

28

20

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES



## EL MEJORAMIENTO DE LA ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ESTUDIO DE CASO:

Los Riesgos de Trabajo en el Area Secretarial de la Delegación 4 Sureste del IMSS

TESINA QUE PRESENTA:

**ROSA LETICIA CASTILLO COLIN**

PARA OPTAR POR EL GRADO DE

**Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública**



268908 1998

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis 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.

## AGRADECIMIENTOS

A mis padres,  
por el apoyo que  
me brindaron para  
el logro de esta meta.

A Ofelia,  
A Javier, Guillermo,  
Adrián y Ricardo, por  
su paciencia y comprensión

Al Licenciado Carlos Domínguez Trejo,  
por su apoyo y paciencia,  
A todos mis compañeros y amigos,  
por el apoyo que me brindaron.

## CONTENIDO

### Introducción

#### Apartado I.- Conceptos Generales

1.- *Ubicación de la administración de la seguridad en el trabajo en el marco legal mexicano, derecho administrativo, derecho del trabajo.*

1.2 - *La Seguridad Social en México.- Breve reseña de su evolución.*

1.3.- *La administración de la Seguridad en el Trabajo.*

#### Apartado II.- Estudio de la normatividad vigente para la seguridad en el trabajo

##### 2.1 - Marco general

1.- *Constitución Política*

2.- *Ley Federal del Trabajo*

3.- *Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

4 - *Reglamento General de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.*

##### 2.2.- Marco específico

1.- *Ley del Seguro Social*

2.- *Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS*

3 - *Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene del IMSS*

**Apartado III.- Estudio de un caso práctico de administración de la seguridad en el trabajo en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Análisis de los riesgos de trabajo en el área secretarial, durante el año 1994, en la Delegación 4 Sureste del IMSS.**

- 3.1 - Características orgánico-funcionales de la Delegación 4 Sureste
- 3.2.- Análisis de los riesgos de trabajo en el IMSS.
- 3.3.- Estudio de los Registros de riesgos de trabajo en el área secretarial en 1994.
- 3.4.- Resultados del Estudio

**Apartado IV.- Conclusiones y Propuestas.**

## INTRODUCCION

La historia de la salud ocupacional es el elemento fundamental de la Seguridad en el Trabajo, así como la normatividad que lo rige, por tal motivo, la presente investigación tiene como finalidad resaltar la importancia que reviste la elaboración de Programas Preventivos en cuanto a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en la capacitación para el trabajo tal como lo norma la legislación laboral, como parte importante en el desarrollo de las actividades que implica el desempeño de cualquier trabajo

En razón de lo anterior y toda vez que es responsabilidad prioritaria del Estado así como de las instituciones de seguridad social velar por la salud integral de todos los mexicanos y en especial de los trabajadores, es de resaltar la importancia del proceso administrativo en la estructuración y seguimiento de los programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo y para tal efecto se hace indispensable su estudio por un equipo de profesionales capaces de desarrollar y administrar los planes y programas que contribuyan a prevenir física , emocional y socialmente los accidentes de trabajo, además de procurar mejores niveles de vida y un mejor desempeño laboral, en beneficio tanto de la seguridad de los trabajadores como de la administración de los recursos tanto privados como públicos.

Para tal efecto, el gobierno federal ha establecido las normas que aseguren el desarrollo y formación integral del individuo a fin de garantizar su integridad física y mental entre las que mencionaré a lo largo de este trabajo se encuentran La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente el artículo 123 fracción XV, que señala las obligaciones de los patrones respecto de las medidas de seguridad e higiene que se deben adoptar en las instalaciones de las empresas, así como el manejo de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, artículo que además nos remite a la Ley Federal del Trabajo misma que regula las

relaciones laborales entre trabajadores y patrones, a fin de conservar el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales.

Asimismo, se cita la Ley del Seguro Social, que regula los servicios y prestaciones que deben recibir los trabajadores asegurados y sus familiares, así como el Contrato Colectivo de Trabajo IMSS-SNTSS, donde se establecen las relaciones laborales entre la institución y sus trabajadores; también se estudiará el Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene del IMSS, todo lo anterior enfocado al caso concreto.

Por lo tanto en el presente caso a estudio, realizado en la Delegación 4 Sureste del Distrito Federal, del Instituto Mexicano del Seguro Social, se analizaron los diversos tipos de riesgos sufridos por los trabajadores de la categoría seleccionada (Auxiliar Universal de Oficinas o Secretaria), a fin de determinar en que medida éstos, provocaron daños a la salud de los trabajadores, así como los porcentajes en que se habían dado tanto los accidentes de trabajo, las enfermedades de trabajo y los accidentes en trayecto, determinando los daños a la salud en el periodo de 1994, identificando la clase, tipo y consecuencias de los riesgos, y así , elaborar programas que permitan mejorar las condiciones físicas y de medio ambiente de trabajo, tomando en cuenta factores tales como Ambiente familiar, problemas de transporte, pero principalmente las condiciones del recinto laboral, ya que todo lo anterior adopta un papel importante en el desempeño de cualquier actividad o trabajo, como factores que propician los riesgos de trabajo. Sin embargo, a lo largo de la investigación se pudo observar que los riesgos investigados no causaron daños graves a la salud.

Los resultados obtenidos confirmaron el alto costo económico que representaron los riesgos de trabajo ocurridos en el período de estudio, de igual manera se señalan las medidas que se deben tomar a fin de reducir la incidencia de los accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo, los cuales deben incluir a todos los trabajadores, además de señalar la importancia de realizar estudios ergonómicos en cada área de trabajo, lo que redundaría en beneficio tanto de los trabajadores como de la economía del propio Instituto.



## APARTADO 1

### CONCEPTOS GENERALES

1 - Ubicación de la administración de la seguridad en el trabajo en el marco legal mexicano el Derecho administrativo, Derecho del Trabajo y el Derecho Individual del Trabajo.

Como es sabido y aceptado en nuestro ambiente de administradores públicos profesionales, las actividades que las instituciones públicas desarrollan para cumplir con sus objetivos, planes y programas, se dan dentro de un ámbito de normas legales, conocido como marco legal mexicano, de hecho cualquier cuestión, acción o actividad que se realice esta normada, a veces hasta en los mínimos detalles, y nada puede hacerse fuera de esas normas, esto es, fuera del marco legal. En este contexto, no es nada novedoso que iniciemos este documento diciendo que la seguridad en el trabajo, específicamente su administración, no escapa a la aseveración con la que iniciamos este párrafo. Nosotros consideramos muy importante recordar que el marco legal rige de hecho toda nuestra vida y que el objeto de estudio que seleccionamos para esta tesina lo ubicaremos ahí, en algún lugar determinado como a continuación trataremos de reseñar.

La seguridad en el trabajo consiste, para efectos prácticos, en un conjunto de estructuras y principios doctrinales que se ubican en la esfera de influencia del Derecho Administrativo y que más adelante revisaremos en lo que atañe al tema de nuestro documento.

Ahora bien, el Derecho Administrativo lo podemos definir como "... el que regula las actividades de la administración pública, funcionamiento de la cosa pública, sus relaciones con los particulares, los servicios públicos y demás actividades estatales."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>LAGRAN, GEORGES, TRATADO DE LA CIENCIA ADMINISTRATIVA, en DERECHO ADMINISTRATIVO - SERRA ROJAS ANDRES, ED PORRUA, MEXICO, 1976, pág

Como podemos colegir de la definición anterior, el derecho administrativo es el medio esencial para el ejercicio de la función administrativa del Estado, y cuya finalidad es proveer las medidas necesarias para la satisfacción de las necesidades del interés público, por lo tanto la Administración Pública (como estructura de servicios) subordina sus actos al derecho administrativo, manteniendo el principio de que los órganos públicos sólo hacen lo que la ley permite, sin perder el Estado su condición privilegiada de poder público.

Para su aplicación concreta el derecho administrativo cuenta con procedimientos, actos y hechos que tienen su origen en las denominadas "fuentes" en las que específicamente, tienen su origen los principios y las leyes que regulan el funcionamiento de la administración pública. Estos principios se materializan en reglas de orden jurídico, que pueden ser materiales o formales. Como sabemos, las materiales dan origen al llamado *derecho positivo* y las formales constituyen el derecho escrito, tal es el caso, por ejemplo, de la legislación que comprende a los reglamentos.

En nuestro marco legal mexicano, los reglamentos son un conjunto de normas administrativas subordinadas de la ley, por lo tanto obligatorias, generales e impersonales. En nuestro país la *facultad reglamentaria* se le confiere al Presidente de la República (Artículo 89 Constitucional). Asimismo, la vigencia de los reglamentos, con normas administrativas, crean una situación jurídica general abstracta y que en ningún caso regula situaciones concretas, ya que se dictan para la atención de los servicios públicos a cargo del gobierno.

Toda la anterior presentación sirve de base para decir que el derecho administrativo, se constituye con varias ramas especializadas, entre las que se encuentra una muy importante para los fines de nuestro documento, a saber: el derecho del trabajo, que se concibe como .

---

“...conjunto de normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre, en cuanto a trabajador”<sup>2</sup>

Una de las aplicaciones prácticas del derecho del trabajo, se dan con el llamado Derecho Individual del Trabajo, que algunos tratadistas lo conciben como “...el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo, cuyo fin es asegurar la salud y la vida del trabajador durante el desempeño de su trabajo, así como la obtención de un nivel de vida decoroso. ” a esta subdivisión del derecho administrativo le compete la regulación del nacimiento, vida y extensión de las relaciones individuales del trabajo, así como las normas sobre las jornadas del trabajo, los días de descanso y las vacaciones, destacando como parte del ámbito los principios sobre el salario mínimo, la fijación, los caracteres y la protección del salario, y en general los derechos y las obligaciones de los trabajadores y los patrones

Ahora bien, la seguridad individual del trabajo, una vez aplicada, la concebimos como seguridad en el trabajo, o sea “... un conjunto de estructuras y principios doctrinales ...” que se ubican en la esfera de influencia del Derecho Administrativo y que regulan las actividades de la Administración Pública, ( como dijimos con anterioridad, como aparato de servicios del gobierno). Por lo tanto, el manejo de la seguridad en el trabajo para que sirva eficientemente al cumplimiento de sus fines, debe ser realizado en forma profesional, por servidores públicos, conocedores y dominadores de las normas, con espíritu de servidores públicos, que antepongan los intereses de las instituciones a las que sirven, por encima de sus propios intereses.

---

<sup>2</sup> DE LA CUEVA MARIO, DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I ed. Porrúa, México, 1993, pág. 94

Hasta ahora, en nuestro país, el manejo de esta importante rama de servicios, la han manejado personas con preparación de juristas, pues se cree que la Ley debe ser interpretada para aplicarse y ellos son los profesionistas preparados para hacerlo. Sin embargo, esta rama de servicios debe estar manejada por profesionales con perfil y preparación profesional de servidores públicos, auténticos administradores públicos, por convicción y con preparación académica, ya que estamos seguros que se le pueden dar matices mas humanos y más eficaces al cumplimiento de las tareas y funciones que conlleva la prestación de este importante servicio público

## 2.- La Seguridad Social en México Breve reseña de su evolución.

Antes de estudiar más a fondo la Seguridad en el Trabajo, es importante abordar brevemente el marco de acción donde se concretiza para beneficio de los trabajadores.

Las raíces del actual régimen de Seguridad Social las podemos localizar desde las organizaciones prehispánicas, por ejemplo, en las culturas mexicana, tepaneca y texcocana se sabe que otorgaba una gran seguridad a los miembros más desprotegidos de esas sociedades, como eran los ancianos, los incapacitados por acciones de guerra, de esa seguridad destacaba el arraigo de la ayuda comunitaria. Sin embargo, no se puede afirmar que haya existido un sistema de seguridad social bien definido.

Durante la época colonial existió el repartimiento y la encomienda como falsas muestras de la seguridad social de la época, ya que en vez de proteger al indígena y enseñarle la religión católica y las costumbres españolas, que era la finalidad, sólo sirvieron de pretexto para exclavizar a los indígenas no obstante los esfuerzos de algunos misioneros que propugnaban ante las cortes españolas protección para los indígenas tales como Fray Bartolome de las Casas, Vasco de Quiróga y Antonio Montesinos, éste último logra que en 1512 se promulgan las Leyes de Burgos, destinadas a proteger a los indios encomendados; de Don Silvio Zavala, existe una colección de Ordenanzas de Trabajo, que contenía una legislación laboral real, que implicaba una clara tutela de los indios frente a los patrones "labor de esta acción es la libertad personal del medio, obligado a laborar por interés social, pero libre para elegir el trabajo que le acomode comerciar y contratar con libertad"<sup>3</sup>, lo que indica que existía cierta libertad de trabajo.

---

<sup>3</sup> MEXICO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.-IMSS, México 1952.- p.155.

Posteriormente existieron las cofradías, que eran grupos organizados en torno a las iglesias, y que ofrecían ayuda a los peones y jornaleros de la comunidad, y se consideran el antecedente del Seguro Social moderno, también surgieron los gremios, grupos de artesanos, de comerciantes, de profesionales, que fue el inicio de la organización de los hombres en un sistema cooperativo que sufrió muchos embates con la Ley, hasta dar origen al sindicalismo en pro de los derechos de los trabajadores.

A partir de los gremios se crearon organizaciones artesanales cuyos fines eran crear fondos de beneficencia pública mediante la aportación de cuotas semanarias para el socorro de los agremiados, asimismo aparecieron las sociedades mutualistas con el propósito de contrarrestar la nula protección que tenían los trabajadores así como la falta de seguridad e higiene que existía en los talleres y la negativa de ayuda por parte de los patrones ante los daños causados por el trabajo, los objetivos de estas sociedades subsistieron hasta el estallido de la revolución.

