

889409



**CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES  
DE MARTÍNEZ DE LA TORRE, S. C.**

---

---

**FACULTAD DE DERECHO  
UNAM SI CLAVE 8894**

**REGLAMENTACIÓN ESPECIALIZADA  
EN MATERIA DE SEGURIDAD E  
HIGIENE EN EL TRABAJO**

**TESIS**

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

**PRESENTA:**

**PRUDENCIO VEGA DOMÍNGUEZ**

**GENERACIÓN 1999- 2003**

**MARTÍNEZ DE LA TORRE, VER. SEPTIEMBRE DEL 2003**

m343597

2005



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

## TITULO

**REGLAMENTACIÓN ESPECIALIZADA EN  
MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL  
TRABAJO**

## TEMA

**APLICACIÓN DE REGLAMENTACIÓN EN MATERIA  
DE SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LA EMPRESA  
CITREX S.A. DE C.V. DE MARTINEZ DE LA TORRE,  
VERACRUZ.**

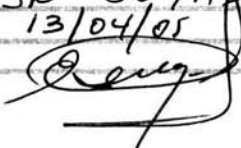
**PRUDENCIO VEGA DOMÍNGUEZ**

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: PRUDENCIO VEGA D

EVAN OUSAS

FECHA: 13/04/05

FIRMA: 

## DEDICATORIAS

## **A MIS PADRES**

Natalia y Enrique

Con todo mi cariño para ustedes que me han enseñado a salir adelante en mis propósitos y vencer los obstáculos por muy difíciles que estos sean, gracias por sus consejos.

## **A MIS HERMANOS.**

Que nunca decaigan por muy difícil que sea un problema y que salgan siempre adelante, tomando siempre como impulso los errores.

## **A TI.**

Por ayudarme a ser diferente en mi vida, por no dejar de alentarme a seguir siempre con la cara en alto. Gracias por ser y formar una parte importante en mi . gracias y que dios te bendiga.

## **A DIOS**

Por permitirme desarrollar en todo el tiempo de mi vida el interés por salir avante en mis propósitos y poder lograr una meta mas, que espero no sea la única ni la última.

Gracias, padre mío, por estar siempre conmigo y no abandonarme.

**A MIS DOCENTES.**

Gracias por todo el apoyo brindado para que se cumplieran mis objetivos. Por ser pacientes en sus enseñanzas.

**A MIS COMPAÑEROS DE GRUPO:**

Gracias por su apoyo y amistad demostrado a lo largo de la carrera y fuera de esta.

**A MI ASESORA:**

Lic. Bertha Estela Wolf Moral.

Mis más sinceras gracias por apoyarme como docente y como asesora para la elaboración de este trabajo y así poder realizar un sueño más en mi vida.

Con simpatía y respeto para el Honorable Jurado, por apoyarme en la presentación de este tema.

**Gracias.**



# INDICE

## INTRODUCCIÓN

### **CAPITULO I MARCO REFERENCIAL**

1.1 Antecedentes de la Investigación	2
1.2 Descripción de la Investigación	3
1.3 Justificación de la Investigación	4
1.4 Planteamiento de la Investigación	5
1.5 Objetivo General	5
1.6 Objetivo Especifico	6
1.7 Hipótesis y Variables	6
1.8 Operacionalización de las Variables	7
1.9 Delimitación de la Investigación	8

### **CAPITULO II MARCO TEORICO**

Normas Jurídicas en Materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo	10
2.1 Competencia para Legislar en Materia Laboral	11
2.2 Competencia para la Aplicación de Normas de Seguridad e Higiene	12
2.3 Características de las Normas Sobre Seguridad e Higiene	16
2.4 Obligaciones Patronales en Materia de Seguridad e Higiene	18
2.5 Obligaciones Generales y Especiales	19
2.6 Obligación de la Difusión de las Normas de Seguridad e Higiene	20
2.7 Obligación de dar Aviso cuando Ocurre un Riesgo de Trabajo	22
2.8 Obligación de Capacitar y Adiestrar al Trabajador	25
2.9 Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene	27
2.10 Autoridades en Materia de Seguridad e Higiene	33

2.11 La Secretaría de Salud	35
2.12 La Ley del Seguro Social	37
2.13 Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de Riesgos del Seguro de Riesgos de Trabajo	40
2.14 Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo	42
2.15 Organización Internacional del Trabajo	43
2.16 La Función Administrativa de la Seguridad e Higiene	48
2.17 Vigilancia, Sanciones y Recursos de la Seguridad e Higiene	49

### **CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO**

3.1 Tipo de Estudio	54
3.2 Universo y Muestra	55
3.3 Reseña Histórica de la Empresa	55
3.4 Sujetos de Estudio	56

### **CAPITULO IV PRESENTACIÓN ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Gráficos

58

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

Conclusiones	72
Sugerencias	73

**CAPITULO VI**  
**BIBLIOGRAFÍA**

Bibliografía	75
--------------	----

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

Un motivo importante que se tuvo, para realizar el presente trabajo, es debido al poco interés que se da en la doctrina nacional, situación por la que se intenta llevar a cabo un análisis de las normas de seguridad e higiene en el Derecho Laboral, además de observar el sistema

jurídico que se utiliza para la prevención de los riesgos de trabajo, y, ver sus deficiencias y proponer soluciones.

Finalmente, expondremos nuestras conclusiones en torno al tema que nos ocupa, esperando haber alcanzado la meta trazada, que es la de guiar a toda la sociedad no hacer conciencia de lo que representa el trabajo en la vida del hombre, además de la observancia y aplicación de las diversas normas de seguridad e higiene para prevenir y evitar tanto los accidentes, enfermedades y riesgo de trabajo

# **CAPITULO I**

## **MARCO REFERENCIAL**

## 1.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Es sin duda motivo de preocupación de toda empresa el no tener pérdidas de ningún tipo si entendemos que el deseo de toda empresa es crecer y obtener el máximo de ganancias. Sin embargo uno de los problemas que se presenta en la gran mayoría de las empresas ya sea grandes o pequeñas es el numero de accidentes que se tienen, provocando que se tenga de desembolsar grandes cantidades por las pérdidas humanas que se dan, y por todo lo que conlleva el que se presente un accidente.

En nuestro país como en muchos del mundo existe el problema de que el personal no entiende, y mas que nada no cree que a el le pueda suceder algún accidente, lo ve como algo que a él nunca le va a pasar, o considera que si sucede solo dejará de trabajar para vivir de su pensión, por otra parte el dueño de la empresa considera que son cosas que no deben de pasar. Por estas y muchas razones mas, en nuestro país se ha promulgado una serie de leyes y reglamentos encaminados a tratar toda esta situación que tanto a trabajadores como a dueños atañe. Y considerando estos puntos de vista tan distantes uno de otro pero que a los dos interesa por igual a continuación presento las obras que me sirvan como antecedente para llevar a cabo mi trabajo de investigación.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, la cual en el artículo 123 que trata sobre el trabajo y la previsión social, siendo este el artículo base para hablar sobre los derechos a los que tiene el obrero para cuidar de su integridad física, y ser apoyado



por la empresa en caso de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Como su nombre lo dice reglamenta todo lo referente al Seguro Social, así como nos habla de los riesgos de trabajo, las incapacidades, prestaciones en dinero, y otra serie de aspectos de índole importante de trabajo o una enfermedad profesional.

