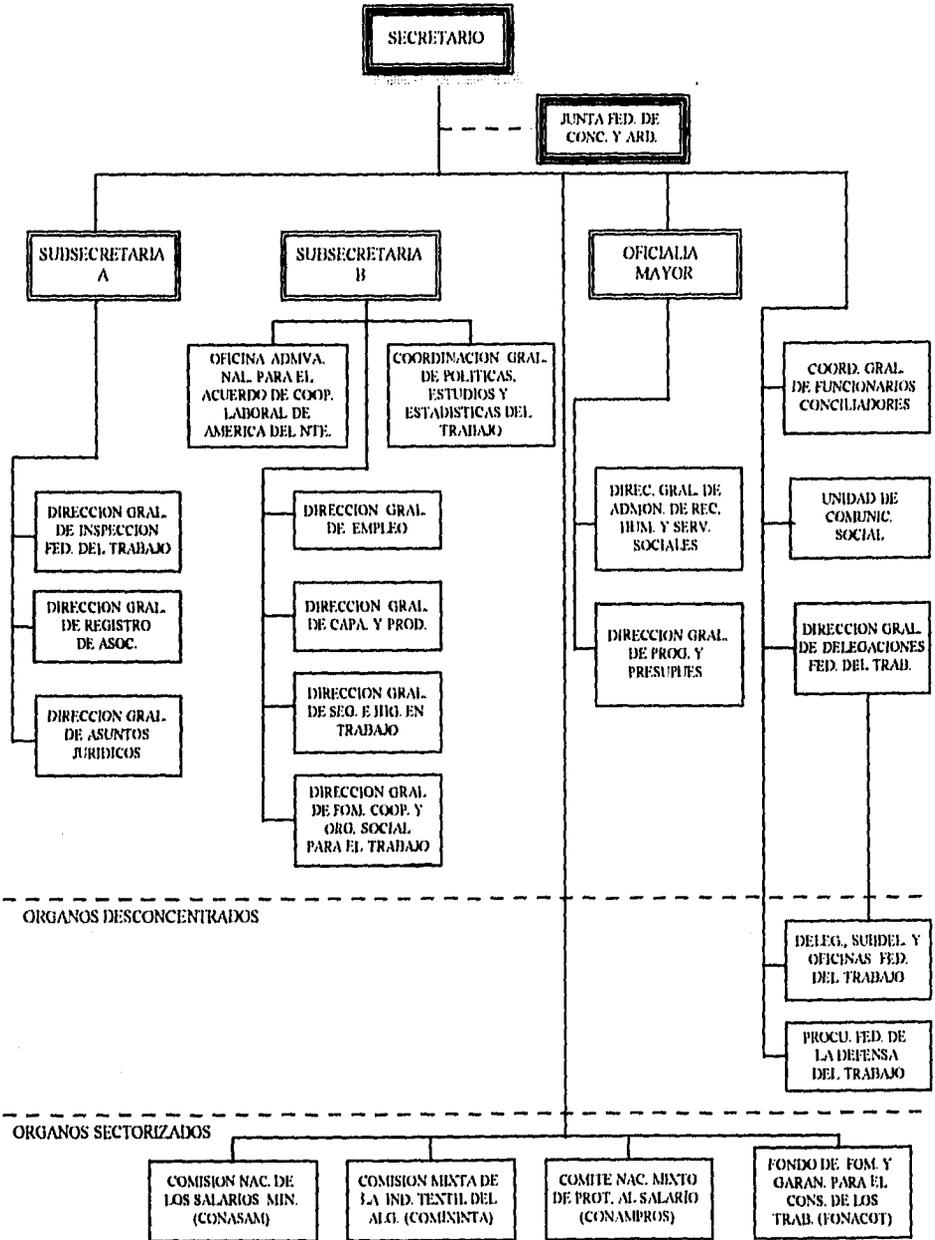
Las sanciones que impone la Secretaría a través de las áreas correspondientes para ello, se deben ajustar a lo dispuesto por el Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Para la imposición de las sanciones que establecen tanto la Ley de la Materia como los Reglamentos que se citaron con antelación, se deben ajustar a lo dispuesto por el instrumento legal referido in fine del párrafo precedente, ya que su numeral Tercero Transitorio establece que quedan derogadas todas aquellas disposiciones en materia de aplicación de sanciones en lo que se opongan a dicho Reglamento, es decir, esta ordenación establece la cuantificación de las

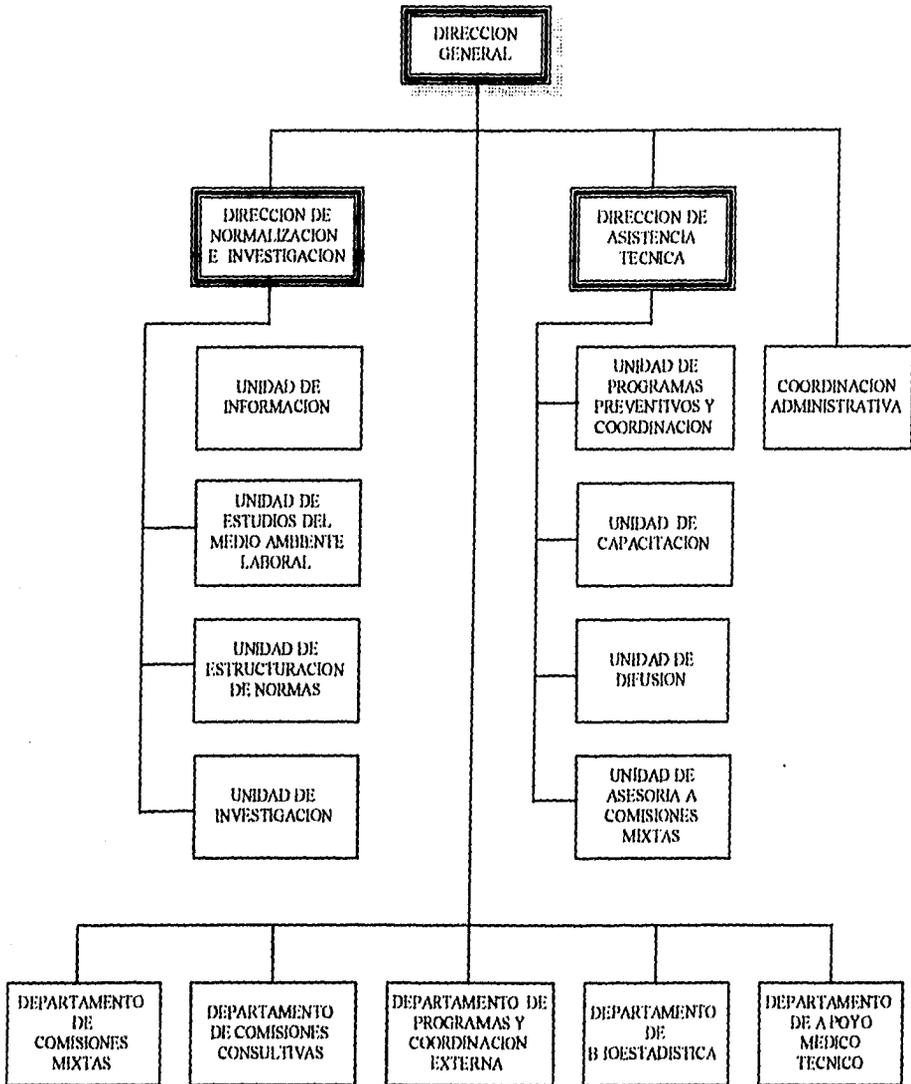
sanciones (artículo 15); misma a la que las Autoridades Administrativas del Trabajo se sujetarán tomando en consideración las circunstancias especiales para imponer la multa, así como la adecuación entre el motivo y las normas que sean aplicables, la gravedad de la infracción que se haya cometido, los perjuicios que se le haya ocasionado al activo y las circunstancias por las que se aplica al caso concreto, lo anterior de acuerdo a lo establecido en los preceptos 992 al 1006 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que hemos analizado el marco jurídico de la Seguridad e Higiene, en el siguiente capítulo reflexionaremos sobre la positividad de la reglamentación correspondiente en la realidad actual de nuestro país.

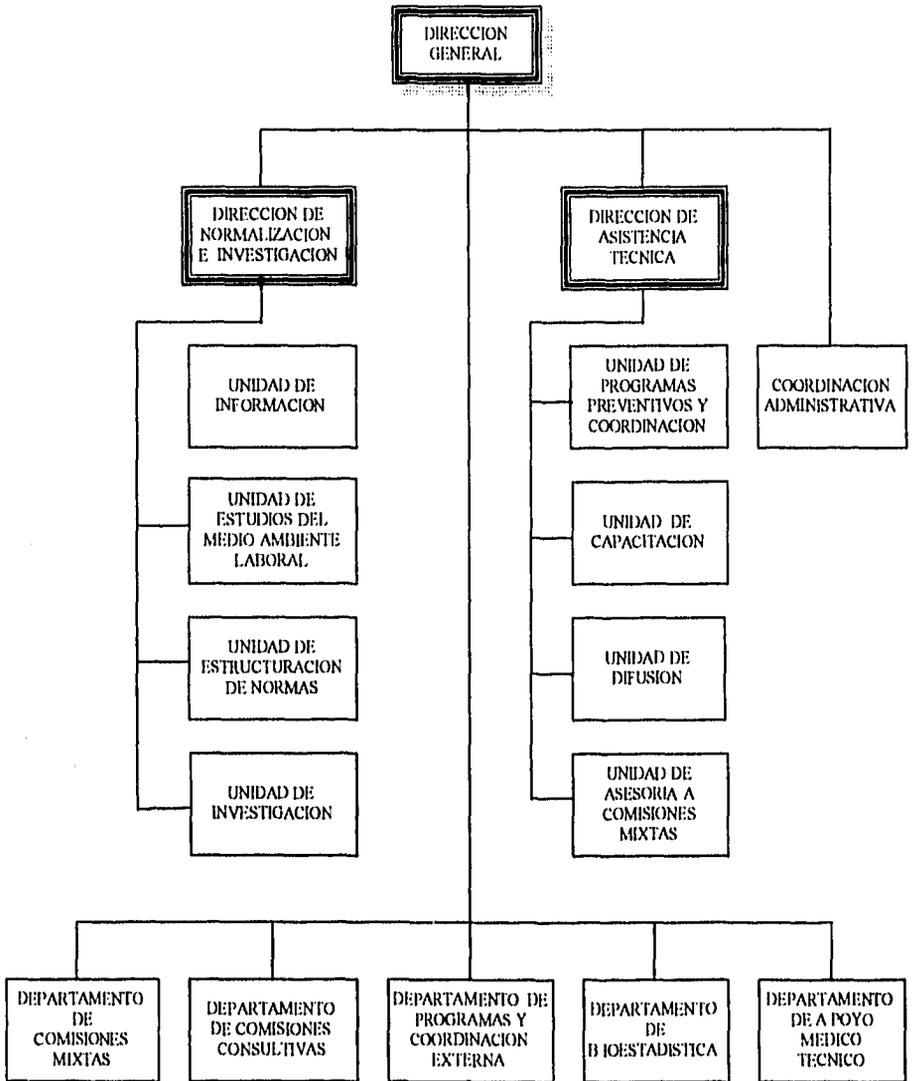
**SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**