Es de señalar que ya en 1904, José Vicente Villada, entonces gobernador del Estado de México, promulgó una Ley sobre accidentes de trabajo y en 1906 Bernardo Reyes gobernador de Nuevo León también expidió una Ley sobre accidentes de trabajo que imponía obligaciones a los patrones, sin embargo éstas nunca se cumplían, lo que provocó la agitación obrera que culminó en las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Benito Juárez Maza, también se comprometió a expedir una Ley sobre accidentes de trabajo responsabilizando a los patrones. También el Dr. Federico Vázquez Gómez, candidato a la Vicepresidencia de la República publicó en 1910 su ideario que señalaba “mejorar la condición material, intelectual y moral del obrero creando escuelas talleres, procurando leyes sobre pensiones o indemnizaciones por accidentes de trabajo”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> EL DERECHO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, INTEGRAL.- González Díaz Lombardo Francisco.- México, 1978 p.137.

Francisco I. Madero también ofreció presentar iniciativas para asegurar pensiones a los obreros de la industria y pensionar a los familiares en caso de que el trabajador perdiera la vida, por lo que al hacerse cargo de la Presidencia se formularon las bases para el mejoramiento de los obreros y se estableció en 1912 la Casa del Obrero Mundial, la cual llevó a cabo importantes actividades sociales..

Así, en el aspecto administrativo, cabe señalar que desde sus orígenes los diversos esquemas de seguridad social los manejaba la beneficencia eclesiástica junto con los trabajadores y entre los dos, en muchas ocasiones se enfrentaban a la oposición de los patrones, quienes consideraban a las sociedades mutualistas, en pleno siglo XIX como un avance del sindicalismo.

En el aspecto legal, cabe recordar, que en las Leyes de Reforma, se plasmó el interés de los grupos liberales del siglo XIX por promover la creación de instituciones que contribuyeran a darle a la población esquemas de seguridad social. Así tenemos que, presumiblemente influenciados por el pensamiento del derecho social, en 1861 se expidieron, preconizadas por Ignacio Ramírez la ley que “.. secularizaba los hospitales y las instituciones de beneficencia, y la ley que reglamentaba la instrucción pública”

Asimismo, en esa época, impulsadas por las logias masónicas, las instituciones de beneficencia se convirtieron en sociedades cooperativas, las que se instalaron en la capital del país, y también en ciudades del interior, como la “Cooperativa Textil Poblana”, “La Suprema Hermandad de Calderos de Aguascalientes”, y la “Asociación Potosina de Obreros”, de igual manera, Dentro de la evolución de la seguridad social mexicana, cabe destacar la existencia de la “Sociedad Nacional Cooperativa de Ahorros y Construcción de casas para los trabajadores y empleados”.

A pesar de los beneficios proporcionados por las diversas asociaciones mutualistas y cooperativas de entonces, las condiciones laborales de los obreros y campesinos empeoraban bajo el dominio de los hacendados y empresarios, quienes explotaban al máximo la mano de obra, sin tomar en cuenta las consideraciones de las doctrinas de la seguridad social ya en vigor.

“En el porfiriato (1876-1910), se logró un crecimiento económico real, sin embargo la desigualdad social se agravó considerablemente, ya que los obreros vivían en condiciones de máxima explotación y trabajaban jornadas de hasta 20 horas diarias, los lugares de trabajo eran completamente insalubres, percibiendo salarios ínfimos, así como malos tratos y carecían de garantías individuales y del trabajo, de ayuda social y asistencia médica”<sup>5</sup> por su parte, el gobierno instrumentaba las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de agrupación obrera, ya que éstas se consideraban subversivas y revolucionarias.

En cuanto a los campesinos, padecían una explotación extrema, ya que mediante el sistema de vales y “tiendas de raya”, los hacendados les vendían productos de mala calidad a precios elevados, obligándolos a endeudarse constantemente, por lo que sus condiciones de vida eran similares a las de los siervos del feudalismo, donde no existía la menor garantía o seguridad social.

La gran desigualdad social de la época, sumada a la falta de espacios para la participación política propiciaron el movimiento revolucionario, y si bien, son intereses políticos los que conducen a la revolución, los grupos más débiles de la sociedad son los que ejecutan la lucha armada. Es precisamente la participación de éstos la razón por la que los postulados básicos de las diversas etapas de la revolución incluyeron la búsqueda de mejores condiciones sociales para mitigar la desigualdad y garantizar el desarrollo de un nuevo estado.

---

<sup>5</sup> GONZALEZ, LUIS, LIBERALISMO TRIUNFANTE, HISTORIA GENERAL DE MEXICO, TOMO 3, ed, El Colegio de México, 1977, págs. 163-271



Por lo anterior, no es extraño que los postulados de la Constitución Política de 1917, atendieran aspectos sociales de gran trascendencia, los que hasta entonces no habían sido considerados con la importancia que requerían, entre los que destacan los siguientes.

El Artículo Tercero, que se refiere a la educación, y establece que la misma debe ser gratuita, laica y obligatoria, esto significaba la no intervención de la iglesia en asuntos educativos

El Artículo 27 cambia las normas de la propiedad privada para supeditarla al interés colectivo y nacional;

El artículo 123, establece las normas de trabajo que salvaguardan los derechos de los trabajadores.

Las leyes, reglamentos y normas que derivan de estos postulados, así como la creación y funcionamiento de las instituciones públicas encargadas de cumplirlos, orientaron el papel del Estado con un carácter claramente social, que le dieron sustento legal a la seguridad social en México.

La seguridad social en la época moderna se concibe de acuerdo al proyecto social de cada nación, lo que significa que cada cual tiene un concepto de seguridad social, mismo que debe cubrir los aspectos mínimos de salud y asistencia social. En cuanto a la higiene en el trabajo, éste es un derecho consignado en la previsión social, que prevé la vigilancia de la salud de los trabajadores al establecer las medidas higiénicas necesarias, a fin de conservar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realizan, además de reconocer, evaluar y controlar aquellos factores que generen alteraciones a la salud en el lugar de trabajo

Por lo tanto, la seguridad social se otorga de acuerdo con los programas básicos establecidos por la O I T, en 1952 en los siguientes aspectos: Prestaciones económicas, de desempleo, de vejez, en caso de accidente o enfermedad profesional, de maternidad, de invalidez, lo que significa que los países que integran la OIT, deben prestar minimamente tres de estos servicios.

En México, se establece que los patrones y los trabajadores deben estudiar las características del lugar o ambiente de trabajo, a fin de vigilar la salud de los trabajadores, para que no contraigan ninguna enfermedad y si la llegasen a adquirir, estar en aptitud de detectarla y controlarla desde el inicio.

La seguridad social en nuestro país ha adoptado como uno de sus principales objetivos la protección de la salud del individuo, así como su integridad física, ya no en el concepto puramente reparador de los daños que el individuo sufra, sino dedicando recursos a la prevención de los mismos. Así, una definición de seguridad en el trabajo, es la que indica: que es “el conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar los riesgos, estableciendo las medidas necesarias para prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo”, por lo que en este aspecto ha de considerarse como una responsabilidad tanto de las autoridades del trabajo, los patrones y los trabajadores, así como de las instituciones encargadas de la seguridad social, las cuales deben aplicar los reglamentos dictados por el Estado en materia de seguridad en el trabajo.

Entre los aspectos específicos que debe procurar la seguridad en el trabajo se considera el evitar la lesión o muerte por accidente de los trabajadores, ya que cuando ocurren, hay una pérdida de potencial humano y por lo tanto disminuye la productividad. Por lo tanto, la reducción de los costos operativos de producción, se considera como la minimización de costos y la maximización de los beneficios lo que se refleja en una mejora en la imagen de la empresa y consecuentemente en la seguridad de los trabajadores, que en mejores condiciones

de trabajo rendirá más, estableciendo además un registro estadístico para detectar el aumento o disminución de los accidentes o sus causas, y toda vez que los accidentes laborales se consideran sucesos inherentes a un sistema sociocultural, en el que influyen factores técnicos, ergonómicos (ciencia que adapta el equipo y la tarea al trabajador , a fin de aumentar la productividad y evitar en lo posible situaciones o causas potenciales de accidentes), y económicos que pueden determinar la magnitud del accidente y el alcance de sus consecuencias, por lo que la investigación de los riesgos deberá ser realizada en tres áreas fundamentales que corresponden a la triple dimensión de la personalidad humana como son: El área física, el área emocional y mental, y el área social.

En el aspecto físico, el estudio de los riesgos está a cargo de la Medicina del Trabajo, que con el auxilio de la fisiología, la toxicología, la bioquímica y la siquiatria determinarán la necesidad de un ajuste y adaptación entre los componentes somáticos y funcionales del trabajador con el puesto que desempeña, ya que de no realizarse este proceso el trabajador estará propenso a sufrir un accidente. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, los riesgos de trabajo, “son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo”<sup>6</sup>

De acuerdo con la citada ley, el accidente de trabajo se considera como toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, incluyéndose también los accidentes que ocurran durante el trayecto del trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa, y que además no haya sido provocada deliberadamente o por culpa grave de la víctima.

---

<sup>6</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Art. 473, ed. Pacsa, México, 1991, pág. 75.

### 1.3.- La administración de la Seguridad en el Trabajo.

Como hemos visto, en nuestro país, el Estado Mexicano para alcanzar la seguridad social ha adoptado como una de sus principales constantes, la protección a la salud del individuo, tanto en su aspecto reparador como en el preventivo. En este contexto la seguridad en el trabajo se concibe como el conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar los riesgos que pueden afectar la salud del individuo que trabaja y, en su caso, establecer medidas para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo. esta importante tarea, dijimos es una responsabilidad que comparten los patrones, las instituciones de seguridad social y el propio trabajador, los cuales deben aplicar las normas que el Estado, a través de sus órganos legislativos, ha dictado en materia de seguridad en el trabajo.

Las normas vigentes se estudiarán brevemente en el siguiente apartado de la tesina, ahora expondré someramente algunas ideas de la forma en que se aplican, en la realidad estas normas legales que regulan la seguridad en el trabajo y que consideramos, caen dentro del campo de la actividad profesional del licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública, el cual por su vocación de servidor público, está académicamente preparado para detectar, estudiar y solucionar problemas políticos y sociales dentro y fuera de las instituciones públicas. Este profesional puede establecer y aplicar los mecanismos y procedimientos administrativos más adecuados para cumplir con eficiencia los objetivos que se marcan para lograr la protección de la salud del individuo que trabaja, tanto en los aspectos preventivos, de los accidentes y las enfermedades, como en los de la reparación de los daños que se puedan causar, cuando irremediamente se presenten.

Aunque algunos teóricos, de los llamados tecnócratas, sostienen la idea de que para ser eficientes se deben reducir y aun eliminar las áreas administrativas, pues se cree que complican innecesariamente el estudio y la solución de los problemas administrativos,

caracterizados por la interacción que se dá entre los individuos en pos de un objetivo común, del cual están convencidos que lo pueden lograr en forma individual; nosotros pensamos y la realidad nos da la razón, que en el caso de la seguridad en el trabajo, se tienen que lograr objetivos comunes (la salud individual), por la acción de grupos diversos que deben marchar armónicamente (patrones, instituciones y trabajadores), se requiere de “algo” que guíe coordinadamente a todos hacia sus fines y ese “algo” es su administración. Desde luego, esta administración considerada como una estructura jerárquica para dar servicios, creada para ayudar a sus integrantes a avanzar en la consecución de los grandes objetivos y con lo cual se pretende contar con una fuerza laboral, más sana, más satisfecha de su trabajo y de su situación individual, todo lo cual conducirá a mayores y mejores índices de calidad, de eficiencia y de productividad.

Se requiere de un aparato de servicios adecuado, en manos y en equipos de profesionales, con espíritu de servidores públicos, para lograr entre otras cosas:

- prevenir y evitar lesiones o muertes por accidentes de trabajo.
- reducir los costos operativos de la producción
- mejorar la imagen de las empresas y de los patrones
- mejorar las condiciones de trabajo de una manera concertada , y
- registrar estadísticamente los accidentes y sus causas

Todo lo anterior y otras muchas acciones, se deberán realizar por el aparato de servicios, o sea la administración de la seguridad en el trabajo, para ayudar en la disminución de pérdidas humanas por accidentes de trabajo, que cuando ocurren disminuyen la productividad de una empresa y por lo mismo el acceso de los trabajadores al bienestar colectivo.

La acción de una administración eficiente de la seguridad en el trabajo, contribuye a minimizar los costos operativos, pues por ejemplo se pagan menos indemnizaciones por

accidentes, y a maximizar de manera natural los beneficios a los trabajadores sanos, ya que por ejemplo, por medio de unos registros adecuados y científicamente elaborados, se pueden analizar los accidentes de trabajo, su aumento o disminución dentro de su propio entorno sociopolítico y cultural, donde se encuentran e influyen factores médicos, legales, ergonómicos, administrativos y políticos que pueden determinar el tipo y el alcance de los accidentes, así como su posible prevención, lo cual condicionará las respuestas que se puedan dar para su oportuna atención.

De hecho la administración de la seguridad en el trabajo, en su segmento de investigación de los riesgos, que es el objeto de estudio del caso que presentaremos como ejemplo, para sustentar esta tesis, se materializa como ya lo expresamos en tres áreas, a saber, la física, la emocional y la social. La primera parece reservada para ser atendida por profesionales de la medicina del trabajo, especialidad cada vez más y mejor valorada por los participantes en el logro de los objetivos de la seguridad en el trabajo, y que por su reconocimiento en la sociedad actúan por lo regular como líderes de los equipos naturales de administración que se forman para realizar acciones en este campo físico de la seguridad en el trabajo.

El área, emocional o mental, la atienden especialistas de reconocida imagen social, como son los psiquiatras y los psicólogos, capaces de establecer medidas para conservar y, en su caso recuperar la salud mental, no sólo en el ámbito laboral individual, sino también en el comunal, y familiar, ya que todo es necesario para lograr mayores registros de productividad, que desde luego a corto y mediano plazo, deberán beneficiar directamente a los trabajadores

Por su parte el área, social, admite para su atención la participación de una buena cantidad de profesionales sociales, de las áreas de humanidades, egresados y preparados en las instituciones de educación superior, entre los cuales estamos los administradores públicos quienes convencidos de que los profesionales de nuestra carrera tenemos capacidad para investigar los riesgos de trabajo, establecer y estudiar sus causas dentro del entorno social

donde se den y, desde luego, proponer y aplicar alternativas consensadas de solución, que sean eficientes, eficaces, cálidas y congruentes con el ambiente social y político de la empresa, de la región donde se ubique y de nuestro país.