Así también presento una serie de manuales y reglamentos que se permiten enriquecer el aspecto teórico sobre el tema.

## **1.2.- DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

Desde que el hombre dio inicio a trabajar en grupo para llevar a cabo grandes obras, éste se ha preocupado por el bienestar del trabajador, esto lo menciono porque ya en la cultura Babilónica 3000 años antes de Cristo, se habla de que los trabajadores tenían derecho a que en caso de algún accidente se les indemnizara al accidentado recibiendo una ayuda que le permitiera seguir viviendo sin necesidad de trabajar, del mismo modo si el trabajador moría, la viuda cobraba una especie de seguro para ayudar a los hijos del acaecido en su trabajo.

Sin embargo, es hasta mediados del siglo XVIII, cuando con la aparición de la REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, en la empresa aumenta el número de accidentes, y algo que es de llamar la atención es que el trabajador que se accidentaba todavía se le corría del trabajo por haberse accidentado, y la razón de esto es que para el dueño de la fábrica esto

ocasionaba pérdidas al no producirse lo esperado, es por una razón económica más que de humanidad, que en Inglaterra es donde aparecen las primeras leyes para proteger al obrero, y así disminuir el número de accidentes, reglamentando horas de trabajo, ya que en los primeros años el horario de trabajo era de 18 horas diarias de Domingo a Domingo. Al igual se exigía a los adultos que a los niños que ya se empleaban en las fábricas y de igual forma a las mujeres.

En la actualidad ya el trabajador encuentra dentro de las leyes un gran respaldo que le permite desarrollar su trabajo sin tener que estar expuesto a situaciones de alto riesgo.

### **1.3.- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

Pero a pesar de que como lo señale anteriormente las leyes actuales ya brindan un gran apoyo al trabajador, que sigue presentando un gran número de accidentes, y por lo mismo existen continuamente situaciones de choque entre patrón y obreros, donde cada uno expone su situación con puntos de vista muy distantes, ya que para el patrón es el trabajador el culpable de los accidentes, y para el obrero es el patrón el que no cumple brindando todo el equipo y la infraestructura para que no se presente los accidentes.

Es por todo esto que considero muy importante el llevar a cabo esta investigación y señalar que está pasando tanto en la cuestión jurídica, como en la cuestión laboral dentro de la empresa donde es en realidad donde se presenta esta situación de conflicto.

A todo esto debo de agregar que en si no solo es el recibir o pagar cuando sucede un accidente, ya que si para la empresa es gravoso el tener que pagar una cantidad que considera alta, también se debe considerar la posición del trabajador el cual al perder un brazo, un ojo, una mano, etc, esto le va a causar un trauma terrible que al paso del tiempo lo vuelva una persona que esta en contra de la sociedad y hasta de su propia familia.

#### **1.4 PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.**

Con todo lo mencionado. Y que en realidad solo es una parte mínima de lo que en verdad sucede en una empresa al presentarse un accidente, y señalando que aunque existe una gran reglamentación sobre seguridad este problema sigue latente en las industrias de todo tipo, considero adecuado hacer el siguiente planteamiento:

¿ PORQUÉ ES NECESARIO INVESTIGAR SOBRE LA FORMA LEGAL EN QUE SE RESUELVE UNA SITUACIÓN LABORAL EN CASO DE ACCIDENTE?.

#### **1.5.- OBJETIVO GENERAL.**

Al termino de la presente investigación se conocerá la reglamentación que sobre seguridad e higiene existe dentro de nuestro marco legal, señalando las ventajas que tienen nuestras leyes, pero también

los errores que en ella existen al no considerar ciertos aspectos. Así mismo se conocerá que medidas de seguridad e higiene se llevan a cabo en la empresa CITREX S.A. DE C.V..

### **1.6.- OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

1.6.1.- Investigar dentro de nuestras leyes aquellas que tratan sobre Seguridad e Higiene en el trabajo.

1.6.2.- Investigar que medidas de seguridad e higiene se llevan a cabo dentro de la empresa de estudio.

1.6.3.- Investigar cuáles son los tipos de accidentes mas comunes en esta empresa.

1.6.4.- Investigar si se lleva a cabo cursos que permitan conocer mas sobre este tema al trabajador.

### **1.7.- HIPÓTESIS Y VARIABLES.**

Cuando al trabajador se le da a conocer sobre la reglamentación de seguridad, este procede con mayor cuidado en su trabajo para no sufrir un accidente.

**VARIABLE INDEPENDIENTE:**

Cuando el trabajador se le da a conocer sobre la reglamentación de seguridad.

**VARIABLE DEPENDIENTE:**

Este procede con mayor cuidado en su trabajo para no sufrir un accidente.

**1.8.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.****INDICADORES**

- V.I. Muchas veces el trabajador desconoce la reglamentación  
Considera no importante el tema  
Piensa que todo será beneficioso para él  
No piensa en su familia y seres queridos.
- V.D. Y utilizará el equipo de protección  
Respetará las señales de cuidado.  
Trabjará con mayor seguridad.  
Sabrá sus derechos y sus obligaciones.  
Propondrá medidas tendientes a disminuir los accidentes.

**1.9.- DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**  
**(ESPACIO-TIEMPO)**

ESTADO: VERACRUZ

CIUDAD: MARTÍNEZ DE LA TORRE

EMPRESA: CITREX S.A. DE C.V.

PERÍODO: SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 2003

# **CAPITULO II**

# **MARCO TEORICO**

## NORMAS JURÍDICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

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

1.- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ,**  
**Artículo 123:** Establece los principios rectores.

2.- **Ley Federal del Trabajo:** Desarrolla tales principios. Ley del Seguro Social: como ejemplo de ello tenemos consagrado en ambas leyes los riesgos de trabajo, accidente y enfermedad de trabajo, que producen los riesgos, las incapacidades, la muerte, beneficiarios, prestaciones en dinero y en especie, incremento periódico de las pensiones, obligaciones de los patrones, organización de las Comisiones de Seguridad e Higiene, tabla de incapacidades, etc.

3.- **Reglamentos:** Dan operatividad a las leyes, como ejemplo de ellos tenemos el Reglamento Federal de Seguridad y Medio Ambiente en el trabajo que nos contiene el conjunto de medidas preventivas sobre la materia. También tenemos el Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo, y que clasifica a las empresas de acuerdo a su mayor o menor peligrosidad, fijando las cuotas patronales que al respecto deberán pagarse, como ejemplo mencionaremos dos reglamentos, sin embargo existen muchos más.