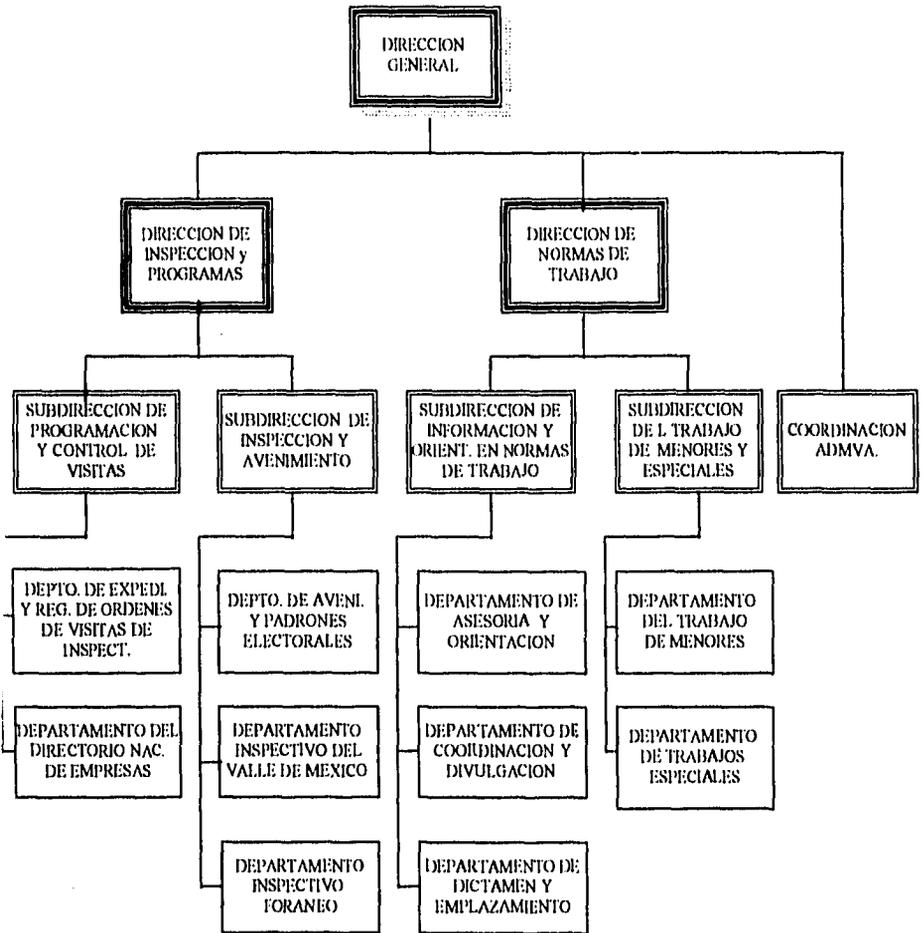
**DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD E  
HIGIENE EN EL TRABAJO**



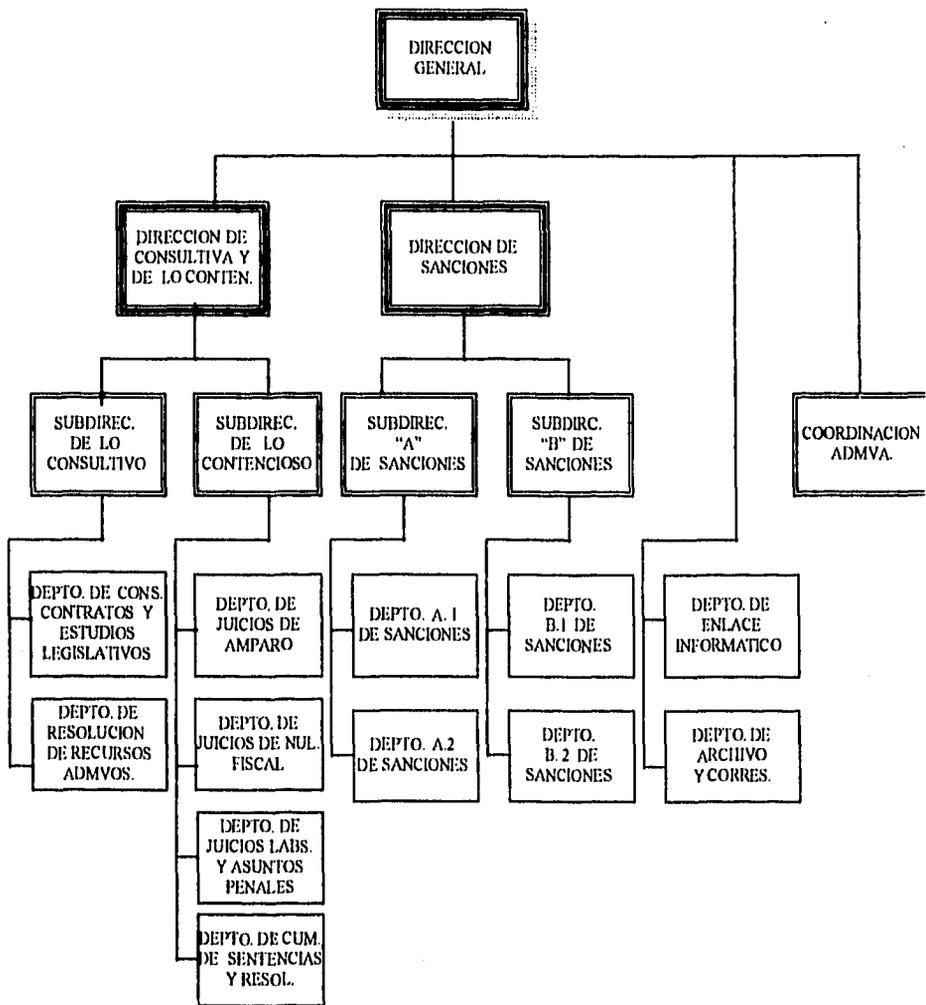
**DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD E  
HIGIENE EN EL TRABAJO**



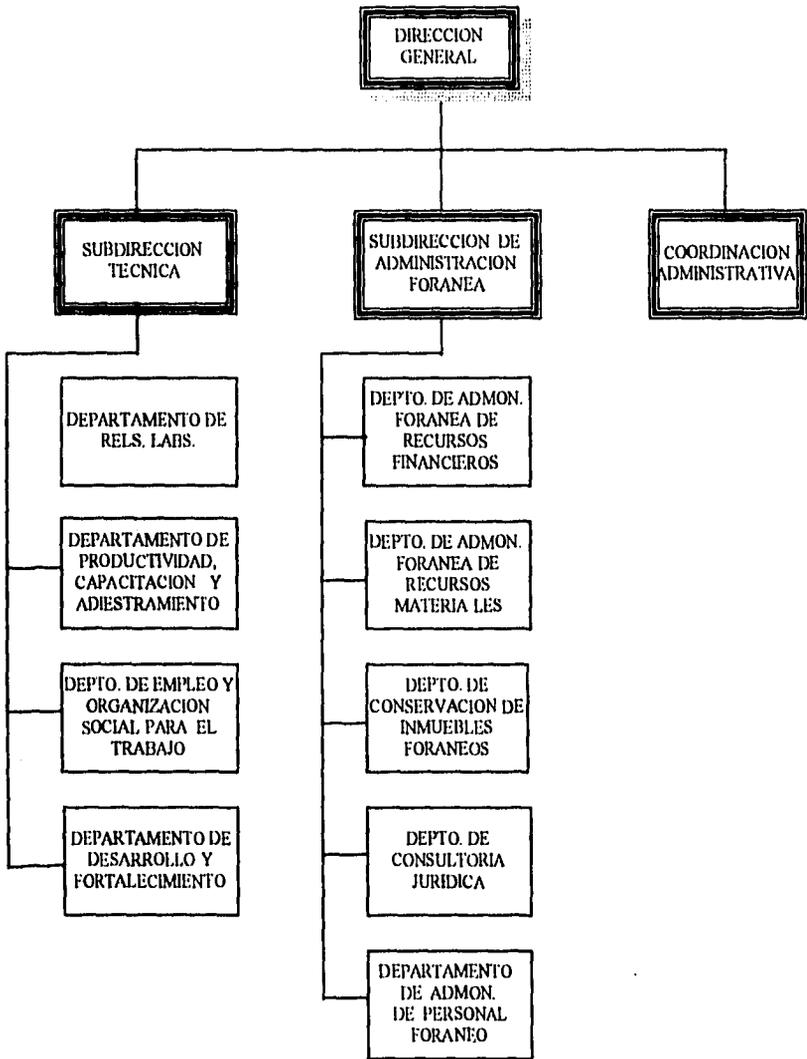
**DIRECCION GENERAL DE  
INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO**



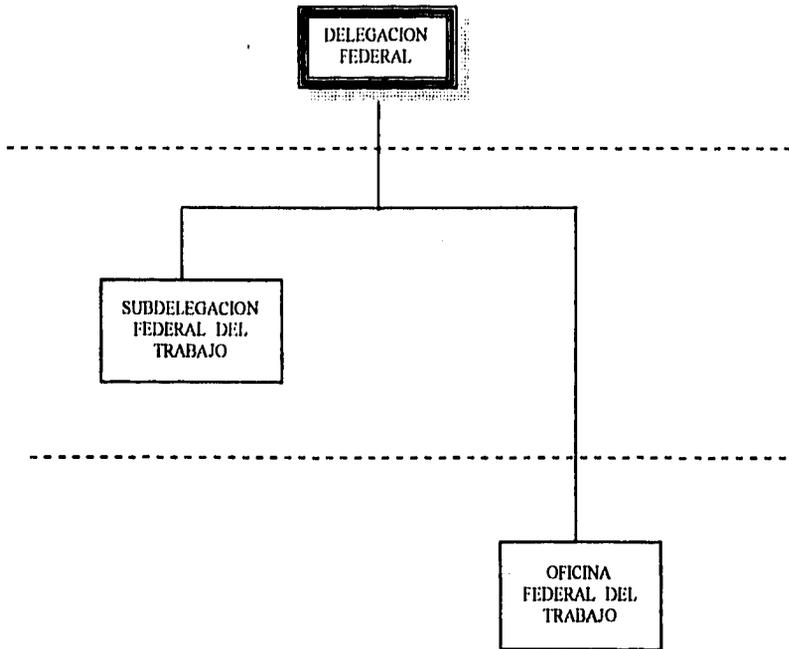
**DIRECCION GENERAL DE  
ASUNTOS JURIDICOS**