Considerando que la administración de la seguridad en el trabajo, tal como se ha dado dentro de las instituciones públicas ha logrado, bajo el liderato de los profesionales de la medicina y a veces de algunas profesiones humanísticas como la de los abogados, avances dignos de reconocimiento dentro de nuestra peculiar respuesta mexicana a las demandas de seguridad social, por ello no será obstáculo ni limitante para que otras profesiones como la nuestra, creada hace 45 años como licenciatura en la Universidad Nacional Autónoma de México, comprometidas con el cambio social y la mejoría de la sociedad, puedan proponer otros caminos para hacer más eficientes los aparatos de servicios que se han instaurado para administrar la seguridad en el trabajo.

Toda vez que la fuerza de trabajo de cualquier empresa, país o institución, es la parte esencial de la misma, independientemente de que elabore productos o preste servicios, en razón de lo anterior, y ya que uno de los principales objetivos del Instituto Mexicano del Seguro Social es preservar la salud de los trabajadores, así como mejorar su nivel de vida proporcionándoles Seguridad Social mediante servicios que incidan en beneficio de sus condiciones de trabajo.

Por tal motivo, el Instituto Mexicano del Seguro Social, establece programas para prevenir los riesgos de trabajo, esto es, trata de eliminar las condiciones inseguras de los procesos de trabajo, además de promover la capacitación de los trabajadores, tal como lo establece la Constitución Política y su Ley reglamentaria, así como las demás normas que se mencionarán a lo largo del presente trabajo.

En el siguiente apartado de esta tesina, revisaremos la normatividad que se usa para administrar la seguridad en el trabajo en nuestro país, así como un ejemplo de lo que es la materialización de la misma, en el caso concreto del Instituto Mexicano del Seguro Social. Lo anterior como previo a la exposición de un caso de esta administración en un área concreta de una dependencia del Seguro Social.



## APARTADO II

### ESTUDIO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE PARA LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

A continuación expondremos unos resúmenes de las normas legales y de carácter administrativo que todo profesional que participa de la seguridad en el trabajo debe tomar en cuenta para lograr una eficiente administración, en nuestro caso, de los riesgos de trabajo.

Este apartado lo hemos dividido para su exposición en dos rubros, uno de carácter general y otro de carácter específico. En el primero revisaremos las normas legales que emanan de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y que son obligatorias en todo nuestro país. Posteriormente revisaremos las normas que aunque generales, son aplicables al caso que presentamos como ejemplo.

#### 2.1.- Marco general

- 1.- Constitución Política
- 2.- Ley Federal del Trabajo
- 3.- Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- 4.- Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente de Trabajo

#### 2.2.- Marco específico

- 1.- Ley del Seguro Social
- 2.- Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS
- 3.- Reglamento de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene del IMSS

## 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 1º establece que “...todo individuo gozará de las garantías que otorga la misma, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”<sup>7</sup> a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando sea lícita, gozando del ejercicio de la libertad para desarrollarlo y, para tal efecto el estado ha establecido las profesiones que necesitan título para su ejercicio, así como las condiciones que deben llenarse para obtenerlo, así como las autoridades que deben expedirlo.

La propia Constitución establece la relación de trabajo que ha de desempeñar toda persona, a través de un contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto una retribución, de acuerdo al tipo de trabajo que desempeñe, estableciendo las obligaciones y derechos que gozarán los trabajadores al desarrollarlo, creando para tal efecto en su artículo 14 garantías tales como Que nadie puede ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades o derecho, salvo en los casos en que haya mediado juicio ante los tribunales respectivos, lo anterior en relación con el artículo 5º Constitucional, que establece la libertad para desarrollar cualquier tipo de trabajo.

En tal razón, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , en su artículo 123, regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, mencionando “...que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil; que corresponde al estado promover la creación de empleos, así como la organización social para el trabajo. ”<sup>8</sup>, la facultad que se deriva de este artículo se confirió al Congreso de la Unión, el cual debe legislar sobre las relaciones laborales, las cuales son reguladas por la Ley Federal del Trabajo,

<sup>7</sup> CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ART 1º, ed UNAM. México, 1996, pág 1

<sup>8</sup> Ibid Art. 123. pág. 531

y contiene las normas a seguir para que las relaciones entre trabajadores y patrones sean equilibradas, dicha ley tiene carácter público y por lo tanto es de observancia general

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos también establece los derechos que tienen los trabajadores para un mejor desenvolvimiento en el recinto laboral, siendo la *Ley Federal del Trabajo* la que regula las condiciones que debe tener tanto en la iniciativa privada como en las instituciones estatales, previendo el tipo de instalaciones, utensilios de trabajo y, mobiliario entre otros muchos aspectos, con la finalidad de garantizar el desarrollo del trabajo en las mejores condiciones posibles.

Por otra parte, la citada Constitución señala las diferentes categorías que existen en las reglamentaciones específicas, ya que el trabajador es una persona física, que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado, (se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio), y por tal razón, esta situación se reglamenta igualmente en la *Ley Federal del Trabajo*.

De igual forma, nuestra Carta Magna regula la parte medular sobre las condiciones en que los empresarios y patrones deberán responder sobre los accidentes o riesgos de trabajo que puedan sufrir sus trabajadores, así como la observancia de las medidas sobre higiene y seguridad en las instalaciones, a fin de prevenir accidentes de trabajo y, de esta forma lograr una mayor garantía para la salud y la vida de los mexicanos. Las sanciones legales procedentes por la omisión de las disposiciones reglamentarias, de los aspectos antes mencionados se prevé en los siguientes artículos.

El Artículo 4º Constitucional establece en su tercer párrafo.- "Toda persona tendrá derecho a la protección de la salud. La ley define las bases y modalidades de acceso a los servicios de salud, estableciendo la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general.". Lo anterior con el fin de lograr el bienestar físico y mental de los trabajadores y mejorar con ello la calidad de vida de los trabajadores.

Art. 25.- Que señala que corresponde al estado fomentar el desarrollo nacional, además de fortalecer la soberanía, la democracia, el crecimiento económico y el empleo; estableciendo los organismos que para el efecto se requieran, lo anterior bajo los criterios de equidad social.

Art. 26.- Se refiere a la planeación democrática del Estado, con la participación de los sectores sociales, lo cual debe apegarse a los programas de la Administración Pública Federal.

Art. 73.- Fracción X, que señala la facultad del ejecutivo para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123.

Art. 89.- Fracción I.-" ...Promulgar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia."

Art. 123.- Fracciones XIV y XV, que consagran las obligaciones que tienen los patrones en la reparación, indemnización y prevención de los riesgos en el trabajo al establecer que deben observarse en los centros de trabajo las necesidades de seguridad e higiene necesarias para preservar la salud de los trabajadores.

Art. 133.- Que señala que las leyes emanadas del Congreso de la Unión regirán en toda la Unión a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones de los Estados.

## 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A partir del movimiento constituyente de 1917, surgen por primera vez los beneficios de la seguridad social, fructificando con el movimiento social armado en las huelgas de Río Blanco y Cananea, las cuales desencadenaron en la declaración de los derechos sociales de 1917, en la Ciudad de Querétaro.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de septiembre de 1929, modifica el preámbulo del artículo 123 Constitucional, así como la fracción XXIX, determinando como exclusiva para la Federación la facultad de legislar en materia del trabajo, ya que esa facultad fue considerada de utilidad pública, así la expedición de la Ley Federal del Trabajo y posteriormente la Ley del Seguro Social en 1939 y 1943 respectivamente, son la concreción de la máxima ley general, en un ámbito particular.

La actual Ley Federal del Trabajo, tiene como principal objetivo la reglamentación de las relaciones laborales entre los trabajadores y los patrones, así como establecer una serie de modalidades y estipulaciones que regulan los factores de la producción, estas normas tienen la finalidad de conservar el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero- patronales. Así, la Ley Federal del Trabajo regula las normas a seguir en forma bilateral, y partiendo de la base de que a ninguna persona se le impedirá realizar cualquier tipo de trabajo, siempre y cuando se encuentre dentro del marco jurídico que marquen las leyes respectivas y en su caso sólo se le impedirá cuando ese trabajo ataque los derechos de terceros.

Para el óptimo desarrollo de esta investigación, definiremos uno de sus conceptos fundamentales de acuerdo con el diccionario de la lengua española "Trabajador.- Adj Que trabaja, inclinado a trabajar, obrero operario."<sup>9</sup> Por otro lado y de acuerdo con la Ley Federal

---

<sup>9</sup> García Pelayo y Gross, Ramón.

del Trabajo, se define: "Trabajador, es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo subordinado."<sup>10</sup>

La otra parte importante de la relación laboral es el patrón, para cuya definición citaremos lo que al respecto señala el diccionario de la lengua española: "patrón.- Jefe de una empresa industrial o comercial"<sup>11</sup>. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, se entenderá por patrón: "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"<sup>12</sup>. El trabajador presta sus servicios subordinados a otra persona física o moral, por lo cual percibe un salario, desarrollando sus actividades en un sitio en el que cuenta con los elementos que sean necesarios para la realización del trabajo contratado, es así que se establece una relación, que ha quedado definida en el artículo 20 de la ley citada: "...se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario."<sup>13</sup>

En este orden de ideas observaremos que debe existir un contrato individual o colectivo, mismo que contendrá primeramente las definiciones de los principales puntos sobre los cuales se pactarán los derechos y deberes de los trabajadores, la personalidad jurídica tanto de los representantes del patrón como de los representantes de los trabajadores; el ámbito de aplicación del Contrato, que en el presente caso será cualquier lugar del Sistema en que los trabajadores desempeñen sus servicios, el carácter de la contratación de los trabajadores tales como confianza "A", confianza "B", base, por obra determinada y trabajadores sustitutos; los descansos, permisos, vacaciones, promociones del personal, sanciones sindicales, cláusula de exclusión, así como lo relativo a la previsión social.

<sup>10</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ed. Pacsa, 1996, pág. 7

<sup>11</sup> García Pelayo y Gross, Ramón, op. cit. pág. 641

<sup>12</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ed. Pacsa, 1996, pág. 28

<sup>13</sup> op. cit. pág. 33

Dentro del apartado de derechos, se especifican los elementos indispensables para un mejor desempeño del trabajo, señalando que el trabajador tendrá derecho a exigir jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, el salario que devengará, así como las diferentes prestaciones a que tiene derecho, como podrían ser: reparto de utilidades o de aguinaldo, capacitación y adiestramiento para el mejor desempeño de su trabajo; protección que cumpla con las normas de seguridad e higiene vigentes para evitar accidentes. Como se observa, todo contrato entre patrones y trabajadores deberá contener las relaciones obrero-patronales siguientes:

- 1) La hora de entrada, salida y el lugar de trabajo,
- 2) Montos y formas de pago
- 3) Disposiciones disciplinarias
- 4) Normatividad para prevenir riesgos de trabajo.

Sobre este último punto se hablará en los siguientes subcapítulos, los cuales versarán sobre el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Ley del Seguro Social.

### 3.- EL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo fue publicado el 5 de junio de 1978, con el propósito de reducir los riesgos de trabajo en las empresas, y su aplicación está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con base en los lineamientos que se encuentran establecidos en el artículo 512-A, de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación se transcribe: "Con objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos de los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salud, y del Instituto mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patronos a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y previsión Social, quién tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión".<sup>14</sup>

Lo anterior nos permite identificar la acción coordinada que llevan a cabo los órganos de la Administración Pública que tienen injerencia en la Seguridad en el Trabajo, como la Secretaría de Salud, que es la dependencia que tiene la facultad de aplicar las sanciones sobre seguridad e higiene ocupacional; el Instituto Mexicano del Seguro Social, que participa en la elaboración de programas y en el desarrollo de campañas de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Por otra parte, el Reglamento en comento tiene una serie de disposiciones las cuales deben ser aplicadas en los centros de trabajo, esto es en "El establecimiento en donde se realicen actividades de producción de bienes o de prestación de servicios, en los que participen personas sujetas a una relación de trabajo, además de los establecimientos de bienes y

---

<sup>14</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ed Porrúa, México, 1996, pág 220



servicios pertenecientes a las sociedades cooperativas"<sup>15</sup>, como lo establece el propio reglamento.

En razón de lo anterior, tanto los trabajadores como los patrones y los sindicatos a través de su Contrato Colectivo; las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene; los supervisores de seguridad y los médicos de las empresas, son los encargados de velar el cumplimiento de lo establecido en el Reglamento citado; de igual manera, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las demás autoridades competentes en la materia, son responsables de realizar investigaciones en los centros de trabajo, así como de aplicar los exámenes que sean necesarios a los trabajadores, a fin de identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades para establecer las medidas de seguridad e higiene que correspondan

Ha sido necesario, establecer particularidades para *garantizar la seguridad* de los trabajadores así, se señalan las condiciones que deben guardar los centros de trabajo incluso en lo que se refiere a pisos, patios, rampas, paredes, escaleras, techos, salidas normales y los servicios de emergencias que permitan el desalojo rápido, cumpliendo con las características y especificaciones oficiales; establece también que es necesario contar con equipo para la prevención de incendios, tales como: extinguidores y mangueras, además de equipos portátiles que cumplan con las normas oficiales mexicanas; asimismo los equipos, aparatos e instrumentos deben ser manejados por personal calificado, proporcionando la capacitación correspondiente.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo también señala las condiciones de ambiente de trabajo, concepto que prevé posibles deterioros ambientales en los centros laborales, señalando entre los contaminantes del ambiente, los agentes físicos y químicos que puedan alterar las condiciones de los trabajadores, ya que dependiendo del tipo de

---

<sup>15</sup> REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1992, pág. 24

propiedades, concentración, nivel y tiempo de acción, llegan a alterar la salud de quienes laboran en estos centros; es labor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinar los niveles de contaminación máxima y mínima permisible, así como las medidas de prevención correspondientes, y señalar el equipo de protección personal para cada situación

Es necesario citar que las condiciones térmicas del ambiente de trabajo así como la iluminación del mismo deben observar los límites correspondientes a cada tipo de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los Instructivos correspondientes, contando además con una buena ventilación, ya sea natural o artificial y adecuada al centro de trabajo, con objeto de evitar el insuficiente suministro de aire, las corrientes dañinas e inclusive el calor o el frío excesivos, lo anterior de acuerdo a los instructivos correspondientes, por otra parte, y a fin de que los trabajadores no sufran de deslumbramiento o incomodidad en cuanto a la iluminación, se señala que ésta debe existir en los accesos, escaleras y principalmente en los lugares destinados al tránsito y a los servicios de los trabajadores.