4.- **Instructivos, Circulares y Manuales:** dan aplicabilidad mas especifica a las leyes o reglamentos y como ejemplo tenemos la Norma Oficial que nos contiene la constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

“ Las normas de seguridad pueden clasificarse en dos grupos: A) normas voluntarias y de autoaplicación; los diversos intereses, grupos e individuos que se dedican a la labor de prevenir accidentes, han preparado normas representativas de una experiencia sana. Como el propósito es prevenir accidentes, las normas son una cristalización de experiencias, y se las acepta y respeta solo por virtud de un valor practico como ayuda a dicha prevención. B) normas reguladoras; los gobiernos han preparado normas con fuerza de Ley, a fin de garantizar la corrección de ciertas condiciones peligrosas y de establecer determinados requerimientos necesarios para la seguridad”<sup>16</sup>

## **2.1 COMPETENCIA PARA LEGISLAR EN MATERIA LABORAL.**

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

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

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

## **2.2 COMPETENCIA PARA LA APLICACIÓN DE NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.**

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

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

“ <sup>16</sup> BLAKE P. Roland . Seguridad Industrial. Editorial Diana, México 1985, México 1985, Pagina 331.

Así el último párrafo de la fracción comentada establece: “también será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas Entidades Federativas; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente”.

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

Esta disposición también se encuentra contenida en los artículos 527 y 527-A de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones que se repiten en el artículo 3 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

Especialmente se le otorga la facultad a la Secretaria del trabajo y Previsión Social en la fracción XI del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Por aplicación de las normas laborales entenderemos tanto de ejecución de la ley apropiadamente dicha, o sea llevar a cabo los actos necesarios para que se cumpla la ley, ya sean jurídicos o materiales, así como la administración de justicia en materia de trabajo.

El Dr. Mario De la Cueva, opina en el sentido de que las Entidades Federativas pueden expedir reglamentos o no, en materia de seguridad e higiene, en base a lo siguiente “ la pregunta por contestar se refiere a que los reglamentos de la ley deben expedirse por la autoridad federal o por las locales; si la autoridad federal pudiera y aplicara la ley, el problema no existiría, pero si se limita a expedirla, y la aplicación corresponde únicamente en determinadas materias y las restantes son competencia local, la respuesta cobra importancia”<sup>17</sup>

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

Por otra parte encontramos en el artículo 512 de la Ley Federal Del Trabajo y que dice:” en los reglamentos de esta ley y en los instrumentos que las autoridades laborales expiden con base en ellos, se fijaran las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que este se preste, en condiciones que aseguren la vida y salud de los trabajadores”.

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

La situación que nos interesa de esta disposición, así como la del artículo 3y 4 del Reglamento Federal de Seguridad , Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, es la relativa a la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de expedir y aplicar instrumentos, manuales y circulares.

El artículo 3 del citado Reglamento dice: “ La aplicación de este Reglamento corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que será auxiliada por las autoridades locales en materia de trabajo, en os términos de los artículos 512-F, 527-A y 529 de la Ley. La interpretación administrativa del presente Reglamento compete a la Secretaría”.

Por otra parte el artículo 4 ordena: “ La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, con base en la Ley Federal Sobre Metrología y Normalización y el presente Reglamento”.

<sup>17</sup> DE LA CUEVA. Mario . el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1990. pagina 105 y 106.

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

“ El reglamento administrativo es una norma o conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal, que expide el Poder Ejecutivo en uso de una facultad propia, y que tiene por objeto facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el Poder Legislativo”<sup>18</sup>

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

### **2.3 CARACTERÍSTICAS DE LAS NORMAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE.**

- A. Son de Derecho Imperativo, o sea, son impuestas en forma autoritaria por el Estado, no se pueden dejar al arbitrio del patrón para su cumplimiento.
  
- B. Son de orden público, como lo indica el artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no producirá efecto legal alguno, la renuncia de que dichas normas se haga. El trabajador tiene derecho a prestar sus servicios bajo las mayores condiciones de seguridad e higiene y si así no o fuere, a negarse a prestarlo. Los trabajadores tendrán derecho a negarse a trabajar en puestos

donde exista evidente o inmediato peligro para la vida, cuando se hayan aplicado las medidas preventivas de seguridad e higiene en el trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 51, fracción VII, facultad al trabajador a rescindir su relación de trabajo sin responsabilidad para el, cuando hay existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento, o porque no se cumplen las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

- C. Son además normas indicativas, en tanto que le señalan al patrón cuales son los sistemas y acciones que deben utilizar para evitar riesgos de trabajo, pero sin que quede a su voluntad el cumplimiento, sino que está obligado a acatarlas.
  
- D. Finalmente son normas con un carácter sancionador o coercitivo, se establecen sanciones en contra de los patrones y trabajadores que no cumplan con sus obligaciones de seguridad e higiene del trabajo. Además de que se puede obligar al patrón a la adopción de los sistemas de seguridad e higiene que se le indiquen, por medio de normas de carácter general o individual, y en caso de no cumplirlas será sancionado, como ejemplo de lo anterior, o encontramos en lo que son los Reglamentos interiores de las empresas y los que la autoridad señala.

## 2.4 OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Las obligaciones patronales en términos generales las tenemos establecidas en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 123,136,142,150,153-A,153-13,153-1,153-M,153-N,153-O,154,157,495,496,498,500,504,505, pero existen muchas otras como pueden ser el de dar aviso de despido, para los trabajadores de buques, para los de aeronáutica, para los de autotransporte, para los de campo, para los deportistas profesionales, para los a domicilio, para los domésticos y lo relativo a las pruebas que debe ofrecer el patrón.

Por lo que respecta al Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, las obligaciones que contempla si son, las relativas a las obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene, y básicamente las encontramos señaladas en los artículos 17, fracción V, colocar en lugar visible avisos de Seguridad e Higiene; fracción VIII, permitir las inspecciones de trabajo que realicen las autoridades respectivas; 17, fracción XII, dar aviso de los accidentes y enfermedades de trabajo; 18, fracción VII, relativo al uso del equipo de protección personal; III organización de la seguridad e higiene; 142 servicios preventivos de medicina del trabajo y 150 de los servicios de la Organización de Seguridad e Higiene ., Por lo que se refiere a la Ley del Seguro Social, las obligaciones patronales las tenemos contempladas en los artículos del 15 al 17 y 36.



Para el mejor estudio del presente tema hemos dividido las obligaciones en generales y especiales, las cuales se tratarán por separado para un mayor entendimiento, lo que haremos a continuación, cabe aclarar que las mencionadas al inicio del tema, se refieren a obligaciones de todo tipo.

## **2.5 OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES.**

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

La primera parte de esta disposición, establece la obligación general de los patrones de observar los preceptos sobre seguridad e higiene, esta misma obligación se encuentra contenida en el artículo 132, fracción XVI de la Ley Reglamentaria que en la parte que nos interesa dice: “ son obligaciones de los patrones, instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas, y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador...”