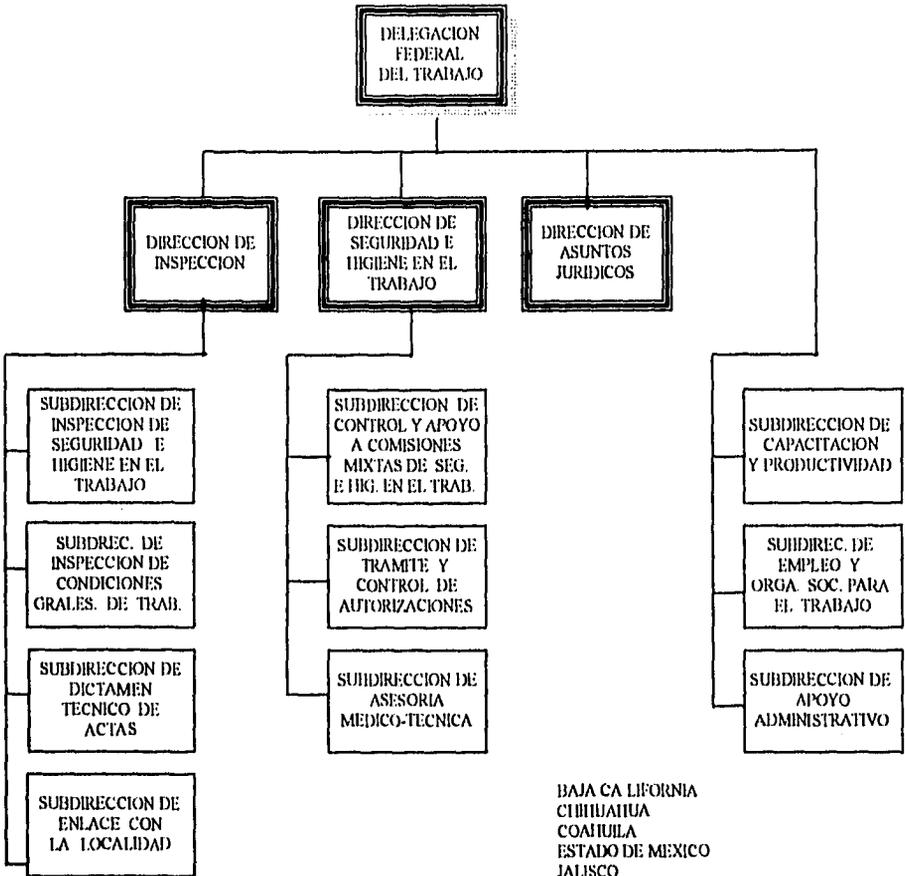
**DIRECCION GENERAL DE  
DELEGACIONES  
FEDERALES DEL TRABAJO**



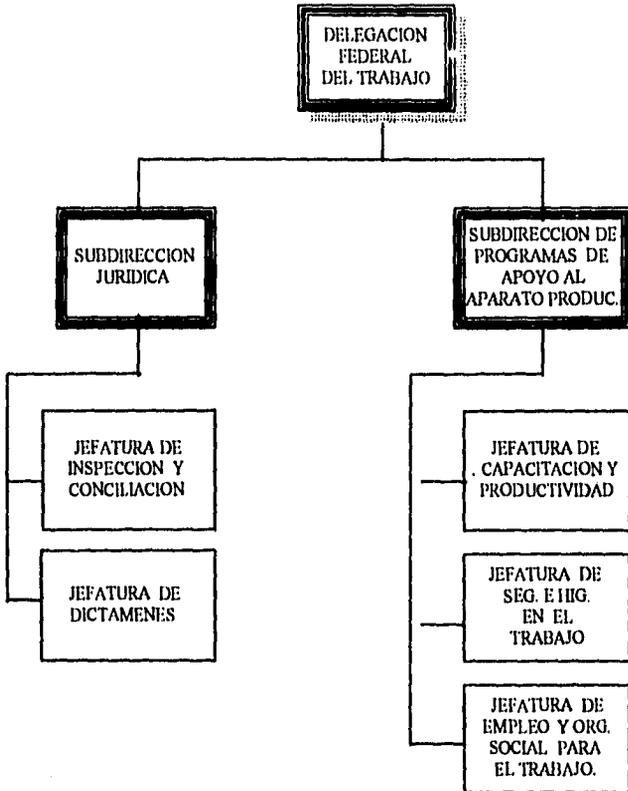
**DELEGACIONES  
FEDERALES DEL TRABAJO**



**DELEGACIONES FEDERALES  
DEL TRABAJO TIPO "A"**

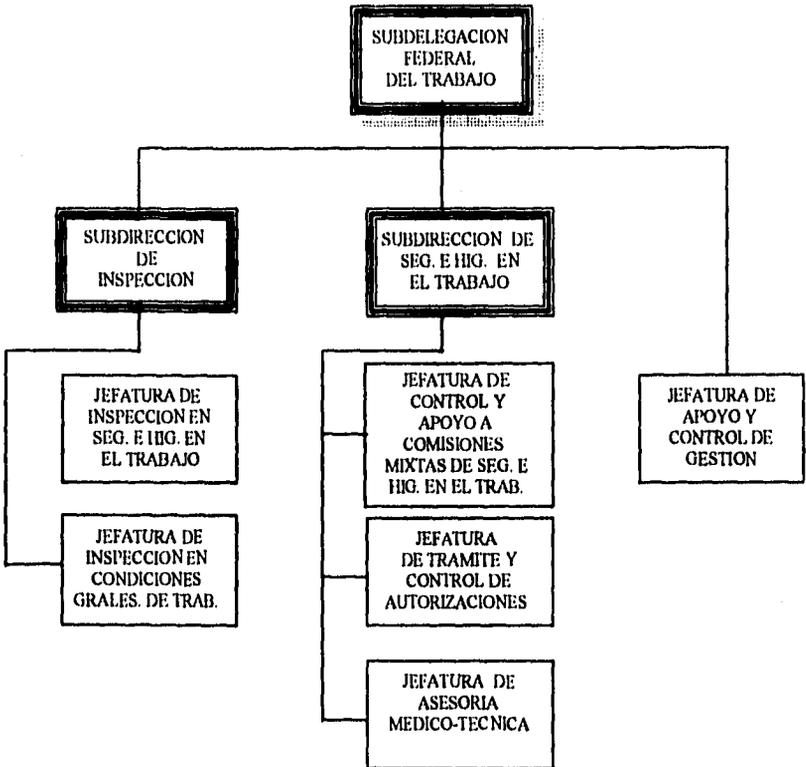


**DELEGACIONES FEDERALES  
DEL TRABAJO TIPO "B"**



AGUASCALIENTES  
BAJA CALIFORNIA SUR  
CAMPECHE  
CHIAPAS  
COLIMA  
DURANGO  
GUANAJUATO  
GUERRERO  
HIDALGO  
MICHOCAM  
MORELOS  
NAYARIT  
OAXACA  
PUEBLA  
QUERETARO  
QUINTANA ROO  
SAN LUIS POTOSI  
SINALOA  
TABASCO  
TLAXCALA  
VERACRUZ  
YUCATAN  
ZACATECAS

**SUBDELEGACIONES  
FEDERALES DEL TRABAJO**



## **CAPITULO CUARTO.**

### ***EFFECTOS DE LA INAPLICABILIDAD DEL REGLAMENTO***

Como lo hemos mencionado con antelación, cuando comenzaron las nuevas técnicas de producción trajeron consigo un sinnúmero de accidentes y enfermedades de trabajo; las primeras leyes de trabajo se crearon a consecuencia de esas condiciones, estas disposiciones no resultaron efectivas como se observa hoy en día, es por ello que en este último capítulo estableceremos los puntos relativos a la inaplicabilidad de las normas de Seguridad e Higiene; para una mejor comprensión de la problemática a plantear en un primer momento estudiaremos las funciones y facultades de ciertos cuerpos colegiados e instituciones cuya actividad está relacionada con la temática que nos ocupa.

#### **1. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.**

La Constitución establece en su artículo 123 apartado "A", fracción XV, el fundamento para la creación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, obligando al patrón a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y adoptar las

medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 apartado "A" Constitucional, en su artículo 132 fracciones XVI, XVII y XVIII, señala las obligaciones que tiene el patrón en esta materia; por otro lado, el numeral 509 establece que en cada empresa debe existir una Comisión sobre este particular compuesta por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, que se encargue de ambos aspectos en la empresa e investigando las causas de los accidentes y enfermedades, así como el proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Por su parte, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, menciona en su título décimo primero, capítulo III, la organización y funcionamiento de las Comisiones respectivas en los centros de trabajo. Así mismo la Norma Oficial Mexicana NOM-19-STPS-1993, relativa a la constitución, registro y funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, la cual derogó al instructivo número 19 del mismo nombre, señala cuales deben ser las características y atributos de estas comisiones.

### **1.1 Características.**

Estos organismos, tal y como su nombre lo indica deberán estar integradas por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, debiendo contar cada titular con un suplente.

Los operarios nombrarán a sus representantes por medio del sindicato titular del Contrato Colectivo y en su caso de no haberlo, deben ser designados por mayoría de votos de los trabajadores, mediante el padrón electoral que deberá ser integrado al expediente de la comisión.

Una vez conjuntada la comisión se levantará una acta constitutiva, con la cual el patrón deberá solicitar el registro de la comisión ante la Autoridad Laboral competente conforme a su jurisdicción en el término de 10 días hábiles a partir de la fecha de la elaboración del acta constitutiva.

El patrón debe cumplir con las normas conducentes que establece el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus NOM-STPS, y en su caso las medidas dictadas por la Comisión correspondiente. Así mismo el patrón debe proporcionar un local para que aquella sesione dentro del centro de trabajo así como el material necesario para su funcionamiento, otorgándoles todas

las facilidades a los integrantes de la comisión para que desempeñen sus funciones cada vez que sea necesario.

En caso de que la misma tenga cambios de sus integrantes, de domicilio del centro de trabajo, cambie el registro patronal ante el IMSS, haya reducción o aumento de los trabajadores, cambio de rama o actividad económica, de sindicato, cierre de instalaciones, suspensión de labores y baja del centro de trabajo, en todos estos supuestos el patrón deberá dar aviso a la autoridad laboral.

En el mismo sentido debe integrarse en un plazo no mayor de 30 días a partir de la iniciación de labores o inmediatamente en los centros de trabajo donde ya se esté laborando.

El número de integrantes irá en función al similar de obreros que laboran en cada división, planta, unidad y turno de trabajo; así tenemos que para un total no mayor de 20 laboriosos deberá haber un representante por cada parte; entre 21 y 100 trabajadores dos de cada parte; para más de 100 trabajadores 5 representantes de cada parte y si se requiere se podrá nombrar un número mayor de ellos, en todos los casos por cada titular deberá haber un suplente.

Los conformantes de la Comisión, deben desempeñar directamente sus labores en el centro de trabajo, así como reunir los siguientes requisitos:

- a) Trabajar en la empresa;
- b) Ser mayor de edad;
- c) De preferencia poseer la instrucción y experiencia necesaria;
- d) No ser trabajador a destajo, salvo que todos los operarios presten sus servicios en tal condición;
- e) Ser de conducta honorable y haber demostrado en el trabajo el sentido de responsabilidad, y
- f) De preferencia los representantes de la empresa deberán ser integrantes de los servicios preventivos de Medicina, Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Dentro de ella los representantes tanto de los trabajadores como de los patrones tienen las mismas obligaciones y derechos, independientemente de la jerarquía que cada uno tenga dentro de la empresa o sindicato a que pertenezca. El desempeño dentro de la comisión será gratuito y se ejercerá dentro de la jornada de trabajo; así mismo cuando una empresa se encuentre integrada por divisiones, plantas o unidades ubicadas en diferentes domicilios se debe integrar una comisión mixta por cada centro de trabajo.

El acta constitutiva de la comisión debe contener lo siguiente:

1. Lugar, hora y fecha de la reunión;

2. Datos del centro de trabajo: a) Nombre de la empresa, b) Registro Federal de Contribuyentes; c) Número de Registro Patronal ante el IMSS, d) División, planta o unidad a que corresponda la comisión, e) Número de trabajadores a los que representa la comisión, y f) Domicilio del centro de trabajo.

3. Asentar que el objeto de la reunión es constituir la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, y

4. Asentar el nombre completo y firma de los representantes propietarios y suplentes designados ante la comisión.

Una vez constituida la comisión, ésta debe ser registrada ante la Autoridad Federal del Trabajo, a solicitud del patrón o representante legal, a partir de levantada el acta constitutiva, para lo cual deberá presentar un formato en tres tantos de "Solicitud de registro de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene", la cual deberá acompañarse del acta correspondiente y constancias del Registro Federal de Contribuyentes, del patronal ante el IMSS y en su caso del padrón electoral de designación de trabajadores.

## **1.2 Atribuciones.**

### **LAS COMISIONES:**

Deberán realizar recorridos mensuales por las áreas de trabajo, para detectar y prevenir posibles riesgos laborales, de estos recorridos deberán levantar una acta, la cual el patrón deberá remitir a la autoridad laboral de la jurisdicción que corresponda dentro de los 5 días hábiles posteriores a su elaboración.

Por tanto debe funcionar en forma permanente dentro del centro de trabajo. Al iniciar sus labores en el año formulará un programa calendárico anual de recorridos mensuales que abarque todas las áreas de trabajo, maquinaria, equipo e instalaciones; el cual deberá enviarlo el patrón a la Autoridad Federal dentro de los primeros 15 días del mes de enero de cada año.