Por lo que toca a los patrones, deberán proporcionar al personal la protección necesaria a través de los equipos de protección personal el cual deberá ser adecuado y eficiente, correspondiendo a la Comisión de Seguridad e Higiene vigilar el cumplimiento de esta disposición, señalando el equipo adecuado a cada riesgo, así como el tipo de protección respiratoria que deben tener los trabajadores cuando estén expuestos a la inhalación de polvos, humos, nieblas, rocíos, gases o vapores de acuerdo con lo establecido en la norma oficial respectiva.

Por otra parte, la Comisión Consultiva Nacional, integrada por representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Salud y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por las organizaciones de patrones, se encuentra facultada para convocar a los organismos públicos y privados a que aporten sus experiencias constituyendo para ello grupos de trabajo, los cuales se organizan por rama económica o por temas de estudio, pudiendo emitir su

opinión cuando lo solicite la Secretaría del Trabajo, realizando estudios y proponiendo reformas al reglamento de referencia.

Otro aspecto relevante son las disposiciones para la organización de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, para tal efecto se impulsará la integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, siempre y cuando se reúnan los requisitos para su registro y funcionamiento<sup>16</sup>, establecidos en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo y, que son: Registrarse ante las autoridades del Trabajo y Previsión Social; constituirse en los primeros treinta días en que se inicien las operaciones en la empresa; integrarse con un número igual de representantes obreros y patronales; para constituir las comisiones se deberán tomar en consideración el número de trabajadores, peligrosidad de las labores, ubicación de los centros de trabajo, las divisiones, plantas o unidades de que se componga la empresa, formas o procesos de trabajo y número de turnos. La acción coordinada de las autoridades responsables de la seguridad e higiene en el trabajo, concretamente la Secretaría de Salud y las Instituciones encargadas de la Seguridad Social, han permitido la investigación de accidentes y enfermedades de trabajo, además de vigilar la adopción de medidas de seguridad necesarias, cumpliendo así la normatividad que para tal efecto establecen los Reglamentos Interiores de Trabajo, así como el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En cuanto a la vigilancia e inspección, que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se ha determinado que se efectúen visitas periódicas a los centros de trabajo, en los que se considerará el número de trabajadores, el riesgo a la salud y las condiciones de seguridad e higiene del centro, por su parte, los patrones deberán presentar los documentos relacionados con la seguridad así como permitir que las autoridades respectivas practiquen inspecciones, además de entregar muestras para que sean examinadas por los inspectores que lo soliciten. En este sentido el reglamento en cita, señala las sanciones administrativas que

---

<sup>16</sup> REGLAMENTO DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

para tal efecto establece la Ley Federal del Trabajo en sus diferentes artículos, y que puede ser desde una sanción administrativa, económica o hasta el cierre del establecimiento. Las sanciones pueden ser aplicadas al patrón, y en su caso al trabajador, cuando así lo amerite, la cuantificación de la sanción deberá tomar en consideración la gravedad de la infracción, sus antecedentes y las condiciones económicas; inclusive la Comisión Intersecretarial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podrá llegar a formular la demanda correspondiente ante el Ministerio Público Federal, según sea el caso.

#### 4.- REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

No obstante lo anterior, de acuerdo a las nuevas políticas que ha adoptado el gobierno federal, en el aspecto de reforzar la protección de la salud de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, en 1996, se presentó el anteproyecto de Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, elaborado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. El nuevo reglamento abroga los seis reglamentos que contenían diversas disposiciones de seguridad, higiene y medio ambiente laboral .

Lo anterior con el fin de reforzar el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores, señalando como responsabilidad tanto de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de la Secretaría de Salud, elaborar las normas en cuanto a la periodicidad en que se deban practicar exámenes a los trabajadores expuestos a agentes químicos, biológicos y psicosociales, con el fin de prevenir los daños a la salud.

Este nuevo Reglamento también establece la obligación de las empresas de llevar a cabo acciones preventivas que disminuyan los riesgos laborales además de tomar en cuenta los aspectos ergonómicos. Actualiza y simplifica el marco jurídico de la seguridad en el trabajo, esto es unifica las disposiciones dispersas anteriores, eliminando muchos trámites administrativos además de obligar al patrón en su artículo 117, fracción III a efectuar estudios en materia de seguridad e higiene para identificar probables causas de accidentes y enfermedades de trabajo, así como a adoptar medidas de seguridad adecuadas para prevenirlos.

## 2.2. MARCO ESPECIFICO

### 1.- LEY DEL SEGURO SOCIAL

De acuerdo a las garantías sociales consignadas en las disposiciones del artículo 124 Constitucional, fundadas en el principio de considerar al hombre como parte de un grupo social, se estructuró en nuestro país el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, a fin de proteger a los trabajadores, así como a su familia, como lo establece la fracción XXIX del artículo 123, Apartado "A" de nuestra Carta Magna; bajo esos lineamientos, el Instituto Mexicano del Seguro Social ha sido declarado de interés público por tener encomendada la labor de la seguridad social que deben gozar cada uno de los trabajadores mexicanos

El IMSS como órgano desconcentrado de la Administración Pública Mexicana, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuenta con una estructura que se basa en la participación conjunta de tres sectores fundamentales que son, el empresarial, el gubernamental y el de los trabajadores, asimismo, tiene como principal propósito proporcionar los servicios esenciales considerados como un derecho inherente a las personas, así como un medio para garantizar mejores condiciones de trabajo y de seguridad social entre los miembros de la sociedad. El Ejecutivo, a través del Congreso de la Unión, sometió en 1943 la iniciativa de establecer, dentro de la seguridad social, un organismo que protegiera los derechos de los trabajadores, y para tal efecto creó la Ley del Seguro Social, la cual regula los servicios y prestaciones que deben recibir los trabajadores; para tal efecto la Ley del Seguro Social tiene por objetivo extender beneficios tanto económicos como sociales.

Entre las diferentes prestaciones que señala esta ley, se encuentran los servicios médicos, prestaciones sociales e inclusive económicas, sin pasar por alto la prevención de riesgos de trabajo, los cuales comprenden dos fases: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

causados por diversos tipos de siniestralidad o accidentes ocurridos dentro del recinto laboral, y en el desempeño de funciones. La Ley del Seguro Social destaca que para estos casos debe haber una rehabilitación, dependiendo del riesgo o accidente de trabajo de que se trate, ya sea por siniestralidad o por enfermedad profesional, otorgando los derechos que en cada caso amerite. Además de las prestaciones que por maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, por retiro, y guarderías.

En razón de lo anterior, el Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene por objeto proteger a los sujetos económicamente débiles y a través de la Ley del Seguro Social logró la creación de un sistema de protección que ha dado origen a nuevas formas e instituciones de solidaridad en México.

Sin duda, la Ley del Seguro Social, tiene un papel importante en la seguridad social mexicana, los artículos 21 y 22 de esta Ley, indican que toda persona como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social y a obtener del esfuerzo nacional y de la cooperación internacional, habida cuenta de la organización de los recursos de cada estado, el goce y satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre derecho de su personalidad.

La Ley del Seguro Social establece que cada persona deberá tener un nivel de vida que le asegure tanto a su familia como a él, la salud y el bienestar, la alimentación y el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, además de tener derecho, en caso de desempleo, a los seguros de invalidez, vejez y viudez, y en otros casos como el de la pérdida de los medios de subsistencia por circunstancias ajenas a su voluntad, sin pasar por alto la maternidad y la infancia, esto es en cuanto a cuidados o asistencias especiales, destacando ante todo, que los niños que sean hijos de un trabajador asegurado tendrán derecho a todas las prestaciones sociales que señala la ley en comento.

Se consideran sujetos de aseguramiento obligatorio “las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea la personalidad jurídica, la naturaleza económica del patrón, los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas, y los ejidatarios comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en un grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola<sup>17</sup>.

De igual manera, son sujetos de aseguramiento obligatorio los trabajadores en industrias familiares, así como los trabajadores independientes tales como los profesionistas, los comerciantes en pequeño, los artesanos y demás trabajadores no asalariados, y los patrones, personas físicas con trabajadores a su servicio cuando no se encuentren asegurados

Por lo tanto, los patrones están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, así como las modificaciones de salario además de otros datos que se señalen en la ley; llevar registros como son: nóminas o listas de raya, en las que se asiente el monto de los salarios y el número de días trabajados, y conservarlos durante los cinco años siguientes a su fecha de elaboración, así como calcular las cuotas obrero patronales y enterarlas al Instituto; proporcionar al mismo los elementos de juicio necesarios para determinar la naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo; permitir las visitas e inspecciones domiciliarias que practique el Instituto, establecidas en la Ley del Seguro Social, el Código Fiscal de la Federación, y los reglamentos respectivos; y cuando los trabajadores perciban el salario mínimo, los patrones deberán cubrir íntegramente la cuota obrero patronal.

En la Ley del Seguro Social se estableció el seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, los cuales tienen remuneración económica a través de las pensiones que otorga el Instituto, por tal motivo, la Ley del Seguro Social es de observancia general en todo

---

<sup>17</sup> LEY DEL SEGURO SOCIAL, Art. 12, ed. IMSS, México, 1993, pág. 199



el país, con la finalidad de garantizar el derecho a la seguridad social por medio del cuidado de la salud, señalando medidas de seguridad en el trabajo, proporcionando asistencia médica, además de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo; el Instituto como organismo de seguridad social, comprende dos ramas fundamentales que son: El Régimen Obligatorio y el Régimen Voluntario citados ya en párrafos anteriores. La previsión social juega un papel importante, ya que debe entenderse como parte de la política de las Instituciones que se proponen contribuir a la elevación del nivel de vida del trabajador, ofreciéndole asistencia médico-social, y asegurándolo contra las consecuencias de los riesgos naturales, sociales y profesionales, lo anterior refiere por una parte la tendencia a procurar medidas de seguridad para proteger al trabajador, como una consecuencia directa de su pertenencia a una clase social determinada, y por otra constituye un conjunto de actividades concretas establecidas por las autoridades encargadas de velar por la seguridad social, esto es, “fomentar el derecho humano a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”<sup>18</sup>.

Así la Seguridad e Higiene en el Trabajo y la prevención de los riesgos profesionales forman parte fundamental de la Previsión Social, cuyos lineamientos se encuentran plasmados principalmente en la Ley Federal del Trabajo, son retomados por la Ley del Seguro Social, y reglamentados específicamente en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

No obstante lo anterior con las reformas realizadas a la Ley del Seguro Social que entró en vigor en julio de 1997, se establece un nuevo sistema de pensiones denominado Afore, y que consiste en una cuenta individual de retiro para cada uno de los trabajadores.

---

<sup>18</sup> Gallaga, García Roberto. EL CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL Y LAS PRESTACIONES SOCIALES COMPLEMENTARIAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL ESTADO MODERNO, p 80.

## 2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS

La relación colectiva de trabajo entre la Institución y sus trabajadores, se establece en el Contrato Colectivo de Trabajo, que señala cada uno de los derechos y obligaciones que deben observarse en el desempeño de las labores que se encomiendan a los trabajadores del Seguro Social. Este contrato tiene aplicación directa a cada trabajador de base, e indirecta hacia el personal de confianza, no obstante que uno y otro deben cumplir con el clausulado del citado Contrato Colectivo. Este documento establece entre otras cosas la unidad o centro de trabajo donde prestará sus servicios, las características de los mismos; temporal, permanente o indefinido, partiendo de la base del ascenso o descenso del puesto que se ocupe; los puestos están debidamente determinados en el tabulador correspondiente, sin perder de vista que el mismo estipula quienes representarán a dicho sindicato. En el contrato también se establecen las labores máximas o mínimas que debe llevar a cabo el trabajador de confianza, las sanciones que tiene al desarrollarlo, y determina cada uno de sus derechos, como son: horas de trabajo, listado de pago de salarios, período en que debe pagarse, o el derecho de ascenso, entre otros.

Para el cumplimiento de los términos establecidos por el Contrato Colectivo, se define al trabajador como: "la persona física que presta al Instituto un trabajo personal y subordinado en los términos del presente contrato; los trabajadores de base, son aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado conforme a las normas del presente contrato; los trabajadores a obra determinada, son los contratados para realizar un trabajo específico; los trabajadores de confianza, son todos aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y no tabuladas, así como las relacionadas con trabajos del patrón dentro del Instituto, son trabajadores interinos, aquellos trabajadores de base que sustituyen en ausencias temporales a otros de base, y por último, los trabajadores sustitutos son aquellos que sin ser de base ocupan temporalmente el puesto de pie de rama o categoría autónoma de un trabajador de base durante la ausencia de éste por vacaciones,

*incapacidades, permisos o licencias y en los casos sujetos a juicio, éste será nombrado en caso de que la vacante de que se trate no sea posible ocuparla con un trabajador interino”<sup>19</sup>*

En relación con el tema que nos ocupa, el Contrato Colectivo establece un capítulo relativo a los riesgos de trabajo, en el cual pondremos especial atención, el contrato se apega a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, y consecuentemente en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual es de observancia estricta al momento de desarrollar cualquier tipo de actividad laboral en el IMSS, de acuerdo a lo asentado en el apartado del Contrato Colectivo relativo a los riesgos de trabajo, se señala lo procedente en el caso en que haya supresión de puestos, ésto es, que los trabajadores que al servicio del IMSS hubieren sufrido un riesgo que les ocasione incapacidad parcial o permanente para desarrollar labores manuales, tendrán preferencia para continuar en sus puestos.