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

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

Ahora bien, por lo que respecta a las obligaciones especiales, básicamente las encontramos señaladas en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, el cual estudiaremos por separado en temas subsecuentes, aclarando que ambas obligaciones si forman parte de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Cuando hacemos referencia a ambas, hablamos tanto de las disposiciones generales como de las obligaciones especiales.

## **2.6 OBLIGACIÓN DE LA DIFUSIÓN DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.**

Una obligación muy importante es la que contiene la fracción XVIII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la obligación de “fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste

el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene”.

Esta disposición se encuentra íntimamente relacionada con el artículo 17, fracción V, del reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, en que se establece la obligación para el patrón de colocar los avisos de seguridad e higiene, que se hagan necesarios para la previsión de riesgos. Es este uno de los métodos que más frecuentemente se utiliza para propaganda de las medidas de seguridad.

En los carteles se fijan leyendas precedidas o acompañadas por dibujos o fotografías, que tienden a ejercer influencias psicológica sobre el trabajador, a fin de estimularla, haciéndose ver el peligro a que se expone y la mayor o menor facilidad para soslayarlos.

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

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

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

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

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

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

## **2.7 OBLIGACIÓN DE DAR AVISO CUANDO OCURRE UN RIESGO DE TRABAJO.**

De acuerdo a la definición dada de lo que es riesgo de trabajo, nos referimos únicamente a los accidentes. Básicamente se encuentra contenido en la última parte del artículo 132, fracción XVII (... debiendo dar, desde luego aviso a la autoridad competente de cada accidente que

ocurra.) y el artículo 504, fracción V y VI de la misma Ley que a la letra dice: “ Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes, dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Instructor del trabajo y a la junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- A) Nombre y domicilio de la empresa.
- B) Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto o categoría y el monto de su salario.
- C) Lugar y hora del accidente con expresión sucinta de los hechos.
- D) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente y.
- E) Lugar en que se presta o haya prestado atención medica al accidentado.

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

Dicha obligación también la prevé el Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, en el artículo 17, fracción XII y la Ley del Seguro Social en su artículo 51.

De gran importancia resulta esa obligación, ya que permite a las distintas autoridades y organismos a las que se da el aviso, el poder llevar a cabo una estadística sobre los accidentes y enfermedades del trabajo.

Tiene además conexión directa con el capítulo Tercero, artículo 127 al 129 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que nos habla de los informes y estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo.

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

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

Para lograr una prevención de accidentes de trabajo, es necesario que los trabajadores reciben la siguiente información:

- A. Políticas de la empresa sobre seguridad e higiene.
- B. Procesos de trabajo, materias primas usadas y productos elaborados por la empresa.
- C. Adiestramiento sobre los procedimientos de trabajo seguros

- D. Agentes a que están expuestos los trabajadores tanto en el aspecto de accidentes como de enfermedades de trabajo.
- E. Métodos de prevención de los riesgos existentes y uso de equipo de protección personal.
- F. Reglamento interior de trabajo
- G. Uso de extintores e hidrantes y formas de proceder en caso de incendio
- H. Salidas de emergencia
- I. Tipos de accidentes que ocurren con más frecuencia en la empresa
- J. Primeros auxilios y localización de botiquines

## **2.8 OBLIGACIÓN DE CAPACITAR Y ADIESTRAR AL TRABAJADOR**

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

Daremos a continuación algunas definiciones de capacitación, una de ellas es la siguiente: “ la capacitación supone dotar al trabajador de los conocimientos y experiencias necesarias para desempeñar funciones que requieran de un alto esfuerzo mental, de alta responsabilidad, de alta destreza y un alto número de operación de manera diversa”. Otra definición que tenemos: “ la capacitación es el proceso de enseñanza-

aprendizaje , orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo”.

Por otra parte, la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación para el patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Al efecto Barbagelata nos comenta “la obligación patronal bajo la Ley de 1970, al margen de la excesiva vaguedad de su formulación, no consistía como ahora directamente en proporcionar capacitación y/o adiestramiento, sino que se concretaba en la organización de cursos o enseñanzas de capacitación personal o de adiestramiento”.<sup>19</sup>

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

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

<sup>19</sup> BARBAGELATA H, Hugo . La Legislación Mexicana Sobre Capacitación desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano. Editorial popular de los Trabajadores, México 1981. pagina 14.



## 2.9 LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene las podemos definir como “ El cuerpo de asesoramiento que debe existir en toda empresa, compuesta por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, cuya misión es investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, proponer medidas de prevención y el cumplimiento de estas”<sup>20</sup>

En España, por ejemplo se han adoptado estos cuerpos de seguridad e higiene con el nombre de Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya creación se debe a la Ordenanza del 21 de septiembre de 1944, y que se encuentra regulada actualmente por el decreto del 11 de marzo de 1971.

“ Se compone de presidente, designado por el patrón, por el número de vocales que se hagan necesario, quienes son escogidos por el jurado de la empresa de entre el número de trabajadores con preparación adecuada, los natos, que por lo general es el médico y el técnico de seguridad y por último un secretario que también es designado por el empresario”.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1971. Pagina 229.

Nuestra legislación establece la obligación de que en cada empresa o establecimiento se organizaran las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que se Juzgue necesario, compuestas por igual numero de representantes de los trabajadores y el patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlas y vigilar que se cumplan.

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

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

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

miembros representan, por una parte, a los trabajadores, y por otra, a la empresa; en todo caso, los miembros deben formar parte del personal de planta del centro de trabajo aludido, ya sean que tengan el carácter de empleados o trabajadores de base, perteneciendo a la organización sindical y del grupo de empleados de confianza”<sup>22</sup>

Los miembros, tanto representantes patronales como de los trabajadores requieren:

- A. Trabajar en la empresa
- B. Ser mayor de edad
- C. Poseer la instrucción y experiencia necesarias
- D. No ser trabajador de destajo, salvo que todos los trabajadores presten servicios en tal condición
- E. Ser conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad
- F. De preferencia ser sostén económico de su familia.

Las comisiones deberán constituirse en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha de iniciación de actividades, debiendo ser registrada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las ubicadas en el Distrito Federal ante la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, y las ubicadas en las Entidades Federativas en las Delegaciones Federales del Trabajo, en todo caso las autoridades del trabajo locales podrán recibir la documentación, que consiste en el acta constitutiva de la empresa y los demás requisitos que les señalen.

<sup>21</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos Madrid 1978. Pagina 37.

Aquellos que sean miembros de la Comisión no recibirán retribución, por lo que deberán desempeñar sus labores dentro de la jornada de trabajo.

Puede darse el caso de que en una empresa necesita más de una comisión, y en tal caso, se debe tomar en cuenta para integrar las que se hagan necesarias los siguientes datos:

- A. Número de trabajadores y turnos de trabajo
- B. Peligrosidad de las labores
- C. Ubicación del o de los centros de trabajo y divisiones o plantas que lo componen
- D. Las formas o procesos de trabajo.