En sus recorridos mensuales deberán verificar lo siguiente:

1. Seguridad, Higiene, orden y distribución de las instalaciones de la maquinaria y el equipo de los trabajadores en el centro de trabajo;
2. Manejo, transporte y almacenamiento de materiales;
3. Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias inflamables, combustibles, explosivas, corrosivas, irritantes y tóxicas;

4. Requerimiento de características de los botiquines para primeros auxilios en los centros de trabajo;

5. Métodos de trabajo en relación con las operaciones que realicen los trabajadores;

6. Espacio de trabajo y de los pasillos;

7. Protecciones en los mecanismos de transmisión;

8. Protecciones en los puntos de operación;

9. Estado de mantenimiento preventivo y correctivo;

10. Estado y uso de herramientas manuales;

11. Escaleras andamios y otros;

12. Carros de manos, carretillas, montacargas autopropulsados;

13. Pisos y plataformas;

14. Grúas, cabrestantes y en general aparatos para izar;

15. Alumbrado, ventilación y áreas con temperaturas extremas artificiales;

16. Equipo eléctrico (extensiones, conexiones y otros);

17. Ascensores;

18. Equipo de protección personal por el área de trabajo;

19. Agentes dañinos: ruido, vibraciones, polvos, gases y otros;

20. Recipientes a presión (calderas y otros)

21. Métodos que se siguen para aceitar;

22. Cadenas, cables, cuerdas y aparejos;

23. Accesos a equipos elevados;
24. Salidas normales y de emergencia;
25. Patios, paredes, techos y caminos;
26. Sistemas de protección y prevención de incendios, y
27. Condiciones ecológicas de protección al medio ambiente".

También puede realizar recorridos extraordinarios cuando ésta, los trabajadores o el patrón lo juzguen necesario.

Como vemos, sus integrantes, deben conocer y manejar los lineamientos de esta materia, para lo cual deben utilizar las Normas Oficiales Mexicanas NOM-STPS, recientemente creadas para ajustarse a las disposiciones legales vigentes.

Las observaciones que haga la Comisión se deben hacer en forma conjunta por todos sus integrantes. Aquí nos encontramos con un problema, que es el de ¿qué pasará en cada caso de que los miembros de uno u otro lado de ella, es decir, representantes patronales y de los trabajadores, no estén de acuerdo con alguna medida sugerida por una parte?; en este caso se daría y se da en mayor medida el incumplimiento por parte del patrón quien es el que va a erogar un gasto por las

medidas que se dicten y con el simple hecho de no estar de acuerdo con dictar una medida se desliga de esa obligación.

De cada recorrido la Comisión debe levantar el acta respectiva, siendo el patrón el responsable de remitirla a la autoridad laboral de la jurisdicción que le corresponde a la empresa.

Dichas actas deben contener lo siguiente:

"1. Lugar, hora, fecha de la reunión y mes al que corresponda el acta;

2. Datos del centro de trabajo: a) Nombre de la empresa, Registro Federal de Contribuyentes y Registro patronal ante el IMSS; b) Actividad de la empresa; c) Turnos y horarios; d) División, planta, unidad, departamento o área al que corresponda; e) Domicilio del centro de trabajo; f) Número de registro de la comisión g) Número de trabajadores; h) Nombre y número de registro del sindicato con el que mantiene contrato colectivo la empresa, en caso de existir.

3. Observaciones sobre las condiciones de seguridad e higiene que se encuentran en la totalidad del centro o área de trabajo, en especial en los edificios, locales, instalaciones, maquinaria y equipo, materiales utilizados, herramientas, equipo de protección personal, ambiente laboral y procedimiento de trabajo;

4. Medidas de prevención que se proponen, considerando las necesarias para atender las observaciones de las condiciones y actos que representen riesgo. Dichas medidas deben ser factibles, acordes con la realidad y compatibles con la asesoría en esta materia;

5. Actividades que se llevarán a cabo para atender dichas propuestas;

6. La comisión debe vigilar y reportar a la autoridad laboral correspondiente el cumplimiento o no cumplimiento por parte del patrón de las medidas que se propongan;

7. Resultado de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos de trabajo ocurridos en el mes que se reporta".

Así mismo anualmente va a promover que se capacite a todos los trabajadores en cuanto a la prevención de riesgos de trabajo, para que estos conozcan los reglamentos, normas, circulares y avisos sobre la seguridad e higiene que se debe aplicar en su centro de trabajo; así cómo va a verificar que realmente se lleven a cabo las actividades destinadas al mejoramiento de las condiciones que se vienen analizando y medio ambiente en el centro de trabajo.

Debe reportar a las autoridades laborales las violaciones a las disposiciones legales en la materia, mismas que siendo del conocimiento patronal no las hubiese

atendido en forma inmediata; debiendo ser ésta comunicación por escrito en un plazo de 3 días hábiles.

De idéntica manera debe investigar las causas que dieron o pueden causar un accidente, una enfermedad de trabajo y un desequilibrio ecológico.

Asimismo el patrón o su representante deberá informar a la susodicha los accidentes y enfermedades de trabajo que ocurran en el centro de trabajo, debiéndolo hacer de acuerdo con lo establecido por la Norma Oficial Mexicana NOM-021-STPS-1994, relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.

Al investigar la Comisión los riesgos de trabajo ocurridos en el centro laboral deberá hacerlo de la siguiente manera:

a) Todo accidente de trabajo debe ser investigado por una subcomisión integrada por un mínimo de 2 integrantes de la comisión mixta de seguridad e higiene, uno por cada parte.

b) Las investigaciones de los riesgos de trabajo deberán apoyarse en los informes que se tengan de acuerdo a la NOM-021-STPS-1994.

Con los datos obtenidos de la investigación la Comisión deberá estudiar las medidas preventivas para evitar que vuelva a ocurrir un riesgo de trabajo y proponer, considerando en todo momento las disposiciones legales en la materia.

Como observamos, las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene tienen una basta y profunda fundamentación que no sólo se encuentra en nuestra Carta Magna o en la Ley Federal del Trabajo o en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Normas Oficiales Mexicanas, sino en la misma necesidad social de prevenir y reducir al máximo los riesgos de trabajo para garantizar en la medida de lo posible la salud de los trabajadores.

## **2. Inspección del Trabajo.**

Inspección, proviene del latín inspectio que significa cargo y cuidado de velar sobre una cosa; en tal virtud en nuestra materia aquella tiene por objeto vigilar que en todos los centros de trabajo se cumplan las leyes y disposiciones del ramo de la Seguridad e Higiene.

Una Autoridad Laboral que tiene íntima vinculación con el respectivo, es la Inspección del Trabajo, por lo que a continuación analizaremos sus atribuciones en este ámbito laboral.

“En un principio la inspección fue facultativa, es decir, quedaba al criterio de las personas designadas para vigilar, el cumplimiento de la Ley. No era posible aún establecer la inspección obligatoria, debido a la abstención del Estado en la producción”, sin embargo, posteriormente se implantó la vigilancia oficial cuyas funciones principales eran inspeccionar y dictar las medidas necesarias para la seguridad e higiene.<sup>35</sup>

Hoy en día esta actividad la lleva a cabo la Autoridad Laboral denominada "Inspección del Trabajo", esto aún y cuando el artículo 123 Constitucional no dispone en forma expresa la creación de la Inspección Federal del Trabajo; sin embargo la Ley de la Materia, en su título XI, capítulo V, sí la establece y regula su actividad mediante el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, publicado en 1982.

Las principales funciones que realiza son: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a

---

<sup>35</sup> cfr. Manual del Inspector del Trabajo. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Inspección Federal de Trabajo, México. 1994. pp 6 y sigs.

los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; y, realizar los estudios pertinentes (artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo).

Actualmente el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo en su capítulo III establece las funciones y atribuciones de los inspectores del trabajo, de las cuales hablaremos más adelante.

Aunado a lo anterior, la función más importante de ésta Autoridad Laboral es la de verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, mediante visitas a los centros de trabajo, siendo por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y por las Delegaciones Federales del Trabajo en las entidades federativas.

Mediante la celebración de las visitas de "inspección", esta Institución Laboral pretende que las empresas cumplan con las medidas al respecto para prevenir los accidentes y enfermedades de los laboriosos, por lo que el inspector debe asesorar tanto a patrones como a trabajadores para que se de un mejor cumplimiento de las normas laborales en este punto en particular.

Por otra parte, tiene como obligación la de practicar visitas de inspección periódicas a las empresas y establecimientos, y en un caso practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto a la violación a las normas de trabajo (artículo 542 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo).

A mayor explicación, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su artículo 238 confiere a las Autoridades Laborales que hemos mencionado la facultad de programar visitas iniciales, periódicas y de verificación que deberán practicarse a los centros de trabajo. Las periódicas serán con intervalos de seis meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo a la evaluación que hagan dichas autoridades. Por su parte el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo en su artículo 27 en relación a las visitas extraordinarias agrega que se debe hacer mención del motivo que origino la visita en la orden de inspección correspondiente.

Al tenor de lo antes apuntado podemos hacer la siguiente clasificación de los diversos tipos de Inspección:

**I.- De acuerdo a su desarrollo y periodicidad:**

A) Inicial.- Como su nombre lo dice, es aquella que se práctica por primera vez a un centro de trabajo que inicia sus labores, cuando se recibe aviso del patrón o de los trabajadores; por haberse determinado como de competencia federal, por cambio de razón social o domicilio, habiendo estado registrada y por detección del personal del directorio de empresas.

B) Periódica.- Una vez que a una empresa se le practicó la inspección inicial, las que le siguen se denominan periódicas y estas se efectuarán con intervalos de 6 meses, plazo que puede ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que se efectúe tomando en consideración el número de trabajadores, el grado de riesgo y los antecedentes que se tengan del respectivo centro de trabajo.

C) Extraordinaria.- Estas se llevan a cabo en cualquier tiempo, independientemente de que haya transcurrido el plazo de 6 meses. Por lo general se abocan a la investigación de la existencia de alguna violación a las normas laborales; se llevan también a cabo a petición de otras autoridades o dependencias del sector laboral, como las Direcciones Generales de Registro de Asociaciones; Capacitación y Productividad; Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONCOT). Así mismo por denuncia por incumplimiento a alguna disposición laboral presentada por uno o varios trabajadores, sus sindicatos o el patrón.

Este tipo de inspecciones extraordinarias pueden ordenarse de oficio, en el caso de que las propias autoridades de inspección presuman la existencia de alguna violación a las medidas de seguridad e higiene o de cualquier otra índole.

D) De Verificación.- Tanto las inspecciones iniciales, periódicas y extraordinarias, se realizan en relación a la materia objeto de ellas, es decir, inspección de condiciones generales o de seguridad e higiene; en la primera el inspector va a verificar el cumplimiento de la normatividad laboral en cuanto a prestaciones y derechos, en la segunda, verificará el cumplimiento de las normas relativas a la seguridad e higiene en el centro de trabajo, y en su caso dictará una serie de medidas que el patrón deberá cumplir en un plazo que posteriormente le dictará la Secretaría.

La misma opera para constatar si el patrón cumplió o no con las medidas que se le hayan dictado en la inspección de seguridad e higiene, ya sea esta inicial, periódica o extraordinaria.

Consideramos que ésta es muy importante ya que va a ser el resultado de la inspección de seguridad e higiene la cual se traduce en un beneficio para el trabajador toda vez que con tales medidas se le puede evitar un posible riesgo de trabajo, por tal motivo el personal inspectivo que las practique debe de conocer y

saber interpretar las medidas dictadas, para poder señalar si fueron o no cumplidas.

**E) De Taller.-** Este tipo de inspección se practica exclusivamente y se realiza en los talleres o fábricas donde se han construido o reparado equipos, como lo dispone el artículo 4, párrafo sexto del Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.

**II.- De acuerdo a la materia sobre la que versa:**

**a) Inspección de condiciones generales de trabajo, que puede ser de varios tipos: inicial, periódica o extraordinaria;**

**b) Inspección de condiciones generales de seguridad e higiene, que puede ser de los siguientes tipos: inicial, periódica, extraordinaria;**

**c) Inspección de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, que pueden ser iniciales, periódicas, extraordinarias o de taller, e**

**d) Inspección de maquinaria y equipo, que siempre es extraordinaria.**

En este trabajo, es motivo de análisis particular la Inspección de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, por lo que a continuación se detalla.