También se señala que para el cómputo de tiempo de servicios, debe incluirse además de los días laborados, los días de incapacidad provenientes de los riesgos de trabajo, hasta que se restablezcan o se les declare el estado de invalidez.

En materia de previsión social, el Instituto de acuerdo con lo establecido en el contrato que aquí se revisa, debe garantizar la integridad y bienestar del trabajador así, el Instituto está obligado a mantener los establecimientos, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, en óptimas condiciones de seguridad e higiene, señalando en particular que los hospitales, clínicas, unidades de transporte en donde se desarrolle el trabajo en condiciones polvosas, con humos o vapores, el Instituto deberá instalar baños, lavabos con agua fría y caliente para el uso de los trabajadores, lo cual debe vigilar la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del propio instituto.

---

<sup>19</sup> CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, IMSS-SNTSS, México, 1995, págs.13-14

Otro aspecto que se contempla en el Contrato Colectivo de Trabajo y que incide en la seguridad e higiene de los trabajadores es, el mobiliario, los útiles y herramientas de trabajo que el Instituto se obliga a proporcionar oportunamente, los cuales deberán ser de buena calidad para la protección, seguridad y comodidad de los trabajadores, sin responsabilidad para los empleados en las demoras o trastornos que sufran las labores por el mal estado de los mismos, además debe proporcionar el mobiliario adecuado para la guarda de los útiles de trabajo, así como de las prendas de ropa.

El Instituto también deberá proporcionar asistencia médica y dental a sus trabajadores y a los familiares de éstos, dentro de esta atención se encuentran los casos de *enfermedades* y accidentes de carácter profesional, esto es, que el trabajador tiene derecho a las incapacidades que requiera, señalándose en el Contrato Colectivo cuales son las enfermedades que en el instituto se consideran de trabajo, proporcionando el pago de las indemnizaciones correspondientes por muerte, incapacidad permanente total e incapacidad parcial y permanente.

En cuanto a los subsidios por riesgos de trabajo, se refiere al pago que debe efectuar el Instituto a los trabajadores, el cual habrá de ser íntegro, además de las prestaciones que señala el propio contrato, hasta en tanto se declare la incapacidad permanente del trabajador para disfrutar de las prestaciones del Régimen de Jubilaciones y Pensiones de la Ley del Seguro Social. Asimismo, respecto al pago de los salarios en los casos de riesgos de trabajo, éste será el que al momento de sufrir el riesgo estuviera devengando el trabajador, sin embargo en caso de ocurrir el riesgo al estar desempeñando labores correspondientes a un cargo de mayor salario, éste debe tomarse como base para el pago de las prestaciones por riesgo de trabajo.

Con base en lo anterior podemos observar que los trabajadores, tanto de base como de confianza tendrán derecho a la expedición de las incapacidades de acuerdo al grado de su

enfermedad, misma que puede ser de siete días o más si así lo amerita, ésta deberá ser valorada por el área de Salud en el Trabajo del propio Instituto, ya que repercutirá en las diferentes prestaciones.

Para los trabajadores también es obligatorio asistir a los cursos que imparta el Instituto sobre Seguridad e Higiene, y participar en las maniobras contra siniestros, actividades que deben impartirse dentro de la jornada laboral y previo aviso de los calendarios, también se señalan las actividades en las que por su peligrosidad no se deberá emplear a mujeres, salvo el personal técnico capacitado para tales actividades, éstos son los puntos más relevantes en materia de riesgos de trabajo, así como de seguridad e higiene considerados en el Contrato Colectivo de Trabajo IMSS-SNTSS. Para efectos de esta investigación, resulta relevante analizar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS, ya que al ser el propio Instituto el ámbito de estudio a través de una de sus delegaciones, ello nos permitirá entender la importancia que la seguridad en el trabajo tiene en el documento que rige las relaciones laborales del organismo de seguridad social por excelencia en nuestro país.

Asimismo, existe un instrumento administrativo que ha servido tanto a la administración del IMSS como a su representación sindical en la definición de las actividades, este es el Profesiograma del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores del Seguro Social, que es la estructura de todas las categorías profesionales que existen en las diferentes ramas de las actividades que se desarrollan en el Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales se dividen en nueve grandes grupos, de acuerdo al tipo de funciones de que se trate:

- I) Grupo de Profesionales
- II) Grupo de Especialidades
- III) Grupo de Administrativos
- IV) Grupo de Intendencia
- V) Centros de Seguridad Social

- VI) Categorías Polivalentes para Clínicas
- VII) Unidades Médicas de Campo
- VIII) Cat. Exclusivas en Centros Vac.
- IX) Cat. Exclusivas en la Op. de Velatorios

En el presente inciso, se analizarán únicamente las funciones que se desarrollan en el Grupo III "Administrativos" y, dentro de este grupo la primera categoría, correspondiente a la Rama de Auxiliar Universal de Oficina, que es la categoría en la que se ubican las funciones secretariales y administrativas, objeto del estudio que se realiza en la Delegación 4 Sureste del IMSS.

El personal aspirante a esta categoría debe reunir como requisitos fundamentales: presentar examen de capacidad y ejecución práctica de las labores a su cargo, con las características que en cada caso se requiera; tener conocimientos de la organización y funcionamiento del IMSS; comprobación de buenos antecedentes; condiciones físicas normales; edad de 20 a 35 años además de haber tomado un curso de capacitación de ingreso y capacitación previa sobre la operación de las máquinas y equipo de oficina.

Asimismo, se contemplan los catálogos abiertos de requisitos, que contienen las condiciones que deben cubrir los aspirantes a las mismas, también existen catálogos abiertos de relaciones de mando y catálogos abiertos de movimientos escalafonarios, el catálogo abierto de relaciones de mando para la plaza que se analiza señala con quien guarda o de quien dependen estas relaciones de mando, que pueden ser: directas del jefe de la oficina, directas del jefe de la dependencia, directas del director o jefe de la unidad o directas del jefe de enfermeras.

El catálogo abierto de movimiento escalafonarios se refiere a los requisitos que señalan que de acuerdo a la antigüedad se ascenderá a la categoría inmediata superior por prueba de oposición y concurso así como por examen a cualquier categoría de otra rama.

### 3.- REGLAMENTO DE LA COMISION NACIONAL MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL IMSS

De acuerdo a lo dispuesto en este Reglamento, las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son órganos de integración bipartita, responsables de la procuración de la seguridad e higiene en el trabajo en el ámbito institucional, así como de la vigilancia y cumplimiento de las normas que sobre la materia establece el Contrato Colectivo de Trabajo y el propio Reglamento, el principal objetivo de la comisión es investigar las causas que motiven los riesgos de trabajo, así como proponer las medidas preventivas correspondientes, vigilar el cumplimiento de las mismas y coadyuvar al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares.

La Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene del Instituto Mexicano del Seguro Social, se integra con la representación institucional y la representación sindical, compuesta por cinco miembros de cada una, los cuales serán nombrados por el Director General y por el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato. Entre sus principales funciones se encuentra *efectuar visitas a los edificios e instalaciones para revisar equipos, verificar condiciones de seguridad e higiene, además de procurar el cumplimiento de las disposiciones que se dicten en esta materia, así como promover la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como la elaboración de normas que preserven y restauren el equilibrio ecológico, además de contribuir en las comapañas que sobre seguridad ambiental y seguridad e higiene soliciten las autoridades federales, estatales y municipales, según sea el caso.*

Como podemos observar la reglamentación de esta comisión incluye los aspectos más relevantes de la seguridad en el trabajo, la cual conlleva aspectos tan importantes como la capacitación y el equilibrio ecológico, elementos que en la actualidad son claves para garantizar la vida y el bienestar de los trabajadores.

En cuanto a la organización interna de las Comisiones Delegacionales y Locales, así como su operación, éstas se regirán de acuerdo con los instructivos que dicte la Comisión Nacional, que establece las comisiones en cada delegación estatal, regional o del Distrito Federal, en todo el ámbito institucional, para así vigilar que se cumplan las normas sobre seguridad e higiene, difundir las normas técnicas, disposiciones legislativas y reglamentarias de prevención de riesgos de trabajo y que se cumplan sus acuerdos, solicita del IMSS información necesaria sobre los riesgos de trabajo. Norma y evalúa las funciones de las comisiones delegacionales y locales, además de sancionar las normas que rijan su funcionamiento; conoce de los problemas sobre seguridad e higiene que no puedan resolver las comisiones delegacionales y los que no dependan de la delegación.

Por su parte, la Comisión Delegacional Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo se integra con representantes del Instituto y del Sindicato, a los primeros los nombra el Titular de la Delegación del Distrito Federal, regional o estatal; a los del Sindicato los nombrará el Comité Ejecutivo Seccional o Delegacional Foráneo Autónomo. El desempeño de las funciones de la Comisión Delegacional se realizarán dentro del horario de trabajo, debiendo tener su domicilio la Comisión en el centro de trabajo; las Comisiones Locales se integran de la misma manera y tienen las mismas funciones que las delegacionales.



### APARTADO III

## ESTUDIO DE UN CASO PRACTICO CARACTERISTICAS FUNCIONALES DE LA DELEGACION 4 SURESTE DEL DISTRITO FEDERAL EN 1994

### 3.1.- Características orgánico funcionales de la Delegación No. 4 Sureste del Distrito Federal.

#### 3.2.- Análisis de los riesgos de trabajo en el IMSS

#### 3.3.- Estudio de los registros de riesgos de trabajo en el área secretarial en 1994

#### 3.4.- Resultados del estudio

## CARACTERISTICAS FUNCIONALES DE LA DELEGACION 4 SURESTE DEL IMSS.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, es un organismo público descentralizado cuya estructura y funcionamiento se basa en la acción conjunta de los sectores: empresarial, gubernamental y de los trabajadores, su existencia se sustenta en la Constitución Política, La Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley del Seguro Social, de la cual se deriva su estructura orgánica, determinando asimismo su campo de acción y las facultades que le otorga el Poder Ejecutivo Federal. El Instituto se organiza dividiendo las acciones en tres niveles de administración que son. Central, Regional y Operativo. El central o normativo que señala a las demás áreas los lineamientos a seguir para la obtención de los objetivos de la institución, el regional se encarga de vigilar la aplicación correcta de las normas, evaluando los resultados; y el operativo se integra por las áreas responsables de llevar a cabo la operación de los servicios.

Asimismo, el Instituto para el buen funcionamiento de sus actividades, cuenta con los siguientes órganos administrativos:

**Asamblea General.**- “Constituye la autoridad máxima del Instituto y se compone de 30 miembros, de los cuales 10 son designados por el Ejecutivo Federal, 10 por las organizaciones patronales y 10 por las organizaciones de trabajadores, estos representantes duran en su cargo 6 años, y pueden ser reelectos. La Asamblea General estará presidida por el Director General y debe reunirse ordinariamente dos veces al año, o extraordinariamente cuando sea necesario.”<sup>20</sup>

**Comisión de Vigilancia.**- “Se encarga de supervisar las inversiones, auditar los balances y dictaminar el informe de actividades y los estados financieros del Instituto, esta formado por seis miembros, dos por cada sector, esta tal, patronal y obrero, durando en el cargo por seis años y pueden ser reelectos”<sup>21</sup>.

**Consejo Técnico.**- Es el representante legal y el administrador del Instituto, esta integrado por 12 miembros de los cuales 4 son designados por el Estado, 4 por el sector patronal y 4 por el sector obrero, con duración en el cargo de 6 años, con reelección posible.

---

<sup>20</sup> LEY DEL SEGURO SOCIAL, Art 258 1997. pp 161-162

Idem.

<sup>21</sup> Idem

Dirección General  
Unidad de Planeación  
Unidad de Control Técnico de Insumos  
Dirección de Prestaciones Médicas  
Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales  
Dirección de Afiliación y Cobranza  
Dirección de Finanzas y Sistemas  
Dirección Administrativa  
Dirección Jurídica  
Auditoría General

Estas son las dependencias que conforman la administración superior, que es donde se realizan las funciones de alta dirección, tales como: La Planeación estratégica, la normatividad general, y la evaluación general; la autorización de programas, presupuestos, estados financieros y normas de operación interna, nombramientos de altos funcionarios como: subdirectores, secretario general, jefes de servicio y delegados. La toma de decisiones formal, se realiza a través de la Asamblea General, como autoridad superior de la Institución, el Consejo Técnico es el responsable de la administración y representante legal del Instituto ante otros organismos y personas; la Comisión de Vigilancia es la que verifica las inversiones, además de practicar auditorías y balances contables necesarios.

Por su parte, la administración funcional que esta compuesta por una normatividad, la cual evalúa controla, y supervisa, siguiendo los lineamientos señalados por la Subdirección General Médica, los servicios de medicina familiar, especialidad, alta especialidad, medicina preventiva, planificación familiar, medicina del trabajo, enseñanza e investigación.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, para realizar las actividades que tiene encomendadas, cuenta con Delegaciones Regionales, Estatales y del Distrito Federal, distribuidas en Direcciones Regionales, que se dividen en cuatro tipos, dependiendo del número de asegurados, para efectos de esta investigación, nos abocaremos a la Delegación 4 Sureste del Distrito Federal, que está considerada dentro de las Delegaciones Tipo 4, ya que cuenta con un número de asegurados en el Régimen Ordinario superior a cincuenta mil, ésto, de acuerdo al Reglamento de Organización Interna de las Delegaciones Regionales y Estatales del I.M.S.S.<sup>22</sup>

De acuerdo con el citado Reglamento, en el nivel delegacional, los órganos superiores son el Consejo Consultivo compuesto por el Delegado como presidente, dos representantes del sector patronal, dos del sector obrero y uno más del gobierno de la entidad federativa correspondiente todos con sus respectivos suplentes, durando en el encargo 6 años. Asimismo se consideran como órganos funcionales las jefaturas delegacionales de servicios, encargadas de realizar la operación. Al Consejo Consultivo compete resolver las peticiones de los representantes de los patrones y trabajadores, la ratificación de los convenios de reconocimiento de adeudos, tipos de pago, cancelación de créditos a cargo de patrones o personas no localizadas o insolventes, autorizar las adquisiciones, aprobar los recursos de inconformidad, así como los reintegros de gastos por atención médica particular, las incapacidades retroactivas, la continuación voluntaria al Régimen obligatorio y la suscripción de los padres como beneficiarios, reposición de aparatos de prótesis y ortopedia, la clasificación y reclasificación de empresas y determinación del grado de riesgos, entre otros.