Según ha establecido la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es conveniente crear una Comisión Central y las auxiliares que sean necesarias.

<sup>22</sup> LAZO CERNA, Humberto. Higiene y Seguridad Industrial. Editorial Porrúa, S.A. México 1988. Pagina 583.

Las obligaciones más importantes de las Comisiones son:

- A. Colaborar con las autoridades del trabajo, sanitarias e institucionales de seguridad social en la investigación de las causas de accidentes y enfermedades de trabajo.
- B. Promover la adopción de medidas preventivas necesarias, así como aplicarlas.
- C. Efectuar visitas a los edificios, instalaciones y equipos del centro de trabajo cuando menos una cada mes , a fin de verificar las condiciones de seguridad e higiene.
- D. Hacer sesiones, cuando menos una, levantando acta de la sesión relativa al mes inmediato anterior que contendrá:

D.1. Conclusiones de las visitas realizadas

D.2. Resultados de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos de trabajo ocurridos, de las causas que lo originaron, de las medidas para prevenirlas y de su cumplimiento.

D.3. Actividades educativas. Al respecto se opina “ Solo las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, a través de sus recorridos mensuales están capacitados después de varios años para detectar condiciones de trabajo inseguras”<sup>23</sup>.

- E. Orientar e instituir a los trabajadores en materia de seguridad e higiene y hacerles de sus conocimiento los reglamentos, instructivos, circulares y avisos sobre la materia.
- F. Informar periódicamente a los trabajadores de los análisis de las causas que produjeron los riesgos de trabajo.

- G. Vigilar, que los botiquines de primeros auxilios contengan lo indicado por los instructivos, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene relativas al trabajo de menores y mujeres.
- H. Colaborar en las campañas para la prevención y control de la contaminación del ambiente de trabajo y en las de educación higiénica, y con los servicios médicos y de seguridad e higiene que se formen en las empresas.

Para llevar a cabo una completa labor de prevención, el Reglamento General de Seguridad e Higiene, establece que las autoridades del trabajo.

Los patrones y los trabajadores promoverán el desarrollo y creación de dichos servicios en las empresas.

Los servicios preventivos de medicina realizarán las siguientes actividades:

- A. Determinar las condiciones de salud de los trabajadores y promover su mejoría.
- B. Investigar las condiciones ambientales en que los trabajadores desarrollan sus labores.
- C. Analizar los mecanismos de acción de los agentes agresores para el hombre en el trabajo.
- D. Promover el mantenimiento de las condiciones ambientales adecuadas y promover las medidas de seguridad e higiene que deban adoptarse.

- E. Detectar las manifestaciones iniciales de las enfermedades en los trabajadores con el fin de prevenir un avance, sus complicaciones y secuelas.
- F. Administrar los medicamentos y materiales de curación necesarios para los primeros auxilios y adiestrar al personal que los preste.

Los servicios de seguridad e higiene realizarán estas funciones:

- A. Investigación de las condiciones de seguridad e higiene en el centro de trabajo.
- B. Análisis de los mecanismos de acción de los agentes para el hombre en el trabajo.
- C. Promoción del mejoramiento de las condiciones ambientales en los centros de trabajo.
- D. Investigación de las causas productoras de accidentes y enfermedades en el centro de trabajo.

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

## **2.10 AUTORIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.**

La responsabilidad de la seguridad y la higiene en el trabajo corresponde tanto en las autoridades como a los trabajadores y patrones, en los términos que establecen las disposiciones legales, así lo establece

los artículos 111, 112 y 113 del reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo que a la letra dicen respectivamente:

“La organización de la seguridad y de la higiene en el trabajo, corresponde tanto a las autoridades, como a los patrones y trabajadores, en los términos que establece la Ley, el presente Reglamento, las Normas correspondientes y demás disposiciones aplicables”.

“ La Secretaría promoverá programas tendientes a orientar a los patrones y trabajadores respecto de la importancia que tiene la adopción de medidas preventivas para evitar riesgos de trabajo. Las organizaciones obreras y empresariales coadyuvarán en el desarrollo de los programas”.

“La secretaría promoverá a la realización de estadísticas, estudios e investigaciones técnicas para la prevención de riesgo de trabajo y la difusión de sus resultados. Las organizaciones obreras y empresariales coadyuvarán en la realización de estas actividades”<sup>24</sup>

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

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

Lo que nos confirma, lo expresado por Francisco de Ferrari, “ la seguridad e higiene en el trabajo ha dado nacimiento a una parte normativa



y una institucional, porque además de crearse todo un sistema normativo, se han creado organismos tanto de carácter público como privado”<sup>25</sup>

## 2.11.- LA SECRETARÍA DE SALUD

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

El cuerpo humano, en su funcionamiento físico y mental es una maquinaria tan delicada, que puede ser dañada directamente, por una infinidad de factores, de donde se sigue que la legislación sobre la salud sea también extraordinariamente completa. Tan es así, que las disposiciones reglamentarias que se han expedido para la aplicación de las leyes sanitarias, son muchas y más variadas, dentro de ellas podemos encontrar fundamentalmente la Ley General de Salud, en vigor a partir del 1º de julio de 1984, que constituye al Código Sanitario de 1973. la Ley vigente es reformada el 23 de diciembre de 1987 principalmente para sustituir las designaciones Secretaría y Secretario de “salubridad y Asistencia”, por el de “Salud”.

<sup>24</sup> Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo Ediciones Fiscales ISEF, S.A. México 2003.

<sup>25</sup> DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo III Ediciones Diploma. Buenos Aires 1977 Pagina 261.

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

Desde nuestro punto de vista, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde en forma particular todo lo relativo a la prevención de accidentes, y a la Secretaría de Salud conocer en forma más general de las condiciones higiénicas y de salubridad en general de los centros de trabajo. Pero en realidad es muy difícil llevar a cabo una división tajante entre las facultades que corresponden a ambas secretarías.

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

## 2.12 LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

El Seguro Social “es el instrumento jurídico del Derecho Obrero, por el cual una institución pública queda obligada, mediante una cuota o prima que pagan los patrones, los trabajadores y el Estado, o sólo algunos de estos, a entregar al asegurado o beneficiarios, que se realice alguno de los riesgos profesionales o siniestros de carácter social”<sup>26</sup>

El Derecho Social es una conquista de la clase obrera, para superar su estado de bienestar económico, físico y mental, al respecto tenemos la siguiente definición “el Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.<sup>27</sup>

Incluye entre sus capítulos la protección derivada de los riesgos de trabajo, tanto por lo que atañe a los accidentes como respecto a las enfermedades profesionales. Las instituciones de seguridad social se ubican en el centro de esta preocupación fundamental y por lo tanto, uno de los objetivos básicos es determinar los aspectos casuales de los accidentes de trabajo para reducir su incidencia, “ la previsión social es el conjunto de normas e instituciones tendientes a evitar los riesgos de trabajo o enfermedades profesionales , y resarcir de ellos al trabajador en caso de sucesos para lograr así el bienestar social”<sup>28</sup>

De esta manera, el ramo de los riesgos de trabajo, que fuera uno de los que inicialmente concilio la atención de la doctrina, y la práctica de

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

Por tales motivos, el Instituto Mexicano del Seguro Social, estableció condiciones para atacar el problema en forma amplia y consistente, esta decisión obedece a que los riesgos a los cuales los trabajadores se ven expuestos son cada día más preocupantes, debe por lo tanto acentuarse las medidas de protección en los centros laborales a fin de evitar daños a las personas y a la colectividad.