En principio, ambos aspectos deben ser aplicados en los centros de trabajo, a través de las normas que versan sobre la materia, y tienen por objeto salvaguardar la vida, preservar la salud, la integridad física y psicológica del trabajador; medidas que son destinadas a prevenir las causas de los riesgos a que se encuentran expuestos los operarios con motivo de su actividad laboral. Por lo tanto, es importante establecer que para evitar los riesgos de trabajo existe una autoridad laboral encargada de vigilar el verdadero cumplimiento de los preceptos legales, la cual como se dijo con antelación es la Inspección del Trabajo la encargada.

El inspector se va abocar a revisar la siguiente documentación:

1. Información General:

a) Actividad de la empresa. Aquí el inspector debe anotar el giro u objeto de la empresa; b) rama industrial anota a que rama pertenece la empresa, es decir, textil, huleira, metalúrgica, etc; c) Registro Federal de Causantes; d) Registro patronal ante el IMSS, clase y grado de riesgo (se obtiene de la cédula de registro que le asigna el IMSS a la empresa); e) tipo de establecimiento (el inspector anota si es una fábrica, taller u oficinas en su caso); f) Número total de activos desglosado por sexo, sindicalizados, de confianza y eventuales y g) dimensiones del centro de trabajo (debe anotar el inspector que superficie tiene la empresa, cuanto esta construido del terreno y tipo de construcción, es decir, menciona

muros de tabique, pisos de cemento, techos de estructura metálica y láminas de asbesto, etc).

## 2. Descripción del Proceso Productivo:

En ésta el inspector anota que materias primas utiliza la empresa para elaborar sus productos, describiendo detalladamente como es el proceso productivo, señalando la utilización de cada máquina y equipo en este, y finalmente que es lo que se obtiene como producto terminado.

## 3. Coordinación con las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene:

El inspector debe requerir el acta de integración y el registro que se le haya asignado a dicha comisión por parte de la autoridad laboral competente; el plan anual de trabajo de la comisión y las 6 últimas actas de recorridos mensuales. Toda esta documentación la debe analizar y verificar que haya sido elaborada conforme a la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-1993.

## 4. Reportes de Accidentes de Trabajo a la Secretaría:

Conforme al artículo 504 fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, 239 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Norma Oficial Mexicana NOM-021-STPS-1994 Relativa a los Requerimientos y Características de los Informes de los Riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las

Estadísticas, establecen que el patrón tiene la obligación de informar a la autoridad laboral los riesgos ocurridos en los centros de trabajo.

Información que debe dar dentro de las 72 horas siguientes a su realización en caso de accidente, o de su detección en el supuesto de enfermedad, a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social directamente; a las Delegaciones Federales de Trabajo en las Entidades Federativas o al Inspector del Trabajo o a la Junta de Conciliación y Arbitraje; (según lo dispone el punto número 3.1.1. de la Norma citada). El aviso debe ser por escrito, además el patrón debe comunicar igualmente por escrito a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

En este caso el inspector debe verificar que los datos que contengan los informes correspondan a los establecidos en la Norma citada, e investigar vía interrogatorio que haga a los trabajadores si han habido más accidentes que no hayan sido reportados por el patrón. En caso afirmativo y éstos no hayan sido reportados, aquel anotará la fecha del mismo, consecuencias y nombre del accidentado.

Generalmente nos encontramos que la empresa sólo reporta los accidentes y enfermedades de trabajo al IMSS y no a la Secretaría, por lo que es necesario

que el inspector diferencie en su acta de inspección tal circunstancia, que por lo general desconoce.

5. Consulta al Médico de la empresa:

El artículo 504 de la Ley de la Materia nos inenciona que los patrones tienen obligaciones especiales las cuales son establecer una enfermería necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, atendida por un médico cirujano. En caso de que la empresa tenga a su servicio más de 300 trabajadores deberá el patrón instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.

Con fundamento en este precepto, en las empresas donde laboren más de 100 operarios, el inspector verificará que se cuente con un galeno de planta el cual debe estar registrado ante la Secretaría.

Asimisimo, aquella debe contar con un Libro Médico autorizado por la Secretaría, en el cual se anotarán el nombre del activo, su estado de salud, la sustancia que manipula, el trabajo que desempeña, la fecha exacta del reconocimiento, la firma del médico que lo practique y los demás datos que se estimen pertinentes.

El inspector debe verificar que se cuente con este libro y asimismo que reúna los datos señalados anteriormente; en la práctica el aquel sólo revisa que se cuente con el libro médico y que este haya sido registrado, no analiza el contenido del mismo sin verificar que en realidad se anotan los requisitos que señala el numeral citado. Así mismo debe requerir la presentación de exámenes médicos de admisión y periódicos los cuales se les requiere practicar a cada trabajador, como lo indica el Reglamento de Higiene del Trabajo.

Por otra parte, las empresas anualmente deben capacitar a los activos en materia de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, relacionada con su funcionamiento.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido por la NOM-019-STPS-1993 antes citada. En este caso, el inspector debe verificar que realmente se cumpla con estos lineamientos, para tal efecto requiere las minutas de éstas y por medio de interrogatorios a los trabajadores verifica su cumplimiento.

#### 6. Verificación de Autorizaciones y Licencias:

En este punto el inspector debe constatar que la empresa cuente con todas las autorizaciones y licencias que expide la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, éstas son:

a) Autorización definitiva o provisional de maquinaria y equipo.- Para obtenerla respecto a su funcionalidad, el patrón debe presentar por escrito una solicitud que contenga los siguientes datos: nombre de la empresa y de su representante, así como su domicilio para recibir notificaciones; especificación de si se trata de una instalación nueva o ya existente, rama industrial en que se vaya utilizar o utilice la maquinaria y ubicación precisa del centro de trabajo en donde se encuentre aquella.

Depositada la solicitud ante la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ésta expide una autorización provisional de maquinaria y equipo, y después la remite a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, para que programe una visita de inspección extraordinaria de maquinaria y equipo de la empresa, para verificar si los datos asentados en la documental de referencia son verídicos.

Del resultado de la inspección a que se contrae se expedirá o no, la licencia definitiva para su objeto, esta licencia es la que debe requerir el inspector verificando si no ha cambiado la maquinaria y equipo que ampara la misma, ya que en tal caso, cuando el patrón modifique las instalaciones o sustituya la maquinaria de tal forma que se altere el proceso de trabajo, deberá hacerlo del

conocimiento de la autoridad laboral y solicitar nueva visita de inspección, apegándose así a lo dispuesto por el numeral 38 del Reglamento multicitado.

En la práctica, el inspector sólo se sujeta a revisar si se cuenta o no con la licencia de maquinaria y equipo, si no cuenta la empresa con esta, así lo asienta en el acta; de igual forma si cuenta con ella, pero no verifica si han habido modificaciones al respecto, hechos que debería señalar en el documento.

b) Planos de registro autorizados de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, acta técnica e inventario de cada uno: en este punto primeramente el inspector debe conocer e identificar lo que es un recipiente sujeto a presión; realizar un inventario de cuantos hay en la empresa o verificar si esta no cuenta con este tipo de equipo.

En caso de que el usuario no cumpla con los requisitos indicados por el artículo 6 del Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, la Secretaría puede dar un permiso provisional para la instalación, concediéndole a la vez un plazo no mayor de 30 días para cumplir con dichos requisitos.

El precepto 9 del mismo Reglamento dispone que una vez instalado el equipo el usuario deberá dar aviso a la Secretaría para que programe una fecha en que deberá practicarse la inspección inicial y otorgue en su caso la autorización de funcionamiento respectivo, la cual no deberá tardar más de 8 días de la fecha indicada por el usuario y en caso de que no se pueda realizar en ese tiempo, aquella podrá extender un permiso provisional bajo la absoluta responsabilidad del usuario.

Si el resultado de la inspección es satisfactorio el inspector emite un acta técnica la cual contiene las características de operación y resistencia del recipiente.

c) Libros de registro autorizados de los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión instalados: el patrón va a tener por cada uno de los recipientes sujetos a presión o generador de vapor un libro, el cual debe ser autorizado por la Secretaría, en el que se anotarán por orden de fechas, todos los datos y observaciones acerca del funcionamiento, conservación y reparación de cada equipo.

En este caso el inspector, en cada intervención debe verificar que realmente se hagan las anotaciones correspondientes en el Libro Diario, que

exista uno por cada equipo y este haya sido autorizado, asimismo, firmar al calce de la última anotación asentada en el libro, lo anterior de acuerdo con lo señalado por el numeral 91 del Reglamento citado.

Para que el inspector pueda verificar si efectivamente se cumplió con las anotaciones que debe llevar el libro, en primer término debe conocer cuales son éstas y de donde se obtienen, situación que es ignorada por la mayoría de los inspectores que no realizan sus funciones propias en recipientes sujetos a presión, ya que sólo asientan en sus actas, si esos objetos aludidos cuentan o no con su libro diario.

d) Licencias del personal de operación (fogoneros, operadores, jefes de planta, operadores de grúa y montacargas). Es muy importante que el inspector identifique a los operadores de los equipos y verifique si están habilitados, para lo cual deberá solicitar el certificado respectivo.

#### 7. Muestreo de Condiciones Ambientales:

En este rubro el inspector debe realizar un recorrido por las áreas de la empresa en compañía del patrón, representantes de los trabajadores y representantes de la comisión mixta de seguridad e higiene, con la finalidad de detectar las condiciones ambientales que puedan afectar la salud del trabajador.

Estas condiciones ambientales, pueden ser:

a) Ruido. El inspector al constatar en el centro de trabajo, que los niveles de ruidos son muy elevados, y de conformidad por lo dispuesto por la Norma Oficial Mexicana NOM-011-STPS-1993, Relativa a las Condiciones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo donde se Genere Ruido, debe dictar las medidas de seguridad e higiene con fundamento en la norma citada.

b) Condiciones térmicas elevadas o abatidas: el inspector debe detectar las condiciones técnicas elevadas o abatidas mediante el recorrido que haga por la empresa, por lo general hay ramas industriales donde de antemano se sabe que los trabajadores se encuentran laborando bajo estas condiciones, tal es el caso de las empresas metalúrgicas, huleras, mineras, etc., donde las condiciones térmicas son elevadas ó en las empresas alimenticias puede haber condiciones térmicas abatidas.

En estos casos el inspector de conformidad con la Norma Oficial Mexicana NOM-015-STPS-1994, Relativa a la Exposición Laboral de las Condiciones Térmicas Elevadas ó Abatidas en los Centros de Trabajo, debe solicitar al patrón los estudios hechos para la evaluación de las condiciones térmicas de que se trate.

c) Polvo o cualquier otro contaminante: Aquí es donde consideramos que se tiene el mayor problema para detectar las condiciones ambientales; si en las anteriores, el ruido o las térmicas existe una relativa facilidad para detectarlas por cualquier persona. En estas condiciones ambientales de polvos o cualquier otro contaminante, es necesario que para que sean percibidos se cuente con conocimientos técnicos más profundos, ya que en caso de dictar una medida que requiera estudios sobre algún contaminante hay que tener la certeza su característica para que se fundamente jurídicamente esa medida.

Por tal motivo consideramos la necesaria existencia de Inspectores Federales del Trabajo que se especialicen en este tipo de actuaciones, los cuales deberían ser egresados de las Carreras de Ingeniería en sus diversas ramas o más específicamente químicos. En la actualidad los inspectores egresados de las carreras de áreas de Ciencia Sociales realizan este tipo de labores, lo que trae consigo que en estos supuestos no se detecten contaminantes por la falta de conocimientos técnicos en la materia.