---

<sup>22</sup> DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, 24 de enero de 1996, p42.

Al Titular de la Sede Delegacional le corresponde presidir las sesiones del Consejo Consultivo Delegacional, ejecutar los acuerdos tomados por el Consejo Técnico y la Dirección General, autorizar el pago provisional de las prestaciones del Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte; así como ejercer el control administrativo y la dirección de los servicios de la jurisdicción correspondiente, someter los presupuestos delegacionales al H. Consejo Técnico para su aprobación, vigilando el cumplimiento de las normas y lineamientos emitidos por las áreas normativas.

De acuerdo a lo anterior, la Delegación 4 Sureste del Distrito Federal, como parte integrante de la Dirección Regional Siglo XXI, debe realizar funciones de coordinación y apoyo, para lo cual cuenta con diversas jefaturas de servicio, las cuales a continuación se enumeran

Jefatura Delegacional de Servicios de Prestaciones Médicas, la cual se encarga de implantar y supervisar el cumplimiento de las normas emitidas por el área normativa, así como integrar y vigilar el desarrollo de los programas de atención médica, medicina preventiva, medicina del trabajo, odontología, planificación familiar, enseñanza e investigación médica, además de determinar las necesidades de recursos humanos, materiales, técnicos y de ampliación, remodelación y construcción de unidades médicas, así como presidir las reuniones del comité médico, técnico- administrativo de la Delegación.

Jefatura Delegacional de Prestaciones Económicas y Sociales, tiene como principal objetivo vigilar que se proporcionen en el ámbito delegacional los servicios sociales necesarios para el bienestar individual, familiar y colectivo, de acuerdo a las políticas emitidas por las áreas de nivel central.

La Jefatura Delegacional de Afiliación y Cobranza, realiza la supervisión de la afiliación de los trabajadores al régimen del seguro social, certificación de derechos, otorgamiento de prestaciones en dinero, visitas de verificación, para la protección de los derechos de los trabajadores entre otros.

Jefatura Delegacional de Finanzas y Sistemas.- Vigila el cumplimiento de las obligaciones que la Ley establece para los patrones, así como la concentración de datos que se generan en la operación, para su procesamiento electrónico, así como el registro contable y presupuestal y de costos, la recaudación de las cuotas obrero patronales, el estado que guarda la cobranza y la celebración de convenios con los patrones.

Jefatura Delegacional de Servicios Administrativos.- Administra los recursos humanos y materiales, la prestación de los servicios generales, proporciona también servicios de transporte terrestre, plantas de lavado de ropa, vigilancia, correspondencia, archivo y reproducciones gráficas, administra los recursos humanos y materiales necesarios para dar mantenimiento diario a las unidades, coordina la conservación de inmuebles, instalaciones y equipo de limpieza, comunicaciones eléctricas, integra el archivo de planos y el banco de datos para el acervo normativo y para el diseño y registro de unidades de servicio.

La Jefatura Delegacional de Servicios Jurídicos, es la encargada de someter a la consideración del Consejo Consultivo Delegacional los proyectos de resolución de las inconformidades interpuestas por los patrones y asegurados, desarrolla estudios y emite dictámenes, opiniones y consultas en materia jurídica, certifica documentos para su exhibición ante las autoridades judiciales y administrativas, además de representar a la delegación ante la Subcomisión Mixta Disciplinaria para determinar la situación jurídica de los trabajadores de la delegación que incurran en faltas.

Para efecto de realizar las funciones correspondientes a cada área específica de atención, la Delegación 4 Sureste del Distrito Federal, del I.M.S.S., cuenta con las siguientes unidades de servicio.

- 8 Guarderías
- 3 Tiendas
- 1 Centro de Seguridad Social
- 2 Subdelegaciones
- 1 Centro Cultural
- 1 Unidad Deportiva
- 2 Plantas de Lavado
- 15 Unidades Médicas
- 1 Sede Delegacional
- 1 Almacén Delegacional
- 1 Planta de Reproducciones Gráficas
- 1 Centro Nacional de Capacitación

Asimismo, en las oficinas dependientes de la Delegación, labora una amplia gama de trabajadores clasificados en diversos puestos y categorías, de acuerdo a los requerimientos de las mismas, los cuales se rigen de acuerdo al Profesiograma contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo citado en el capítulo anterior, y en el que se señalan las actividades que deben realizar los trabajadores de la categoría que ostentan, en el presente caso, la categoría en estudio Auxiliar Universal de Oficinas (A.U.O.), y el personal secretarial de confianza, se encuentra incluido en el grupo III de Administrativos, Primera Categoría , cuyas funciones son el manejo y archivo de correspondencia, actualización de datos consignados en los documentos, codificación y clasificación de expedientes, registro de patrones y trabajadores, toma de dictados, mecanografía de trabajos, elaboración de informes, oficios, liquidaciones.

La Delegación 4 Sureste, contaba en 1994 con una plantilla de personal compuesta por 13969 personas, de las cuales 12199 eran considerados de base y 1770 como personal de confianza, distribuidos de la siguiente manera.

**DISTRIBUCION DEL PERSONAL DE LA DELEGACION 4 SURESTE DEL D.F.**

UNIDAD	PERSONAL DE BASE	PERSONAL DE CONFIANZA
Guarderías	642	63
Centros de Seguridad Soc.	21	6
Subdelegaciones	478	274
Tiendas	140	110
Prestaciones Sociales	0	2
U. Deportivas	87	21
Plantas de Lavado	676	65
Unidades Médicas	9757	595
Centro Nacional de	70	18
Capacitación. Villa Coapa		
Sede Delegacional	328	616
<b>TOTAL</b>	<b>12199</b>	<b>1770</b>

Fuente: Resumen de Plazas por Unidad, Deleg. 4, Depto. de Personal.



### 3.2.- ANALISIS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO EN EL IMSS

El personal secretarial labora jornadas que pueden ser de 8:00 horas o 6:30 horas, de acuerdo a su tipo de contratación, en las áreas administrativas del Instituto, no obstante que el Instituto procura ofrecer a sus trabajadores las instalaciones adecuadas para el buen desempeño de las labores de cada una de las áreas de trabajo, a fin de prevenir la ocurrencia de riesgos, ésto no siempre es posible, en razón de lo anterior en 1994 el Instituto registró un total de 28,195 riesgos de trabajo a nivel institucional, los cuales consistieron en: 18,654 casos clasificados como accidentes de trabajo, 9,480 accidentes en trayecto y 61 enfermedades de trabajo, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera, de acuerdo a la ocupación y sexo de los trabajadores:

OCUPACION	HOMBRES	MUJERES	%
Personal de Enf.	746	6 933	27.24
Personal de Inteden.	2 679	2 047	16.76
Personal Médico	1 113	976	7.41
Personal Admvo.	511	973	5.26
Asistente Médico	96	1 352	5.14
Cocinero	493	959	5.15
Personal de Diet.	117	364	1.71
Personal Secretarial	211	898	3.93
Mecánicos de Mntto	461	11	1.67
Trabajo Social	34	406	1.56
Personal de Lav.	292	51	1.22
Técnicos de Lab.	108	204	1.11
Técnico Radiologo	129	88	.77
Otras Ocupaciones	2 799	3 144	21.08
<b>TOTAL</b>	<b>9 789</b>	<b>18 406</b>	<b>100</b>

**DISTRIBUCION DE LOS RIESGOS DE ACUERDO A LA OCUPACION DE LOS  
TRABAJADORES DEL IMSS EN 1994**

OCUPACION	CASOS R.T.	ACC. TRAB	ACC. TRAY.	ENF. TRAB.	%
Enfermería	7 679	5 045	2 615	19	27.24
Intendencia	4 726	3 629	1 086	11	16.76
Médicos	2 089	1 184	899	6	7.41
Per. admvo.	1 484	772	711	1	5.26
Asist. Méd.	1 448	670	778	0	5.14
Cocinera	1 452	1 217	222	13	5.15
Dietología	481	365	114	2	1.71
otros	8 836	5 772	3 055	9	31.33
<b>TOTAL</b>	<b>28,195</b>	<b>18 654</b>	<b>9 480</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Fuente: Diagnóstico IMSS 1995

Los cuales provocaron un total de 453 215 días de incapacidad temporal por riesgo de trabajo, así como 183 incapacidades permanentes por riesgo de trabajo y 16 defunciones por el mismo concepto.

De los días de incapacidad temporal arriba citados, 266 679 fueron resultado de accidentes de trabajo; 184 514 de accidentes en trayecto y 2 022 enfermedades de trabajo; de las 183 incapacidades permanentes, 103 se clasificaron como accidentes de trabajo, 75 como accidentes en trayecto y 5 como enfermedad de trabajo, de las defunciones señaladas se determinaron 7 como accidentes de trabajo, 9 como accidentes en trayecto.

Para profundizar en el tema investigado, se ha considerado conveniente presentar otros cuadros que relacionan los riesgos de trabajo con el número de trabajadores, así como los días de incapacidad.

Estadísticas de Riesgos de Trabajo en trabajadores del IMSS en el Distrito Federal y el Estado de México, por Delegación, en 1994

Delegación	No. de Trabs.	Riesgos de Trab	T.I.	Días de Inc.
1 Noroeste	22 528	2 221	9.9	46 020
2 Noroeste	21 269	2 655	12.5	47 278
3 Suroeste	20 383	2 069	10.2	40 964
4 Sureste	13 969	1 772	12.7	36 201
Edo. Méx-	25 824	2 662	10.3	30 322
<b>TOTAL</b>	<b>103 973</b>	<b>11 379</b>		<b>210 785</b>

Fuente: Diagnóstico del IMSS 1995

Asimismo, en la siguiente tabla se muestra el total de riesgos de trabajo que se registraron en cada Delegación del Instituto en el Distrito Federal y del Estado de México, de los riesgos ocurridos en la Delegación 4 Sureste del Distrito Federal, universo de nuestro estudio, sólo 65 riesgos correspondieron al personal de la categoría en estudio, Auxiliar Universal de Oficinas (A.U.O.), y secretarial, de los cuales determinaremos la tasa de incidencia, la frecuencia con que se dieron los riesgos, el promedio de días perdidos así como el costo aproximado de los días no laborados.

#### ACCIDENTES DE TRABAJO Y EN TRAYECTO EN 1994

Delegación	Acc. de Trab.	Días de Inc.	Acc en Tray.	Días de Inc.
1 Noroeste	1 214	23 022	1 007	22 998
2 Noreste	1 507	22 818	1 139	24 197
3 Suroeste	1 119	22 269	944	20 560
4 Sureste	1 047	18 797	723	17 195
Edo. Méx.	1 410	19 920	1 249	20 321
TOTAL	6 297	106 826	5 062	105 271

Fuente: Diagnóstico IMSS 1995

El personal secretarial como parte fundamental del universo de los trabajadores del IMSS, representó el 3.93% de los riesgos de trabajo, con 1 109 riesgos registrados.

El Instituto clasifica los riesgos de trabajo dependiendo de la causa que los genera: a) Actos inseguros, realizados por los trabajadores, por causas externas o por riesgos físicos; los actos inseguros son aquellos en los que se considera que el agente causante del riesgo pudo y debió preverse, b) Fallas al asegurar o prevenir, falta de atención a la base de sustentación o sus alrededores, fallas o actos inseguros de terceros, adoptar posiciones o actitudes peligrosas, uso inapropiado de las manos, colocar o combinar en forma insegura,

operar o trabajar a velocidad insegura, no usar el equipo de protección personal disponible, uso de equipo inseguro, hacer inoperantes los dispositivos de seguridad, uso inapropiado del equipo, usar accesorios personales inseguros, comportamiento inapropiado en el trabajo.

Por su parte los riesgos por causas externas son los que sufre el trabajador sin que pueda evitarlo, y se clasifican de la siguiente manera: Caída en el mismo nivel, por resbalón, tropezón o traspíe; accidente causado por objetos cortantes o punzantes; ejercicio excesivo y movimientos muy vigorosos (sobreesfuerzo); accidente debido a colisión con o golpe dado por objeto o persona; accidente causado por maquinaria; accidente de tráfico por colisión entre vehículos de motor; caída en o desde escaleras o escalones; apresamiento accidental dentro o entre objetos; accidentes de tráfico sin colisión ocurrido al subir o descender de un vehículo de motor; accidentes causados por sustancias u objetos calientes, material cáustico o corrosivo y vapor; golpe accidental causado por la caída de un objeto.

En cuanto a los riesgos físicos estos se derivan de procedimientos peligrosos y una protección inadecuada, peligros del medio ambiente, y peligros ambientales de trabajo a la intemperie.

### 3.3.- ESTUDIO DE RIESGOS DE TRABAJO EN EL AREA SECRETARIAL EN 1994

De acuerdo con la información recabada por la Coordinación de Salud en el Trabajo de la Delegación objeto del presente estudio, en 1994, se produjeron 1 772 riesgos de trabajo, mismos que provocaron 36 201 días de incapacidad temporal; 5 incapacidades permanentes y una defunción; igualmente se capturaron 723 accidentes en trayecto con 17 195 días de incapacidad temporal, los que a su vez generaron 5 incapacidades permanentes y 2 enfermedades de trabajo.