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

<sup>26</sup> ARCE CANO, Gustavo. De Los Seguros Sociales a la Seguridad Social. Editorial Porrúa, S.A. México 1972. Pagina 13

<sup>27</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. S.A. México 1978. Pagina 83.

<sup>28</sup> SANCHEZ HERNÁNDEZ, Faustino. Legislación Laboral y Seguridad Social, Editorial Trillas México 1981. Pagina 93.

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

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

- A. Apoyar a la consolidación operativa de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, las cuales constituyen un factor básico para la instrumentación de la política de seguridad e higiene en el trabajo, ya que integran el compromiso y encauzan los esfuerzos de patrones y trabajadores para evitar la realización de los riesgos laborales.
- B. Promover acciones de medicina preventiva orientada en los centros de trabajo por medio de la difusión de los beneficios de la medicina preventiva para la seguridad de los trabajadores, a fin de contribuir al control de enfermedades específicas que disminuyen la capacidad del trabajador en sus labores.
- C. Investigar y analizar en el campo de los riesgos, la seguridad e higiene en el trabajo, en busca de alternativas de solución a los

problemas de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

### **2.13 REGLAMENTO PARA LA CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS Y DETERMINACIÓN DE RIESGOS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.**

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

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

Al inscribirse, la empresa deberá manifestar cierta información como es: la actividad a que se dedica, número y tipo de instalaciones, artículos que fabrica, proceso de trabajo, servicios que presta, materias primas y materiales empleados, medios ambientales y sustancias que puedan presentar riesgos a los trabajadores, entre otros requisitos.

El patrón al inscribirse, será colocado en el grado medio de la clase que le corresponda y cubrirá las cuotas del seguro de riesgo de trabajo, como apego a esa clasificación y grado de riesgo. Si el instituto

estima que lo manifestado por el patrón en lo relativo a la clasificación de la empresa, y no se ajusta a lo dispuesto en el presente reglamento, hará la rectificación que proceda y lo comunicará al patrón, quien deberá cubrir sus cuotas con sujeción a ella.

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

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

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

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

## **2.14 REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO.**

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

Este Reglamento es muy extenso, consta de un total de 168 artículos mas 6 transitorios y su contenido es de carácter técnico, casi en su totalidad, por lo que sólo haremos un desglose muy general de él, en cuanto a sus disposiciones técnicas, dejando para mas adelante el estudio de los temas que consideramos con un contenido jurídico, como los que se refieren a la vigilancia, las sanciones administrativas y los recursos en materia de seguridad e higiene.



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

Como se ha señalado en un principio, consideramos que estos capítulos son de orden técnico, se tratan otros temas más, como son el de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, el de servicios preventivos de medicina de trabajo, de los avisos de seguridad e higiene, de los informes y estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo, entre otros.

## **2.15 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

Surge del tratado de Versalles en 1919, en su parte XIII, ha sido el único de los Organismos Internacionales que sobrevivió de la estructura de la Sociedad de las Naciones, ingresa a las Naciones Unidas en diciembre de 1946.

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

Consta de los siguientes órganos.

- A. La Conferencia Internacional del Trabajo
- B. El Consejo de Administración
- C. La oficina Internacional del Trabajo
- D. Las Instituciones Complementarias
- E. Las Comisiones que se hagan necesarias para el correcto desempeño de sus funciones.

“ La Conferencia Internacional del Trabajo hasta el año de 1931 tenía adoptados 31 proyectos de Convención y 38 recomendaciones, cuyo conjunto constituye un verdadero Código Internacional del Trabajo”

29

se adoptan convenios y recomendaciones, las cuales quedan autenticadas en su votación , sin que sea menester su firma requiere su ratificación, estando obligados los representantes a someterlos a las autoridades encargadas de ratificarlos por cierto México forma parte de dicho Organismo desde 1931.

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

1. Convenios número 12, relativo a la Indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura, en vigor para México el 29 de octubre de 1937.
2. Convenio número 13, sobre la cerusa en la pintura, del 7 de enero de 1938.

3. Convenio número 16, sobre examen médico de los menores (trabajo marítimo) del 9 de marzo de 1938.
4. Convenio número 17, a la indemnización de accidentes de trabajo, del 12 de mayo de 1934.
5. Convenio número 19, a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo, el 12 de mayo de 1934.
6. Convenio número 27, sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, el 12 de mayo de 1935.
7. Convenio 42, relativo a la indemnización por enfermedades profesionales, el 20 de mayo de 1938.
8. Convenio 45, empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, del 21 de febrero de 1939.
9. Convenio 55, sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, del 15 de septiembre de 1940.
10. Convenio 56, sobre el seguro de enfermedades de la gente de mar, del 1º de febrero de 1936.
11. Convenio 58 sobre la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo , del 18 de julio de 1953.
12. Convenio 62, relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación, del 4 de julio de 1942
13. Convenio 90, sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria, del 20 de junio de 1957
14. Convenio 102, relativo a la norma mínima de la seguridad social, del 12 de octubre de 1962

15. Convenio 110, sobre condiciones de empleo de los trabajadores en las plantaciones del 20 de junio de 1961
16. Convenio 112, sobre la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, del 9 de agosto de 1962
17. Convenio 115, sobre protección de trabajadores contra radiaciones ionizantes, del 19 de octubre de 1984
18. Convenio 118, sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, del 6 de enero de 1979
19. Convenio 120, relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas, del 17 de junio de 1969
20. Convenio 123, sobre la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, del 29 de agosto de 1969.
21. Convenio 124, sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), del 29 de agosto de 1969
22. Convenio 134, sobre la prevención de accidentes de trabajo de la gente del mar, del 2 de mayo de 1975
23. Convenio 144, sobre las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales de trabajo, del 28 de junio de 1979
24. Convenio 152, sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios, del 10 de febrero de 1983

25. Convenios 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, del 1º de febrero de 1985
26. Convenio 161, sobre los servicios de salud en el trabajo, del 28 de noviembre de 1986
27. Convenio 163, sobre el bienestar de la gente del mar y en puerto, del 25 de enero de 1991
28. Convenio 164, sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente de mar, del 25 de enero de 1991
29. Convenio 167, sobre seguridad y salud en la construcción, del 25 de enero de 1991.

<sup>29</sup> CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Asociación Profesional. México 1973. pagina 52.