Al respecto la Secretaría ha emitido 52 Normas Oficiales Mexicanas que se refieren a un determinado producto químico y el método mediante el cual deben ser evaluados, estas normas comprenden de la NOM-031-STPS-1993 a la NOM-082-STPS-1993.

d) Exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes y a presiones ambientales anormales. Es difícil para alguien que no se encuentra capacitado para detectar y diferenciar este tipo de radiaciones, aún cuando las normas citadas establecen las medidas que se deben de tomar para su evaluación y control, éstas están elaboradas con términos técnicos que sólo especialistas en la materia pueden entender.

#### 8. Equipo contra incendio:

El Título Tercero del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, establece la prevención y protección contra incendios; así mismo la Norma Oficial Mexicana NOM-002-STPS-1993, Relativa a las Condiciones de Seguridad para la Prevención y Protección Contra Incendio en los Centros de Trabajo.

Esta norma obliga al patrón entre otras cosas conocer el grado de riesgo de cada una de las sustancias que se manejan en su centro de trabajo; así como el establecer por escrito un programa de prevención, protección y combate contra incendio; informar e indicarles a los trabajadores y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene las medidas específicas para evitar el incendio.

Por otra parte, esta disposición establece una serie de requisitos, como son los que debe contener el programa de protección y combate de incendios; las condiciones de aislamiento de las áreas, locales, o edificios con alto riesgo de incendio; almacenamiento de materiales; las salidas normales y de emergencia, pasadizos, corredores, rampas, puertas y escaleras de emergencia; los requerimientos que deben contener las salidas de emergencia; del equipo de la extinción de incendio, entre otros. Por tal motivo, el inspector debe verificar el total de extinguidores, la brigada contra incendio, así como la salidas de emergencia.

Una falla común que se detecta en la empresa y que el inspector en ocasiones por ignorancia no aprecia, son los requisitos que debe de reunir una salida de emergencia, ya que por lo regular se toma como ésta a la puerta de acceso normal o cualquier otra puerta que reúne los requisitos señalados. En este caso el inspector, al momento de dictar medidas, debe señalar que las salidas de emergencia cuenten con lo que indica la norma citada, especificando las correcciones que se deben hacer.

9. Recorrido por las instalaciones de la empresa, para detectar actos o condiciones inseguras en materia de seguridad e higiene. Podríamos decir que es uno de los puntos más importantes de la inspección de seguridad e higiene, ya que

en este el inspector acompañado de todas las partes que intervienen en la diligencia debe recorrer todas y cada una de las áreas que componen a la empresa, para detectar riesgos o condiciones inseguras, ambientales anormales, el equipo contra incendio, el de seguridad personal de los trabajadores, entre otros.

Es tan importante esta fase de la inspección porque es aquí donde el inspector debe aplicar todos sus conocimientos, sustentados en las NOM-STPS para detectar posibles riesgos de trabajo y lo más importante, dictar las medidas necesarias para corregir éstos; para lo cual el inspector tiene que estar altamente capacitado técnica y profesionalmente, cosa que desgraciadamente no ha sucedido en la práctica.

El Inspector de Trabajo debe conocer y manejar ampliamente para la detección y prevención de riesgos de trabajo, cada una de las Normas Oficiales Mexicanas, que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ha emitido para que el mismo pueda llevar a cabo correctamente las inspecciones, las cuales son muy diversas.

10. Procedimiento para el transporte, manejo y almacenamiento de sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas:

Con fundamento en lo dispuesto por la NOM-009-STPS-1993, el patrón debe adoptar las medidas para proteger a los trabajadores en el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias corrosivas, irritantes o tóxicas, debiendo considerar las características nocivas de las sustancias, las características del centro de trabajo, los sistemas de control el equipo de seguridad personal de los trabajadores, entre otros.

Este procedimiento debe estar por escrito y ser del conocimiento de los trabajadores. El inspector debe verificar que se cumpla con los procedimientos indicados.

#### **11. Tabla de Trabajos Peligrosos:**

Esta debe estar por escrito en relación a los trabajos peligrosos que entraña la exposición a sustancias corrosivas, irritantes o tóxicas que requieran autorización para ejecutarse, indicando el procedimiento para la autorización de los trabajos peligrosos; los niveles de responsabilidad así como el procedimiento seguro para su realización, según lo dispone la Norma antes citada.

El inspector debe verificar que se cuente con esta tabla y que sea del conocimiento de los trabajadores de las áreas donde se lleven a cabo estos trabajos.

12. Manuales de Instalación, Operación y Procedimiento de Seguridad para el Mantenimiento de la Maquinaria. La NOM-004-STPS-1993 señala que el patrón debe establecer por escrito los manuales de instalación, operación, mantenimiento y los procedimientos de seguridad así como proporcionarlos a los trabajadores que operen o den mantenimiento a las máquinas. Dichos manuales deben ser requeridos por el inspector y constatar que el trabajador los conozca y aplique.

En general todos estos rubros son los que debe analizar el inspector, aplicando lo dispuesto por las Normas Oficiales Mexicanas para su aplicación e interpretación es necesario que el inspector tenga una preparación profesional a fin a esta materia, ya que la principal deficiencia que encontramos es la falta de capacitación así como que este tipo de inspección es practicada indistintamente por inspectores del trabajo con una formación profesional del área de ciencias sociales (abogados) y del área de ciencias fisico-matemáticas (ingenieros); con lo que tenemos que ambos en su mayoría no cuentan con los conocimientos técnicos suficientes en materia de seguridad e higiene, así como los segundos en conocimientos de derecho.

Aún cuando en la Secretaría eventualmente se imparten cursos de capacitación en materia de seguridad e higiene en alguna determinada rama

industrial, estos son muy superficiales por el corto tiempo en que se imparten y así con estos cursos tan cortos el inspector es enviado a practicar su visita de inspección, misma que con las características mencionadas es deficiente.

Por su parte, el inspector debe actualizarse y estudiar la reglamentación laboral en materia de seguridad e higiene y normas de trabajo, en pro de realizar más eficazmente su trabajo, la cual es otro punto que se debe de atender ya que existe bastante apatía por parte de estos para actualizarse, mismo que por costumbres y en una forma mecánica realizan sus inspecciones, dictando medidas de seguridad e higiene simples y sin entrar en un análisis minucioso del caso en particular.

## **2.1 El Inspector Federal del Trabajo.**

Podemos decir que el Inspector del Trabajo, es el servidor público encargado de vigilar el cumplimiento laboral en los centros de trabajo.

Los requisitos para ser Inspector Federal del Trabajo, lo establece el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, entre las cuales debe ser mexicano, mayor de edad; tener la secundaria terminada; no pertenecer a ninguna

organización ya sea de trabajadores o de patrones y tener conocimientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Consideramos que aún y cuando en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, el personal que es contratado como inspector, requiere tener como mínimo un nivel escolar de pasante de carreras afin al puesto ó egresados de Escuelas de nivel Superior; lo anterior, no impide que pudiera ocupar este puesto alguna persona que sólo cuente con la educación secundaria ya que así lo establece la Ley; por lo que observamos que esto no va de acuerdo con la realidad actual, por el contrario, este tipo de puestos debe ser ocupado por personal altamente capacitado, en virtud de que la Inspección del Trabajo requiere que ésta sea practicada por profesionales en diversas materias.

Así mismo, la citada Ley establece lo deberes y atribuciones del inspector.

#### I.- Deberes:

Entre éstos se encuentra que al llevar a cabo el reconocimiento de la empresa, debe identificarse ante los trabajadores y patrones; debe realizar las inspecciones periódicamente así como practicar inspecciones extraordinarias cuando reciban denuncia de violación a las normas de trabajo; deben levantar el acta respectiva, con la intervención de obreros y del patrón estableciendo las

deficiencias y las violaciones a la Ley Federal del Trabajo, al Reglamento General de Seguridad e Higiene, a las Normas Oficiales Mexicanas, así como que se lleven a cabo la integración de las Comisiones.

Actualmente, en la práctica observamos que aquel puede incurrir en varios delitos, entre ellos el cohecho, el ejercicio indebido de servicio público; abuso de atribuciones y facultades y enriquecimiento ilícito; por esto puede hacerse acreedor a una sanción tal y como lo establece el título décimo del Código Penal, pero independientemente de esas sanciones, también se le puede imponer una administrativa como una amonestación, suspensión hasta por 3 meses y destitución.

## II.- Atribuciones:

Estas son vigilar el verdadero cumplimiento de las normas laborales, entre otras las que determinan las medidas preventivas de los riesgos de trabajo y de seguridad e higiene; debe visitar a la empresa o establecimiento en horas de trabajo; al realizar la visita interrogara a los trabajadores ante dos testigos y al patrón; exigirá éste los libros, registros u otros documentos que las disposiciones imponen; al ver alguna violación va a sugerir que se corrijan aquellos así como se eliminan los defectos que pongan en peligro la vida de los activos, exhortando al

patrón a tomar las medidas pertinentes; por otra parte examinará las materias utilizadas en los establecimientos cuando se trate de labores peligrosas.

Como observamos, hemos hablado de las atribuciones de los inspectores, en razón del deseo de enfatizar que es necesario que para que su encomienda se lleve a cabo de manera adecuada, es requisito indispensable sea personal capacitado la que la realice.

### **3. Causas fácticas y jurídicas de la inaplicabilidad del Reglamento.**

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social interviene para prevenir riesgos de trabajo en las empresas con la creación de normas de la materia de seguridad e higiene, mismas que deben cumplir los patrones dependiendo la rama industrial de su empresa; así mismo para verificar el cumplimiento de estas normas, la Secretaría cuenta con áreas encargadas de realizar inspecciones de trabajo a las empresas; así como el Reglamento General de Seguridad e Higiene establece que en todo centro de trabajo debe existir una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene que se encargue de vigilar que el patrón lleve a cabo todas las medidas que establece la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento en comento y las Normas Oficiales Mexicanas.

Como podemos observar nuestros preceptos legales establecen medidas y bases a las que se debe apegar el patrón en materia de seguridad e higiene en su empresa; en cada centro de trabajo debe existir una Comisión, la cual a través del Reglamento respectivo y de la Norma Oficial Mexicana se le otorga una serie de facultades para que prevenga los riesgos de trabajo.

En la práctica, en su gran mayoría, estas Comisiones se encuentran integradas como mero requisito de la Autoridad Laboral, sin darle la importancia que éstas revisten y que requieren para evitar los riesgos de trabajo, por tal motivo el patrón no lleva a cabo las medidas pertinentes haciendo caso omiso de ellas; lo que se agrava con la circunstancia de que sus integrantes no conocen cual es la finalidad de dichas comisiones, aunado a esto encontramos la apatía y el desconocimiento.

Por otra parte, la norma faculta a los integrantes de la comisión investigar los riesgos de trabajo y los obliga a mantenerse actualizados en la materia; por lo que para ser integrante de las comisiones se debe de conocer las Normas Oficiales Mexicanas relativas a la Seguridad e Higiene y el Reglamento en comento; sin embargo en la praxis encontramos que los integrantes de estas comisiones desconocen la existencia de dichos preceptos legales.

Con lo anterior tenemos que los patrones sólo cumplen en ocasiones con remitir a la Autoridad Laboral las actas constitutivas de las Comisiones multicitadas sin realmente realizar las actividades inherentes a las mismas.

Aunado a lo que antecede, la Inspección del Trabajo, no lleva a cabo de una manera eficiente la vigilancia del debido cumplimiento de las normas relativas a este particular ya que el inspector sólo se sujeta a revisar si la empresa remitió las últimas seis actas de recorridos mensuales, si cuenta con registro de la Comisión correspondiente y si cuenta con su calendario anual de actividades; pero en ningún caso el inspector del trabajo estudia el contenido de dichos documentos ni verifica lo cierto de los mismos; esto se debe a que realizan el trabajo mecánicamente sólo para cumplir con el contenido que debe llevar cada acta.