No obstante que se considera que los trabajadores de la categoría en estudio no realizan un trabajo peligroso, pues de acuerdo al Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo, elaborado por la Dirección Jurídica del IMSS, el Instituto se encuentra catalogado dentro de la "fracción 943, clase II, toda vez que su actividad consiste en prestar asistencia médica, así como proteger los medios de subsistencia y la prestación de servicios sociales, para el bienestar social y colectivo"<sup>23</sup>, por lo que no es considerada de alto riesgo.

En nuestro país las empresas se clasifican dependiendo del grado de peligrosidad de la actividad que realizan, por lo que existen 5 clases de riesgos, en los que se encuentran agrupados diversos tipos de actividades y ramas industriales, en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos sus trabajadores<sup>24</sup>, siendo la clase V la que entraña mayor peligrosidad para los trabajadores.

---

<sup>23</sup> LEY DEL SEGURO SOCIAL \*\*\*\*\*

<sup>24</sup> REGLAMENTO PARA LA CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS Y DETERMINACIÓN DEL GRADO DE RIESGO DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO 1994, IMSS, p106.

Toda vez que el presente documento pretende determinar la repercusión de los riesgos de trabajo ocurridos al personal del Instituto que desempeña las funciones secretariales, categoría Auxiliar Universal de Oficinas (A.U.O), y su impacto económico, a fin de visualizar la problemática existente en las áreas donde realizan sus actividades, por lo que efectuado el análisis de los riesgos detectados, así como de sus factores causales, se señalan algunos de los conceptos que intervienen en el diagnóstico situacional, como:

Daños a la salud, en razón de que la salud es un elemento imprescindible y al propio tiempo un derecho esencial para todos, se deben realizar las acciones necesarias para preservar o en su caso restituir la integridad física y mental de los trabajadores expuestos a los diferentes riesgos, a través de un Análisis científico del trabajo, que consiste en reunir información sobre la tarea, el elemento humano y los medios que requiere para su realización, esto es, la determinación de un puesto resulta del equilibrio entre las necesidades operativas y las funcionales aplicadas a una determinada tarea, asimismo, se deben considerar los aspectos relacionados con la reacción psicológica, ya sea positiva o negativa ante el trabajo, la limitación del tiempo, organización y medios, la elección del mejor método para aplicarlo al trabajo.

Perfil del puesto, que señala las “necesidades intelectuales y físicas que demanda el puesto”<sup>25</sup>, esto es, el tipo de preparación requerida, el grado de responsabilidad e iniciativa necesarias, tipo de relación y dependencia en el proceso (relaciones de mando), promociones y posibilidades de desarrollo.

Medios ambientales de trabajo, que se consideran como un elemento esencial en el rendimiento humano, ya que condicionan la actividad laboral del individuo. Se pueden considerar en este punto los agentes físicos como: ruido, temperatura, humedad,

---

<sup>25</sup> Trueba Urbina, Alberto, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ed. Porrúa, México, 1996, pág. 207

iluminación, vibraciones; igualmente se considera como medio ambiente de trabajo como el lugar que de manera alguna positiva o negativa influye en el desarrollo de las actividades laborales (secretariales), esto es, el hombre como parte del subsistema de seguridad está en relación directa o indirecta con factores cuya alteración puede ocasionar un accidente, tales factores pueden ser de origen temperamental o funcional. Los factores humanos, se definen como los errores que pueden causar lesiones o daños materiales, por lo que para evitar un accidente, el individuo debe “estar atento para reconocer el peligro, decidir acerca de la acción a ejecutar y actuar con rapidez para eludir el peligro”<sup>26</sup>

Igualmente se catalogan como factores humanos las habilidades, las expectativas, necesidades, cultura y factores de vida privada que modifican las reacciones de los trabajadores ante los estímulos del medio de trabajo, los factores humanos son modificables.

En cuanto al concepto de Riesgos de Trabajo, “son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”<sup>27</sup>, se considera accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior a la muerte producida en ejercicio o con motivo del trabajo, se incluyen en este punto los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa. La enfermedad de trabajo por su parte, es todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia del tipo de trabajo que desempeña el trabajador, y que puede ser provocado por agentes químicos, físicos o biológicos.

La tarea es la unión de la actividad inmersa al puesto de trabajo, con la actividad a desarrollar por el hombre y que en la presente investigación consiste en el desempeño de todas las actividades inherentes al trabajo secretarial, las cuales ya se señalaron.

---

<sup>27</sup> Ramírez Cavassa, César, SEGURIDAD INDUSTRIAL, ed. Porrúa, México, 1986, pág. 101



Por lo anterior, y toda vez que dentro de la actividad secretarial, debido a la diversidad de funciones que se realizan, es posible considerar que los factores arriba señalados pueden incidir en la ocurrencia de los riesgos de trabajo, y de acuerdo a lo establecido por la Seguridad Industrial “si el accidente de trabajo obedece a ciertos elementos dentro de un sistema de determinada estructura, el primer paso en la investigación consiste en el estudio del accidente y sus consecuencias”<sup>28</sup>, por lo anterior y de acuerdo a la investigación que se realiza, según los riesgos ocurridos, sólo 65 casos serán objeto de estudio.

De los riesgos registrados en la Delegación 4 Sureste del Distrito Federal, al personal del Instituto, 1 772 casos, sólo nos ocuparemos de los ocurridos en la categoría Auxiliar Universal de Oficinas (A.U.O.), y personal secretarial de confianza, que son los 65 casos distribuidos de la siguiente manera:

---

<sup>28</sup> Ibid, p 21

## DISTRIBUCION DE LOS RIESGOS DE ACUERDO A LA UNIDAD

UNIDAD ADMINISTRATIVA	NUMERO DE CASOS
Unidad de Medicina Familiar No. 7	2
Unidad de Medicina Familiar No. 10	3
Unidad de Medicina Familiar No. 21	5
Unidad de Medicina Familiar No. 31	10
Unidad de Medicina Familiar No. 43	4
Hospital General de Zona No. 30	6
Hospital General de Zona No. 32	2
Hospital General de Zona No. 47	1
Hospital General de Zona No. 1-A	2
Hospital General de Zona No. 2-A	8
Planta de Lavado Oriente	1
Planta de Lavado Sur	2
Subdelegación No. 9	6
Unidad de Medicina de Rehabilitación Sur	1
Guardería No. 27	1
Tienda "Cumbres"	2
Subdelegación No. 10	9
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

### CLASIFICACION DE RIESGOS

TIPO DE RIESGO	No. DE CASOS	TIPO DE RIESGO	No. DE CASOS
sobreesfuerzo	9	caída a nivel	19
golpeado por	13	atrapado entre	1
atrapado por	1	torcedura	2
machucón	1	herida punzocortante	6
golpeado contra	3	esguince	1
resbalón	7		
sin indicar	2		
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

De acuerdo a lo anterior, se puede señalar que de los 65 riesgos ocurridos, al personal secretarial, la mayor incidencia ocurrió en la Unidad de Medicina Familiar No. 31, con 10 riesgos registrados.

Esta información nos permite reconocer que la mayor incidencia recae en el concepto de caída a nivel, en la que la responsabilidad y precaución del trabajador es fundamental, con 19 casos, esto representa un 28% de los riesgos se dieron en este rubro, asimismo la lesión que ocupa el segundo porcentaje de incidencia con un 13% es el sobreesfuerzo, que se considera como la lesión que sufre un trabajador al realizar un movimiento brusco, que puede ser desde tratar de cambiar de posición un objeto pesado utilizando una técnica inadecuada, hasta intentar detenerse para evitar una caída; en cuanto a las lesiones por golpes éstos ocuparon el 24% de los riesgos, los resbalones ocuparon el 11% y las heridas punzo-cortantes el 8%, siendo éstas las lesiones más frecuentes.

Por otra parte, de acuerdo con la información recabada, las partes del cuerpo que más se lesionaron fueron. en primer lugar, la cadera, la cintura y el coxis, con 18 casos; las extremidades inferiores en segundo lugar con 17 casos; y las extremidades superiores en tercer lugar con 15 casos, de lesiones en la cabeza se dieron 7 casos.

Asimismo, la mayor parte de los riesgos ocurrió en el trayecto, ya sea del domicilio al centro de trabajo o viceversa con 58 casos esto representa un 89.2%; y de acuerdo al sexo del personal que sufrió el riesgo, 45 casos sucedieron al sexo femenino y 20 al sexo masculino.

En cuanto al turno de trabajo, la mayor parte de los casos se dieron en el turno matutino con 52 casos y 13 en el turno vespertino.

De acuerdo a la antigüedad de los trabajadores accidentados los riesgos se distribuyeron de la siguiente manera:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	NUMERO DE CASOS
DE 0 A 5 AÑOS	18
DE 6 A 10 AÑOS	13
DE 11 A 15 AÑOS	25
DE 16 A 20 AÑOS	6
DE 21 A 25 AÑOS	1
SIN INDICAR	2
TOTAL	65

Como ya se señaló de los riesgos registrados en la Unidad de Medicina Familiar 31, los cuales generaron un total de 87 días de incapacidad, causando una erogación económica que incluye además del sueldo del trabajador las prestaciones que le otorga el Instituto tales como ayuda de renta, estímulo por asistencia, estímulo por puntualidad, ayuda para despesa, antigüedad, entre otras.

Por otra parte, y en razón de la información recabada, se pudo determinar que la lesión más frecuente fueron las caídas con 26 casos registrados y las menos frecuentes fueron las heridas punzo-cortantes, con 5 casos éstas no provocaron daños serios a la salud, sino únicamente generaron días perdidos en las actividades de los trabajadores, afectando la operación de las áreas de trabajo respectivas, por lo que es de determinarse que no es la actividad secretarial en sí la causante de los riesgos que sufrieron los trabajadores.

Por lo tanto de acuerdo al objetivo planteado al inicio de la presente investigación, se puede determinar que las funciones de la categoría en estudio no presentaron casos de daños a la salud, sin embargo hay que señalar que en el transcurso de la misma y de acuerdo al período y universo de estudio, no fue posible analizar algún caso de enfermedad profesional, toda vez que la acción de la lesión en estos casos es mediata y requiere de todo un proceso patológico que puede ser causado por agentes químicos, físicos o biológicos, esto es, como consecuencia de la clase de trabajo que se desempeña o del medio en que este se realiza, por lo que debido a lo reducido del período de estudio esto no fue posible.

En cuanto al costo aproximado de los riesgos registrados, únicamente se tomó en cuenta el salario diario del trabajador, faltando por considerar las demás prestaciones que se mencionaron con anterioridad por lo que el costo aproximado fue de \$15,850.71 .

### 3.4.- RESULTADOS DEL ESTUDIO

Como ya se ha mencionado en el transcurso de este estudio, la seguridad social entre otros aspectos tiene por objeto, entre otros aspectos, la protección de la salud del individuo, así como la prevención de los daños a su integridad física, en razón de lo anterior, se estableció la seguridad en el trabajo, que es el conjunto de acciones que localizan y evalúan los riesgos de trabajo, además de establecer las medidas necesarias para prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, asimismo, se considera que es responsabilidad tanto de las autoridades del trabajo, los patrones así como de los trabajadores al aplicar los reglamentos y normas que en la materia dicten las autoridades correspondientes.

Asimismo, en la legislación que le da sustento a la seguridad en el trabajo en nuestro país, se encuentran diversos ordenamientos tales como: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, el Contrato Colectivo de Trabajo del SNTSS-IMSS, así como su Reglamento Interior, en los que se señalan las obligaciones que tienen los patrones para que sus trabajadores laboren en condiciones que aseguren su integridad física, su vida y su salud, a fin de prevenir y reducir las posibilidades de la consumación de los riesgos de trabajo, y ya que se considera que los riesgos de trabajo constituyen una pérdida para cualquier empresa ya sea pública o privada, y sea cual fuere su finalidad, esto es la producción de artículos o la prestación de servicios, como en el presente caso, y toda vez que son sucesos imprevistos que pueden o no tener como consecuencia una lesión, como se ha podido corroborar en el presente caso, donde de los 65 casos registrados inicialmente como riesgo de trabajo, los mismos únicamente ocasionaron una pérdida económica para el Instituto, por riesgos que de alguna manera requieren de una mayor precaución por parte del trabajador.

No obstante que el trabajo en general, consiste en el desarrollo de actividades ya sea para la generación de productos o la prestación de servicios, los cuales requieren de esfuerzo tanto físico como psíquico, dependiendo del tipo de trabajo a realizar y en el caso concreto del presente estudio, "el trabajo secretarial aun cuando requiere de un esfuerzo físico poco intenso, la actividad sedentaria puede ocasionar daños a la salud, como pueden ser: molestias, enfermedades e inclusive accidentes de trabajo, por lo que de acuerdo a estudios realizados"<sup>29</sup> los síntomas y molestias más detectados son: Irritación de ojos, vista cansada, dolor de articulaciones, dolor de cabeza, bochornos, mareos, dolor de espalda, dolor de manos, estreñimiento, inflamación abdominal, calambres, nerviosismo, irritabilidad, cansancio.

En cuanto a las enfermedades que se originan en esta categoría, son principalmente enfermedades de los ojos como: miopía, astigmatismo, además de varices, colitis, ulcera, lumbalgia, migraña, principalmente.

No obstante lo anterior, por cada enfermedad reconocida, existen numerosos casos de trabajadores con su salud parcialmente resentida, debido principalmente a enfermedades subclínicas, las cuales no son reconocidas por los afectados, los patrones y los médicos tratantes si no son sometidos a exámenes especializados que detecten alteraciones tempranas.