## 2.16 LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, forma parte de la estructura administrativa del Gobierno Federal y está regulada por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40, el cual señala que le corresponde el despacho entre otros de los siguientes asuntos.

1. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.
2. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social en los Términos de la Ley.

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

En el siguiente apartado nos corresponde ver lo que se refiere a la vigilancia, sanciones y recursos administrativos, que se constituyen en forma de ejecución de las disposiciones de carácter general, sobre prevención de accidentes de trabajo.

## **2.17 VIGILANCIA, SANCIONES Y RECURSOS DE LA SEGURIDAD E HIGIENE**

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

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

Nuestra Ley Federal del Trabajo el Título Once. Capítulo Quinto, lo referente a la inspección del trabajo, la cual tiene como objetivo el vigilar el cumplimiento de las normas laborales, facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones para cumplir con las normas de trabajo, poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observa en las empresas y realizar estudios de los datos que soliciten durante la inspección.

Si tienen los deberes y atribuciones siguientes, vigilar las normas que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de

las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene, visitar las empresas durante las horas de trabajo, exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, entre otras.

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

Ahora se estudiará la forma de cómo se llevan las inspecciones, éstas se programan por visitas iniciales, periódicas, que se dividen en condiciones generales y de seguridad e higiene, de verificación y extraordinarias. Deberán estar provistos de órdenes escritas en las que se precisa el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance. Tienen obligación tanto los trabajadores como los patrones dar todo tipo de facilidades para que la inspección se practique, al levantar el acta correspondiente, se hará acompañar por el patrón o su representante legal, debidamente autorizado, de los trabajadores a través de sus distintas comisiones y por dos testigos de asistencia, el contenido del acta dependerá del tipo de inspección que se realice, debiendo reunir los requisitos de forma y fondo de tales actuaciones, se deberá entregar una copia autógrafa a los que en ella intervienen. Antes de concluir el levantamiento del acta, el inspector asentará en su caso, las manifestaciones formuladas por los trabajadores, el patrón o su representante, y los invitará a firmar el documento, en caso de negarse a hacerlo, se hará constar tal hecho, sin que afecte la validez del documento.



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

Pasando al análisis de las distintas sanciones que se pueden imponer, debemos decir que la naturaleza de estas, es administrativa, el simple incumplimiento trae aparejada la sanción. Las responsabilidades y sanciones las encontramos en la Ley Federal del Trabajo como lo hemos señalado, en su Título dieciséis, artículo 992, 994,995, 996, 997, 999, 1001, 1002, 1003, 1008, 1009, 1010.

Tenemos como ejemplo de lo anterior la multa, que se cuantificará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación y entre las que encontramos los siguientes casos:

Artículo 994. se impondrá, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:...

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general al patrón, que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades, del trabajo practiquen en su establecimiento, de igual manera, al que no observe las normas sobre seguridad e higiene...

Finalmente, veremos el recurso que concede el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, para

impugnar las sanciones que se impongan por violaciones al mismo, al notificar la imposición de una sanción, se hará saber al infractor el derecho que tiene para recurrirla en un plazo de 15 días. El recurso se debe presentar por escrito ante la dependencia que hubiese impuesto la sanción, en el escrito se debe precisar el nombre y domicilio de quien promueve, la inconformidad y los agravios que le cause el acto impugnado, no admitiéndose pruebas distintas a las rendidas durante la tramitación del procedimiento relativo a la aplicación de las sanciones, a no ser que las propuestas por el interesado le hubieran sido desechada sin indebidamente, o no hubieran sido desahogadas por motivos no imputables al oferente, en este caso se concederá un termino de 15 días para desahogarlas. Una vez desahogadas, la autoridad formulará un dictamen definitivo, con base en el cual se confirmará, modificará la sanción, haciéndole saber al recurrente. La interposición del recurso suspenderá la ejecución de las sanciones pecuniarias, si el infractor garantiza el interés fiscal.

# **CAPITULO III**

# **METODOLOGÍA**

Es imprescindible que para que se pueda llevar a cabo una investigación completa, se consideren tanto el aspecto teórico como el práctico. Es por ello mi actividad inicial fue la INVESTIGACIÓN TEÓRICA, la cual me permitió conocer mas a fondo sobre los trabajos y documentos que ya existen a cerca del tema investigado, basándome principalmente en La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en La Ley Federal del Trabajo.

Continuando con mi investigación me dirigí a llevar LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO, siendo estas dos fases las principales en este trabajo de tesis.

Para poder realizar estas dos fases de mi investigación que son prácticamente en las que se divide todo el trabajo, he seguido una serie de pasos que me han permitido poder seguir avanzando con paso firme, siguiendo una METODOLOGÍA que me lleve hasta mi objetivo final mencionado en el capitulo en el punto cinco.

3.1.- TIPO DE ESTUDIO.- El presente estudio se encuentra entre los denominados de orden DESCRIPTIVO, siendo este tipo de estudio aquellos en el que el investigador solo describe una situación que observa, pero que no esta en su mano poder corregir todas las situaciones y hechos que considere adecuados, pero si le permite hacer una serie de observaciones que al final pueda ofrecer una serie de sugerencias y propuestas, así como poder verificar su hipótesis.

### 3.2.- UNIVERSO MUESTRA.

POBLACIÓN.- Como población para este trabajo de tesis he considerado dos empresas que por su tipo de giro deben de llevar a cabo dentro de ellas todo un trabajo en referencia a la seguridad industrial dentro de ellas, y que también por su tamaño y número de obreros el marco legal es de primordial importancia para su buen funcionamiento y desarrollo, me refiero a las empresas:

CITROFRUT S.A. DE C.V.

DE LA COMUNIDAD PASO LARGO, MUNICIPIO DE SAN RAFAEL,  
VERACRUZ.

CITREX S.A. DE C.V. DE LA CIUDAD DE MARTÍNEZ DE LA  
TORRE, VERACRUZ.

MUESTRA.- Como muestra para este trabajo he considerado a la empresa CITREX S.A. de C.V. Por ser la empresa que en su momento me ha brindado mayor facilidad para realizar mi estudio, y que en su momento me es más accesible recibir información.

### 3.3.- RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA.

Esta empresa inicia sus actividades en el año de 1986, bajo la dirección general del señor Carlos Couturiel Domínguez, quien desde sus inicios se fijó como meta que esta empresa creciera y ser una de las más importantes dentro de nuestro estado.

Inicialmente contaba con 150 trabajadores, que al paso de los años ha aumentado de tal manera que actualmente trabajan 560, sin contar toda la gente que en el campo se dedican a hacer producir la tierra y surtir de fruta a la empresa.

La empresa se dedica especialmente a producir concentrados de cítricos de frutas como: la naranja, el limón, la toronja, la mandarina, la tangerina y la piña. Aunque debo de mencionar que también se produce aceites que se obtienen de la cáscara de los cítricos que se utilizan como materia prima para hacer perfumes de gran calidad, de igual forma la cáscara ya seca sirve como alimento para el ganado por su gran concentración de fibra que permite que el ganado engorde mas pronto.