Por otra parte, son varios los criterios jurídicos que debe observar el inspector al momento de levantar el acta, requisitos de fondo y de forma que se deben seguir para que el acta tenga una validez jurídica y no viole las garantías tanto del patrón como de los trabajadores.

En virtud de lo anterior, existen diversos criterios, tesis y jurisprudencias en las que se han basado los patrones para impugnar la nulidad de las actas de

inspección, las cuales deben conocer los inspectores para evitar errores que pueden motivar la nulidad del acta.

Esta situación representa un serio problema ya que a través de esta actividad no hemos dado cuenta de las series deficiencias con que son levantadas esas actas, generalmente el inspector comete serios errores de fondo y de forma con los cuales muy fácilmente el patrón puede invocar las nulidades de dichas actas.

Esta serie de problemas trae consigo que efectivamente no se aplique realmente el Reglamento competencial de referencia, dándole la oportunidad al patrón de cumplir sólo con los requisitos sin llegar a cumplir con las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo. Es por ello que observamos en la práctica que por una parte, como se dijo con antelación el patrón pueda invocar la nulidad y no se haga acreedor a una sanción y por otra parte, si llega hacerse acreedor a una sanción, ésta es ínfima y en muchas ocasiones el patrón prefiere pagar las sanciones a tomar realmente las medidas sobre la materia.

Al tenor de lo anterior consideramos que el patrón debe evitar esto, avisando a que haya una vigilancia más detallada para actuar dentro de su empresa, ya que al hacerlo el beneficio será suyo, y si tiene deficiencias no debe

aprovecharse de ellas para eludir sus responsabilidades, por el contrario debe de tomar conciencia de la importancia que tiene para él la creación por un lado la creación y funcionamiento realmente efectivo de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y por el otro la verdadera vigilancia de la inspección del trabajo.

#### **4. Consecuencias de la inobservancia del Reglamento.**

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social ha emitido una serie de disposiciones que rigen en toda empresa y cuya finalidad es evitar, en todo lo posible, que ocurran riesgos de trabajo que dañen la integridad física del trabajador o incluso le pueda causar la muerte, disposiciones que como lo observamos en puntos anteriores se apegan a los convenios internacionales celebrados sobre ese particular por nuestro país.

En ese sentido, México ha tenido resultados deficientes en la aplicación de la reglamentación de las condiciones a que nos venimos refiriendo, una de las causas que ha originado esta problemática es la actitud de cierto sector patronal que se niega expresa o tácitamente a cumplir con la normatividad relativa, por ello es muy importante que el patrón tome conciencia de las ventajas que representa para él que en su empresa se lleven al cabo las medidas de

referencia adecuadas y no espere incumplirlas o a tener una visita de inspección para acatarlas.

Por otro lado, el incremento constante del número de riesgos de trabajo en los últimos años puede atribuirse al aumento en los ritmos de producción en algunas industrias, sin dejar de observarse el poco cumplimiento a las competencias aludidas.

Es así que la mayor ocurrencia de los riesgos se produce, por un lado, por no ser aplicadas las medidas respectivas, y por el otro, en razón a la intensidad y ritmo de trabajo a que es sometido cada operario.

Las incidencias con que ocurren los riesgos se reportan anualmente a través de estadísticas. La información de éstas son proporcionadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y por Petróleos Mexicanos (PEMEX).

La Institución que proporciona mayor información sobre las estadísticas de riesgos de trabajo es el IMSS, éste revela que tanto los accidentes como las enfermedades se van incrementando cada vez más; así mismo el promedio anual

de los riesgos es mayor conforme aumenta el número de trabajadores por empresas.

De acuerdo a estas estadísticas observamos que "en 1980 cada 52 minutos acontecía un riesgo de trabajo, pero hoy en día, cada tres minutos ocurre un riesgo, denotándose así la frecuencia con que se producen los accidentes y enfermedades. Todos estos datos estadísticos revelan un alarmante incremento en la problemática de riesgos de trabajo".<sup>36</sup>

Por su parte, la STPS, cuenta con un servicio estadístico basado en un procedimiento obligatorio y continuo que pretende capturar los datos de los riesgos de trabajo ocurridos en todas las empresas. "Por desgracia éste servicio enfrenta diversos problemas, entre los que destacan:

a) La escasa respuesta de los patrones para cumplir con su obligación de informar respecto de los riesgos ocurridos en los centros de trabajo, lo que repercute en el hecho de que los datos obtenidos carezcan de una real representatividad estadística.

---

<sup>36</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. op. cit. p. 340.

b) Las estadísticas sobre enfermedades de trabajo son deficientes e incompletas, debido a las dificultades que existen para diagnosticarlas, lo que conlleva a un deficiente criterio de clasificación y registro".<sup>37</sup>

Estas dos Instituciones son las que aún y cuando enfrentan los problemas antes anotados, generan la mejor información sobre riesgos de trabajo.

Con el uso adecuado de la información a que se hizo referencia en los párrafos anteriores, se ha pretendido que no solamente se trate de evitar riesgos de trabajo, sino también de buscar la humanización de proceso de trabajo, es decir, cuidar el factor humano mediante la existencia de un lugar de trabajo higiénico, confortable y seguro para el mismo trabajador.

Aunado a lo anterior y de acuerdo a la información obtenida, observamos que nuestro país presenta serias deficiencias en materia de información de estadísticas sobre riesgos de trabajo, toda vez que por una parte, la investigación que se realiza es muy escasa y por la otra, la información que se obtiene está alejada de la realidad. A ese respecto, es importante reconsiderar la prioridad que

---

<sup>37</sup> Reporte Estadístico sobre Mortalidad por Riesgos de Trabajo. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Subcomisión de Información y Estadística. México. 1989. p. 6.

debe darse a esas tareas a fin de estar en condiciones de disponer de mejores elementos para orientar la seguridad e higiene.

#### **5. Medidas que se propone para la solución del problema planteado.**

Se han logrado considerables avances en el marco jurídico sobre el tema que nos ocupa. Teóricamente la obligación de cada empresa es observar y acatar las normas afines a esta materia para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que la actividad se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los laboriosos, de no llevarse a cabo este supuesto se está conculcando el espíritu constitucional relativo a que el trabajo debe desempeñarse en condiciones dignas.

No obstante, ese gran avance para regular los riesgos de trabajo, éstos han continuado aumentando, lo cual afecta no sólo al operario mismo sino también a la producción de la empresa.

Es por ello que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ha tratado de implantar medidas para mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, pretendiendo por una parte, consolidar que en cada empresa se organice la respectiva Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para reducir los accidentes

y enfermedades, informando a las autoridades sobre la ocurrencia de los riesgos de trabajo, así como capacitar al personal de la empresa en esta, y por otra parte, a través de la Inspección del Trabajo vigilar, asesorar e implantar las medidas necesarias para evitar los riesgos de trabajo.

En relación a la Inspección del Trabajo, la Ley de la Materia faculta sus integrantes para vigilar el exacto cumplimiento de las normas que determinan las medidas preventivas al respecto, así como de seguridad e higiene, implantando las medidas que eliminen los defectos comprobados en las instalaciones, esto es cuando observen que existe un peligro inminente de riesgos de trabajo.

Sin embargo, muy a pesar que la Inspección aludida tiene amplias facultades para cumplir con sus fines, encontramos serias deficiencias entre las cuales consideramos que toda inspección que se realice a las empresas debe ser desarrollada de una manera más eficiente.

En relación a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, éstas son órganos regulados por la Ley Laboral, que reflejan la responsabilidad obrero-patronal, su objetivo es el de contribuir a la protección del bienestar del activo, a través de la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades.

Hoy en día observamos dos cuestiones:

a) No en todas las empresas operan las Comisiones de Seguridad e Higiene a pesar de que las normas lo imponen; y

b) En los centros laborales que son integradas las Comisiones, éstas sólo son integradas como mero requisito no dándole la importancia que se requiere para evitar los riesgos de trabajo, encontrando la apatía por los conformantes para cumplir con sus funciones.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, podemos afirmar que pese al progreso que observamos en los preceptos legales en la materia, en la práctica encontramos que ha sido limitada debido a la falta de obligatoriedad, toda vez que son muchos los patrones que no cumplen con ésta obligación laboral, lo que consideramos que se debe fundamentalmente a las deficiencias de la Inspección del Trabajo y a la facilidad con la que cuentan el patrón para evadirla legalmente afin de no hacer pago de la infracción impuesta.

Es así que al empleador le resulta más conveniente pagar la reparación del accidente o de la enfermedad que los gastos para la prevención de los mismos; al esquivar esto aquel ignora el hecho que las medidas de seguridad e higiene que se imponen constituyen un elemento muy importante para la superación de

seguridad y de la producción, así como la minimización de las pérdidas originadas por los riesgos de trabajo.

Aunado a todo lo expuesto observamos que es necesario adecuar algunas medidas de tipo normativo a la problemática que se presenta en la actualidad sobre el aumento continuo de los riesgos de trabajo, por lo que a continuación estableceremos a nuestro parecer las más importantes:

a) Es imprescindible que todas las Instituciones del Trabajo y de Seguridad Social cuenten con el servicio de información de estadísticas sobre riesgos de trabajo para facilitar la adecuación de medidas de seguridad e higiene a los centros de trabajo, siendo de manera mensual. Para tal efecto, es necesario que exista la coordinación y el deber de las distintas Instituciones para que intervengan en las estadísticas de los riesgos.

b) La normatividad laboral confiere amplias facultades a los inspectores de trabajo, es por ello relevante que las inspecciones sean realizadas de una manera más eficiente, llevada a cabo por una persona más capacitada, es decir, que aquellos tengan una preparación profesional afin a esta materia de seguridad e higiene industriales, lo que implica conocimientos de ingeniería, química entre

otros. Con esto queremos decir que debe haber una selección de personal muy estricto en cuanto a conocimientos y a experiencia se refiere.

c) Para reducir los riesgos de trabajo es esencial que se apliquen verdaderamente las medidas de seguridad e higiene, para lo cual es muy importante que las Comisiones correspondientes tengan una actividad más enérgica al tener un óptimo funcionamiento, dándole la importancia debida, en otras palabras que sea esta la que vigile que se cumplan todas las medidas pertinentes así como que toda inspección realizada en los centros de trabajo sea efectuada por una persona capacitada.

d) Es trascendente que las medidas tengan una mayor rigidez para prevenir los riesgos de trabajo, de no ser así continuaran aumentando los mismos.

e) Finalmente, para evitar que los patrones evadan legalmente la obligación laboral es necesario que las sanciones impuestas a los mismos se eleven en relación a la importancia de la medida, toda vez que estas son muy exiguas y por ello les es más fácil pagar la reparación del daño que implantar las medidas.

Como observamos, el incremento sostenido de los riesgos de trabajo en los últimos años hace necesaria una mayor concientización de la problemática existente y llevar a cabo las acciones adecuadas para que todos los sectores contribuyan con su mejor esfuerzo en beneficio de la salud y seguridad de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Los accidentes y enfermedades de trabajo son los riesgos a los que está expuesto el trabajador en ejercicio o con motivo de su labor, para evitarlos deben implantarse una serie de medidas de seguridad e higiene.

**SEGUNDA.-** Debemos entender por Seguridad "la medida preventiva de carácter técnico relativa a los accidentes de trabajo, tiene como objetivo disminuir la peligrosidad en el trabajo", y por Higiene "la medida preventiva relativa a las enfermedades de trabajo, tiene como objetivo evitar la insalubridad en que se presta el servicio".

**TERCERA.-** Tanto las normas de Seguridad como las de Higiene deben ser aplicadas en los centros de trabajo, pues tienen como finalidad salvaguardar la vida, la integridad física y psicológica de los operarios, a través de la prevención de las causas de los riesgos a que se encuentran expuestos los laboriosos con motivo de su actividad laboral.