---

<sup>29</sup> NORUEGA MARIANO, EN DEFENSA DE LA SALUD EN EL TRABAJO, ed. SITUAM, México, 1989, págs 100-101

#### IV.- CONCLUSIONES

Por lo anterior, es de vital importancia que se cumpla con lo establecido en la legislación laboral en cuanto al estado que deben guardar las instalaciones en que los trabajadores deben desarrollar su trabajo, como pueden ser: iluminación, ventilación, equipo, así como proporcionar la capacitación necesaria tanto en el manejo del equipo, además de proporcionar información sobre técnicas específicas en seguridad e higiene que permitan a los trabajadores identificar los agentes que pueden causar accidentes y enfermedades de trabajo y toda vez que como se ha señalado a lo largo del presente estudio, los riesgos constituyen una pérdida para cualquier empresa, ya sea pública o privada, razón por la cual han sido objeto de la amplia legislación ya citada, así como de estudios que determinen las causas y consecuencias de las lesiones, máxime en esta Institución que tiene la responsabilidad de brindar seguridad social

Por otra parte, los riesgos de trabajo son sucesos imprevistos que pueden no tener como consecuencia una lesión que produzca daños a la salud, como se ha podido corroborar en el presente estudio, donde de los 65 casos registrados inicialmente como riesgos de trabajo, los mismos sólo representaron una lesión transitoria, y una pérdida económica para la empresa, en este caso para el Instituto, la interrupción de las labores, lo que implica un retraso en la operación hasta en tanto el elemento lesionado es sustituido o se reintegra a sus labores.

Lo anterior, de acuerdo a la teoría de la Administración Industrial, que define al accidente como un acontecimiento no deseado que produce daños a la persona, propiedad o al proceso, además de que el daño a las personas implica tanto la lesión como la enfermedad y los efectos adversos, neurológicos o mentales, considerando que los daños a la propiedad los constituyen las pérdidas que la empresa tenga tanto en tiempo ( que deja de laborar el trabajador o en la disminución de la producción, como en el pago del personal de sustitución y en el tiempo de



entrenamiento, por lo que es importante que se proporcione capacitación al personal y al mismo tiempo se le concientice sobre los cuidados que debe tener al realizar sus actividades.

## PROPUESTAS.-

De acuerdo a todo lo señalado a lo largo del presente trabajo, respecto a la seguridad en el trabajo, como vertiente de la seguridad social, la cual tiene entre sus principales objetivos proteger y resarcir a los trabajadores por los daños que éstos sufran durante la realización de sus actividades laborales, y ya que el fin primordial de la seguridad en el trabajo es evitar los accidentes de trabajo, así como prevenir las enfermedades de trabajo, y toda vez que éstas últimas son difíciles de detectar a tiempo, pues los efectos de padecimientos son secuelas a largo plazo, es por ello que se precisa que especialistas en seguridad en el trabajo y en medicina del trabajo, mediante programas específicamente diseñados promuevan los beneficios de la seguridad en el trabajo, y a través de la capacitación se den a conocer a los trabajadores los riesgos a que están expuestos de acuerdo a las actividades que realicen y se precisen las medidas preventivas de seguridad correspondientes.

Por otra parte, en cuanto al puesto de trabajo que nos ocupa, es necesario establecer programas de capacitación integral, esto es, que permitan al trabajador identificarse con la finalidad de la institución, toda vez que la capacitación siempre redundará o se reflejará en la satisfacción laboral del trabajador, así como en la calidad del trabajo y de los servicios que se presten.

Asimismo, de acuerdo al caso en estudio, se deben investigar los factores psicosociales que pueden influir en la realización de actos inseguros que afecten las tareas de los trabajadores y que permitan determinar la relación entre las cargas de trabajo (tanto físicas como mentales existentes), con las relaciones intergrupales y las relaciones con los superiores, ya que la forma en que todos estos factores se combinen pueden dar lugar a la ocurrencia de un riesgo de trabajo.

De igual manera, deberán realizarse pruebas periódicas, que permitan detectar un entorno psicosocial adverso, que pueda influir en el desarrollo de un accidente de trabajo, y que de detectarse a tiempo, se eviten riesgos y no haya alteraciones en la realización de las actividades laborales.

Es importante que en coordinación con el área que corresponda, se realicen estudios ergonómicos de las áreas en donde se desempeñe la categoría en estudio, esto es, en cuanto al diseño del equipo de trabajo, así como de las tareas que se desempeñan en relación con los aspectos de iluminación y condiciones ambientales principalmente, ya que estos factores son primordiales para la realización de cualquier actividad laboral.

## BIBLIOGRAFIA

1. ACOSTA ROMERO, MIGUEL.- TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO, ed.PORRUA, MEXICO, 1981.
- 2.- AMARO GUZMAN, RAYMUNDO. DR.- INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION PUBLICA, ed.MC.GRAW HILL, MEXICO,1986.
- 3.- BAENA PAZ GUILLERMINA.- INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION, ed.EDITORES MEXICANOS UNIDOS, S.A., MEXICO, 1991.
- 4.- CARRILLO CASTRO, ALEJANDRO / GARCIA RAMIREZ, SERGIO.- LAS EMPRESAS PUBLICAS EN MEXICO, ed..MIGUEL ANGEL PORRUA, MEXICO, 1983.
- 5.- CARRILLO LANDEROS, RAMIRO.- METODOLOGIA Y ADMINISTRACION, ed..LIMUSA, MEXICO, 1982.
- 6.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- ed..UNAM, MEXICO,1996.
- 7.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO IMSS-SNTSS, MEXICO, 1995.
- 8.- ESTRADA MANCHON, MANUEL.- TRES ENSAYOS SOBRE ADMINISTRACION FUNCIONAL, ed..UNAM Y FCPy S, MEXICO, 1981.
- 9.- DE LA CUEVA, MARIO.- DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I,ed. PORRUA, MEXICO, 1993.

10.- FERNANDEZ SANTILLAN, JOSE FLORENCIO.- TEMAS SOBRE TEORIA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, ed..UNAM Y FCPy S, MEXICO, 1981.

11.- GONZALEZ, LUIS.- LIBERALISMO TRIUNFANTE, EN HISTORIA GENERAL DE MEXICO TOMO 3, ed.EL COLEGIO DE MEXICO, MEXICO, 1977.

12.- LAGRAN, GEORGES.- TRATADO DE LA CIENCIA ADMINISTRATIVA,ed.ESC. NAL DE ADMINISTRACION PUBLICA, MADRID, 1973.

13.- LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, ed.PORRUA, MEXICO, 1996.

14.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- ed.PACSA, MEXICO, 1996.

15.- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.-ed . SISTA, S.A. DE C.V. , MEXICO, 1996.

16.- MARTINEZ MORALES, RAFAEL I.-DERECHO ADMINISTRATIVO, SEGUNDO CURSO, ed..HARLA, MEXICO, 1991.

17. MEMORIA 1995.- CONGRESO NACIONAL DE SEGURIDAD.-ed.ASOCIACION MEXICANA DE HIGIENE Y SEGURIDAD, ASOCIACION CIVIL (AMHSAC), MEXICO, 1995.

18.- NORIEGA, MARIANO.- EN DEFENSA DE LA SALUD EN EL TRABAJO.-ed..SITUAM, MEXICO, 1989.

19.- RAMIREZ CAVASSA, CESAR.- SEGURIDAD INDUSTRIAL, ed.LIMUSA, MEXICO, 1986.

20.- REGLAMENTO DE CLASIFICACION DE EMPRESAS Y DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO. ed..IMSS, MEXICO, 1995.

21.- REGLAMENTO DE LA COMISION MIXTA DE SEG. E HIGIENE EN EL TRABAJO.-ed.IMSS,MEXICO, 1995.

22.- REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE .- ed.STy PS-IMSS, MEXICO, 1992.

23.- RUIZ DUEÑAS, JORGE.-EFICACIA Y EFICIENCIA DE LA EMPRESA PUBLICA MEXICANA, (ANALISIS DE UNA DECADA),ed TRILLAS, MEXICO, 1982.

24.- SANCHEZ CAMARGO, ERNESTO.- METODOLOGIA PARA ELABORAR PROGRAMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO,ed.CENTRO INTERAMERICANO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL, (CIESS), MEXICO, 1989.

25.- SCHMELKES, CORINA.- MANUAL PARA LA PRESENTACION DE ANTEPROYECTOS E INFORMES DE INVESTIGACION (TESIS),ed. HARLA, MEXICO, 1992.

26.- SIMONDS-GRIMALDI.-ORGANIZACION DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO,ed.RIALP, S.A., MADRID, 1968.

## A N E X O

La empresa Yale de México, S.A. de C.V., es una empresa dedicada a la producción de prendas de vestir en la que se realizan un sinúmero de actividades para la elaboración del producto final, utilizando materias primas, maquinaria y herramientas cuyo uso inadecuado provoca lesiones a los trabajadores, lo que repercute en daños a los bienes de la empresa y a los trabajadores mismos.

Por lo tanto, de acuerdo a los datos recabados se hará un breve diagnóstico de esta empresa, ya que sólo se pretende que sirva de parámetro de comparación con la investigación que se realiza sobre los riesgos de trabajo en el IMSS, sin embargo debo hacer la aclaración que estas empresas unicamente tienen relación en cuanto al número de riesgos ocurridos.

La empresa en cuestión cuenta con un total de 1053 trabajadores, de los cuales 284 son empleados que realizan funciones administrativas y 769 desarrollan funciones operativas.

El estudio comprende el período de enero a diciembre de 1996, en este período la empresa registró un total de 90 accidentes tanto de trabajo como de trayecto, los cuales representaron el 9.47% del total de trabajadores de la empresa.

La información recabada se encuentra registrada en los Avisos para Calificar Probable Riesgo de Trabajo MT-1, así como en los Dictámenes de Alta por Riesgo de Trabajo, MT-2 que maneja el IMSS y que se controlan en la empresa.

Del análisis estadístico se determinó lo siguiente:

De los 90 accidentes registrados por la empresa sólo 29 fueron en trayecto, esto es, 27 del domicilio al centro de trabajo y 2 del centro de trabajo al domicilio, de los 61 riesgos

restantes estos se registraron dentro del centro de trabajo desarrollando las actividades propias de cada puesto, como se indica a continuación.

### CLASIFICACION DE LOS RIESGOS

TIPO DE LESION	No. DE CASOS	%
Sobreesfuerzo	6	6.6
Caída	10	11.1
Golpeado por	20	22.2
Golpeado contra	2	2.2
Esguince	5	5.5
Hérída	34	37.7
Varias	3	3.3
Sin indicar	10	11.1
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100.0</b>

En el presente caso, de acuerdo a la información recabada, se pudo determinar:

- El número de trabajadores accidentados
- El total de días subsidiados por incapacidad temporal
- El porcentaje de riesgos por departamento o área de trabajo
- La parte del cuerpo lesionada
- El tipo de riesgo sufrido

**ESTA COPIA NO DEBE  
QUEDAR EN LA BIBLIOTECA**



- La edad del trabajador que sufrió el riesgo

Y toda vez que los riesgos de trabajo representan pérdidas para las empresas, ya que los riesgos se traducen en costos directos que aun cuando medicamente ya estan cubiertos por las cuotas que por Seguro de Riesgos de Trabajo deben pagar las empresas, a este costo debe agregarse las horas no laboradas, tanto del trabajador accidentado como de los compañeros que regularmente acuden en su auxilio, los daños que pueden sufrir las instalaciones las materias primas y obviamente la disminución del ritmo de la producción.

#### CLASIFICACION DE RIESGOS POR DEPARTAMENTO

PUESTO	CASOS	%
TRAZADOR	1	1.11
COSTURERA	28	31.11
LIMPIEZA	2	2.22
MENSAJERO	1	1.11
ALMACENISTA	3	3.33
CHOFER	1	1.11
CORTADOR	2	2.22
ELECTRICISTA	1	1.11
CONTROL DE CALIDAD	5	5.55
MANTENIMIENTO	1	1.11
VARIOS	45	50.0
TOTAL	90	100

### CLASIFICACION POR TIPO DE RIESGO

TIPO DE RIESGO	No. DE CASOS	%
HERIDA	34	37.77
GOLPEADO POR	20	22.22
GOLPEADO CONTRA	2	2.22
ESGUINCE	5	5.55
SOBRESFUERZO	6	6.66
CAIDA	10	11.11
VARIAS	2	2.22
SIN INDICAR	11	12.22

### CLASIFICACION POR EDAD DEL TRABAJADOR

DE	A	No. DE CASOS	%
18	23	42	46.66
24	28	14	15.55
29	33	9	10.0
34	38	5	5.55
39	43	11	12.2
44	48	3	3.3
49	53	3	3.3
54	58	2	2.2
59	63	1	1.1
TOTAL		90	100.0

## DE ACUERDO A LA PARTE DEL CUERPO LESIONADA

PARTE DEL CUERPO	No. DE CASOS	%
PIE	6	6.66
TOBILLO	3	3.33
RODILLA	6	6.66
COLUMNA	6	6.66
VARIAS	5	5.55
MANO	6	6.66
DEDO	35	38.8
HOMBRO	8	8.8
BRAZO	6	6.6
CABEZA	3	3.3
OJOS	2	2.2
CARA	2	2.2
CUELLO	1	1.1
SIN INDICAR	1	1.1
TOTAL	90	100.0

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos anotados se puede concluir que los riesgos más recurrentes consistieron en 34 héridas principalmente del área de costura, representando el 37.7 % de los casos; los golpeados con son 20 casos y representan el 22.2%, de los riesgos sufridos, las caídas significaron el 11.11% con 10 casos.

Una vez recabada la información necesaria, se pudo determinar que la mayoría se produce por falta de cuidado y destreza al realizar las actividades ya que en el caso de las costureras en esta área ocurrieron 28 riesgos, en la categoría de varios, donde el personal no desarrolla un función específica regularmente ocurrieron 45 riesgos, asimismo, las héridas fueron el tipo de riesgo ocurrido con más frecuencia con 34 casos.

De acuerdo a la edad de los trabajadores, la empresa cuenta con una población joven, ya que de los 90 riesgos ocurridos, 42 casos sucedieron a trabajadores de entre 18 y 23 años de edad con el primer lugar de incidencia en los riesgo, en segundo lugar están los trabajadores con edad entre 24 y 28 años con 14 casos, en tercer lugar se encuentran los trabajadores de 29 a 33 años con 9 casos, lo cual nos indica que la gente con mayor edad tiene menos riesgos.

Por tal motivo, es necesario que la empresa en cuestión establezca campañas que promuevan el autocuidado, además de realizar programas de capacitación en todas las áreas de trabajo, lo que redundará en beneficio de los trabajadores y de la empresa.