**CUARTA.-** Las medidas de Seguridad e Higiene tienen una basta regulación; sin embargo, a pesar de la amplia reglamentación en esta materia, encontramos serias deficiencias, entre ellas, la diversidad de reglamentos, lo que

ocasiona dificultad para su aplicación, por lo que proponemos la codificación de ellas en un solo cuerpo legal.

**QUINTA.-** Se deben actualizar las medidas para la prevención de accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo, para el adecuado desarrollo de las labores de hoy en día, se requiere el uso de maquinaria de alta tecnología.

**SEXTA.-** La Secretaría de Trabajo y Previsión Social como parte del Poder Ejecutivo tiene, entre otras funciones, la de prevenir los riesgos de trabajo en las empresas, a través de la creación de Reglamentos y de Normas Oficiales Mexicanas que, en materia de Seguridad e Higiene, regulen las actividades de las empresas.

**SEPTIMA.-** La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, es el área de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que tiene entre sus funciones la de vigilar la aplicación de las Normas Oficiales Mexicanas en materia de Seguridad e Higiene lo que realiza a través de visitas de inspección a las empresas; sin embargo, como en la práctica éstas presentan serias deficiencias, es necesario que se establezca una unidad de verificación, debidamente acreditada que compruebe que realmente se hayan cumplido las funciones encomendadas.

OCTAVA.- El Inspector del trabajo, es el servidor público responsable de vigilar el cumplimiento de las normas laborales en materia de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo. Uno de los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, al desarrollar ésta función, es el de haber terminado la educación secundaria. Es esencial que esto se modifique ya que hoy en día, dada la complejidad de la normatividad en materia de Seguridad e Higiene y los conocimientos técnicos en áreas de ingeniería, química y jurídicos se requieren de mayores conocimientos para el buen desempeño de esta importante función, por lo que se propone que se establezca en la legislación que el primero citado sea un profesionista con conocimientos aptos y afines a ese puesto, así como implementar una capacitación constante para ellos.

NOVENA.- Las Normas Oficiales Mexicanas y el Reglamento General de Seguridad e Higiene, establecen que en cada centro de trabajo debe existir una Comisión Mixta en la Materia, a la que se le otorga una serie de facultades para que prevenga los riesgos de trabajo, sin embargo, en la práctica encontramos que estas comisiones se encuentran integradas como simple requisito operativo sin darle la importancia debida.

DECIMA.- La normatividad que actualmente regula la actividad de las Comisiones correspondientes, debe ser reformada y modificada en el sentido de

establecer como requisito para ser representante sectorial en ellas, la obligación de que conozca todo lo relativo a medidas preventivas de riesgos de trabajo.

**DECIMA PRIMERA.-** De acuerdo a la legislación actual las observaciones que formula la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deben ser de forma uniforme por todos los integrantes de la comisión; lo que provoca problemas de aplicación de ellas, siendo necesario el establecimiento de normas, que permitan que en caso de que no exista esa uniformidad, la medida que se deba adoptar se establezca por la Autoridad Laboral.

**DECIMA SEGUNDA.-** La inaplicabilidad del Reglamento General de Seguridad e Higiene, así como la falta de atención de adoptar las medidas respectivas, son factores que contribuyen a aumentar los riesgos de trabajo, de ahí que los patrones que evadan las normas relativas a la Seguridad e Higiene, deben ser sancionados con multas más elevadas a las actuales, incrementandolas en relación a la importancia de la medida competencial.

**DECIMA TERCERA.-** Por las consideraciones hechas en el desarrollo de este trabajo, es pertinente y necesaria una nueva y más moderna reglamentación de la Seguridad e Higiene en las empresas, tal y como lo proponemos en esta tesis.

## BIBLIOGRAFIA

1. ALMANSA PASTOR, José M. Derecho del Seguridad Social. Sexta edición. Tecnos. México. 1989.
2. ALONSO GARCIA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Ariel. Barcelona. 1973.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Primera edición. Porrúa. México. 1985.
4. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Pac. México. 1994.
5. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la Seguridad Social. Trillas. México. 1992.
6. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.

7. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Omeba. Buenos Aires. 1968.
  
8. CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos del Trabajo. Omeba. Argentina. 1968.
  
9. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Derecho Individual del Trabajo". Tomo II. Volumen 3. Tercera edición. Heliasta. Argentina. 1989.
  
10. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. S.E. México. 1984.
  
11. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Trillas. México. 1992.
  
12. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. Tercera edición. México. 1980.

13. DEVEAL, Mario L. El Derecho del Trabajo en su Aplicación y sus Tendencias. Tomo II. Astreaz de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires. 1983.
  
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa. México. 1991.
  
15. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1974.
  
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo segunda edición. Porrúa. México. 1990.
  
17. FALCONE, Nicolás. Derecho Laboral. Tipográfica Argentina. Buenos Aires. 1970.
  
18. FERNANDEZ, Pastorino. Del Derecho del Trabajo a la Seguridad Social. Abeledo-Perrot. Argentina. s.a.p.
  
19. GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Textos Universitarios. México. 1973.

20. GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Sociales en el Trabajo. Primera edición. Limusa. México. 1989.
21. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición. Porrúa. México. 1990.
22. KAYE, Dionisio J. Los Riesgos del Trabajo. Primera edición. Trillas. México. 1985.
23. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. Cuarta edición. Depalma. Argentina. 1981.
24. MARC, Jorge Enrique. Los Riesgos del Trabajo. Segunda edición. Depalma. Argentina. 1978.
25. MARTINEZ RIVERA, Alejandro. Riesgos de Trabajo y Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Ecasa. México. 1994.
26. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Primera edición. Porrúa. México. 1983.

27. POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editar Soc. Anova editores. Argentina. 1948.
28. RODELLAU LISA, Adolfo. Seguridad e Higiene en el Trabajo. Marcombo. Barcelona. 1988.
29. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.
30. WALKER LINARES, Francisco. Nociones Elementales de Derecho del Trabajo. Quinta edición. Nascimento. Chile. 1979.

#### ***OTRAS FUENTES***

1. Convenio No. 12 sobre la Indemnización de los Accidentes del Trabajo en la Agricultura, 1921.
2. Convenio No. 13 sobre el Empleo de la Cerusa en la Pintura, 1921.
3. Convenio No. 16 sobre el Examen Médico Obligatorio de los Niños y de los Jóvenes Empleados a Bordo de los Buques, 1921.
4. Convenio No. 17 sobre la Reparación de los Accidentes del Trabajo, 1925.

5. Convenio No. 18. relativo a la Reparación de Enfermedades Profesionales, 1934.
6. Convenio No. 19 sobre la Igualdad de Trato a los Trabajadores Extranjeros y Nacionales, en Materia de Reparación de los Accidentes del Trabajo, 1925.
7. Convenio No. 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930.
8. Convenio No. 45 relativo sobre el Trabajo Subterráneo, 1935.
9. Convenio No. 55 relativo a las Obligaciones del Armador en caso de Enfermedad, Accidente o Defunción de las Gentes de Mar, 1936.
10. Convenio No. 90 sobre el Trabajo Nocturno de los Niños en la Industria, 1948.
11. Convenio No. 115 sobre la Protección de los Trabajadores contra las Radiaciones Ionizantes, 1970.
12. Convenio No. 120 sobre la Higiene en el Comercio y en las Oficinas, 1964.
13. Convenio No. 124 relativo al Examen Médico de Aptitud de los Menores para el Empleo en Trabajos Subterráneos en la Minas, 1965.
14. Convenio No. 134 relativo a la Prevención de los Accidentes del Trabajo de la Gente de mar, 1970.
15. Convenio No. 152 sobre Seguridad e Higiene en los Trabajos Portuarios, 1979.
16. Convenio No. 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, 1981.

17. Convenio No. 164 sobre la Protección de la Salud y Asistencia Médica de la Gente de Mar, 1991.

18. Convenio No. 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, 1991.

19. Documentos de Derecho Social. Organización Internacional del Trabajo. 1990-1995.

20. Lecturas en Materia de Seguridad Social. Riesgos de Trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social. 1979.

21. Manual General de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organismos Sectorizados. Oficialía Mayor. Talleres de Apoyo y Comunicación Empresarial. México. 1994.

22. Manual del Inspector de Trabajo. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. México. 1994.

23. Reporte Estadístico sobre Mortalidad por Riesgos de Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Subcomisión de Información y Estadística. 1989.

24. Serie Legislativa. Índice Analítico. Organización Internacional del Trabajo. 1919-1985.

***LEGISLACION CONSULTADA***

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada. Nonagésima primera edición, UNAM, México, 1985.

2. Código Penal para el Distrito Federal, Quincuagésima cuarta edición, Porrúa, México, 1995.

3. Ley Federal del Trabajo, Comentada. TRUEBA URBINA, Alberto. Sexagésima octava edición, Porrúa, México, 1992.

4. Ley Federal sobre Metrología y Normalización. Diario Oficial de la Federación, México, 1º de julio de 1992.

5. Ley del Seguro Social, Cuadragésimo novena edición, Porrúa, México, 1993.

6. Reglamento de Higiene del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, México, 13 de febrero de 1946.
7. Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, México, 10 de noviembre de 1982.
8. Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión. Diario Oficial de la Federación, México, 27 de agosto de 1936.
9. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Tercera edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Serie Documentos Básicos No. 1, México, 1994.
10. Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, Comentada. TRUEBA URBINA, Alberto. Sexagésima octava edición, Porrúa, México, 1992
11. Reglamento de Seguridad e Higiene, Comentada. TRUEBA URBINA, Alberto. Sexagésima octava edición, Porrúa, México, 1992.

12. Acuerdo No. 01-1769, Mediante el cual se faculta a los Delegados Federales del Trabajo para que dentro de ámbito territorial de su adscripción, lleven a cabo las funciones que se indican. Diario Oficial de la Federación, México, 20 de abril de 1979.

13. Acuerdo No. 01-1778. Mediante el cual se resulta a los Delegados Federales del Trabajo para la instauración, el procedimiento y apliquen sanciones por violaciones a las normas de la Ley Federal del Trabajo y ordenamientos reglamentarios. Diario Oficial de la Federación, México, 30 de abril de 1981.

14. Norma Oficial Mexicana NOM-002-STPS-1993, relativa a la Obtención de Refrendo de Licencias para Operados de Grúas o Montacargas de los Centros de Trabajo. Diario Oficial de la Federación, México, 8 de junio de 1994.

15. Norma Oficial Mexicana NOM-004-STPS-1993, relativa a los Sistemas de Protección y Dispositivos de Seguridad en la Maquinaria, Equipos y accesorios en los Centros de Trabajo. Diario Oficial de la Federación, México, 13 de junio de 1994.

16. Norma Oficial Mexicana NOM-009-STPS-1993, relativa a las Condiciones de Seguridad e Higiene para el Almacenamiento, Transporte y Manejo de Sustancias

Corrosivas, Irritantes y Tóxicas en los Centros de Trabajo. Diario Oficial de la Federación, México, 13 de junio de 1994.

17. Norma Oficial Mexicana NOM-011-STPS-1993, relativa a las Condiciones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo donde se Genere Ruido. Diario Oficial de la Federación, México, 6 de julio de 1994.

18. Norma Oficial de la Federación NOM-015-STPS-1993, relativa a la Exposición Laboral de las Condiciones Térmicas Elevadas o Abatidas en los Centros de Trabajo. Diario Oficial de la Federación, México, 30 de mayo de 1994.

19. Norma Oficial de la Federación NOM-019-STPS-1993, relativa a la Constitución, Registro y Funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo. Diario Oficial de la Federación, México, 5 de diciembre de 1994.

20. Norma Oficial Mexicana NOM-021-STPS-1993, relativa a los Requerimientos y Características de los Riesgos de Trabajo que Ocurran, para Integrara las Estadísticas. Diario Oficial de la Federación, México, 24 de mayo de 1994.

V.B.  
N.A.  
VII-3-96