Però como he señalado la empresa principalmente se dedica a producir concentrados cítricos que es enviado hacia los Estados Unidos de Norteamérica.

3.4.- SUJETOS DE ESTUDIO.- Los sujetos de estudio en esta empresa fueron principalmente en tres aspectos; a los trabajadores en general, al departamento de seguridad industrial y al departamento jurídico, a los cuales se les aplico un cuestionario, y se les solicito información referente a la seguridad industrial en la empresa y sobre los índices de accidentes y la forma en que llegaron a solucionar la cuestión legal.

**CAPITULO IV**  
**PRESENTACIÓN,**  
**ANÁLISIS E**  
**INTERPRETACIÓN**

**Cuestionario aplicado a los 120 trabajadores de la empresa CITREX, sobre las medidas de seguridad e higiene personal que les ofrece la empresa.**

INSTRUCCIONES: CONTESTE A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CON TODA HONESTIDAD, CONSIDERANDO QUE SERÁN DE INDOLE CONFIDENCIAL.

CUESTIONARIO APLICADO AL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN (QUE ES DONDE SE ENCUENTRAN LOS EXTRACTORES, CENTRÍFUGAS Y FRIGORÍFICOS)

1.- La empresa le otorga equipo de seguridad personal para su trabajo.

Siempre 119 a veces 1 nunca

2.- Dicho equipo lo debe usar obligatoriamente.

Siempre 119 a veces 1 nunca

3.- Utiliza casco de protección de fibra.

Siempre 120 a veces nunca

4.- Utiliza uniforme de pantalón y camisa especial.

Siempre 120 a veces nunca

5.- Utiliza guantes especiales.

Siempre 118 a veces 2 nunca

6.- Utiliza calzado especial

Siempre 120 a veces nunca

7.- Utiliza cubre boca

Siempre 115 a veces 5 nunca



8.- Utiliza fajas cuando carga objetos pesados

Siempre 110 a veces 10 nunca

9.- ESCRIBA QUE OTRAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE DEBEN DE CUMPLIR AL ESTAR TRABAJANDO EN ESA EMPRESA, ESPECIALMENTE EN ESOS DEPARTAMENTOS DONDE SE PROCESA LOS CÍTRICOS.

NO USAR PELO SUELTO 120

NO USAR HALAJAS 120

NO USAR RELOJES 119

SIEMPRE LAVARSE LAS MANOS DESPUÉS DE IR AL BAÑO 120

RESPETAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD EN GENERAL COMO:

NO JUGAR, NO GRITAR, NO HACER BROMAS, RESPETAR LAS AREAS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN. 120.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

## CUESTIONARIO APLICADO AL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.

En este departamento me dieron la siguiente información:

Que en esta empresa a partir del 11 de Septiembre del año 2002, que fue el atentado a las torres gemelas de Nueva York en los Estados Unidos, las medidas de higiene y seguridad en esta empresa aumentaron en gran medida debido a que esta empresa surte de producto a este país, y, como es de entender al ser un producto para el consumo humano ellos mismos los compradores vinieron a la empresa a supervisar como se produce el concentrado que se envía de tal manera que pidieron se aumentaran estas medidas de tal manera que donde están los extractores, centrífugas, y todo el equipo de producción este completamente cerrado, de tal manera que para un visitante a la empresa no tiene acceso a esos lugares solo a través de vitrinas, de igual forma a los trabajadores se les exige mucho mas cuidado y atención en el uso de uniformes y medidas de seguridad e higiene.

Al mismo tiempo se me informó que al personal cada tres meses se les da curso de seguridad, también se esta revisando que el equipo y maquinaria este en perfectas condiciones para no causar accidentes .

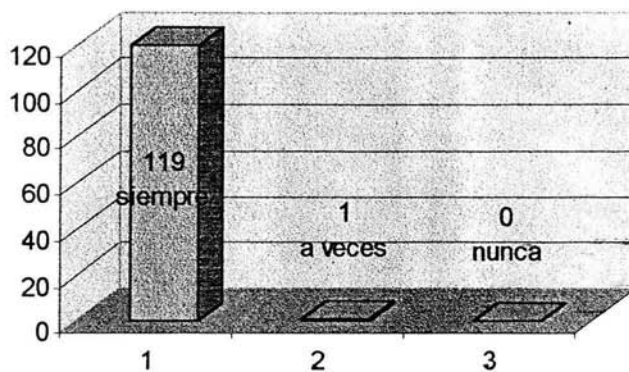
Por último , al entrevistarme con el encargado del departamento jurídico de la empresa me señalo de manera muy explicita que a los empleados se les tiene asegurados en el IMSS, para que sean atendidos

inmediatamente en caso de accidentes, que la empresa cuenta con equipo de protección y auxilio dentro de la misma empresa , y cuando sucede un accidente la empresa se hace cargo de todos los gastos que esto genere y en caso necesario se otorga al trabajador todas las prestaciones que marca la Ley.

Aunque me menciono que es una empresa donde prácticamente no se presentan accidentes, y los que suceden son mínimos.

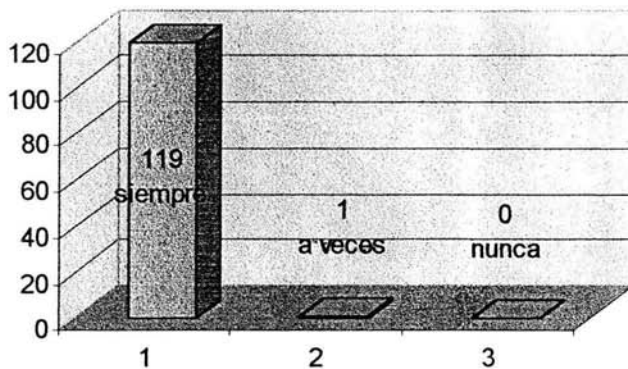
1.- La empresa le otorga equipo de seguridad personal para su trabajo.

Siempre	A veces	Nunca
119	1	0



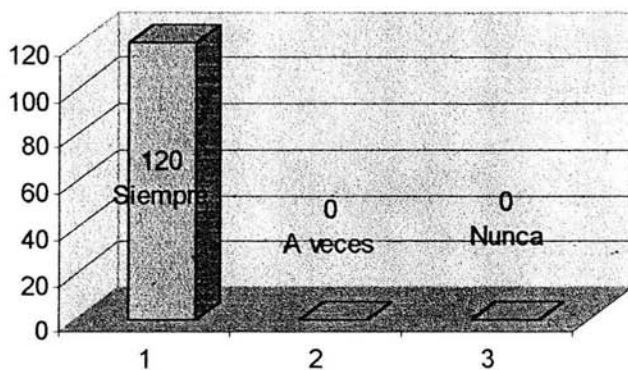
2.- Dicho equipo lo debe usar obligatoriamente.

Siempre	A veces	Nunca
119	1	0



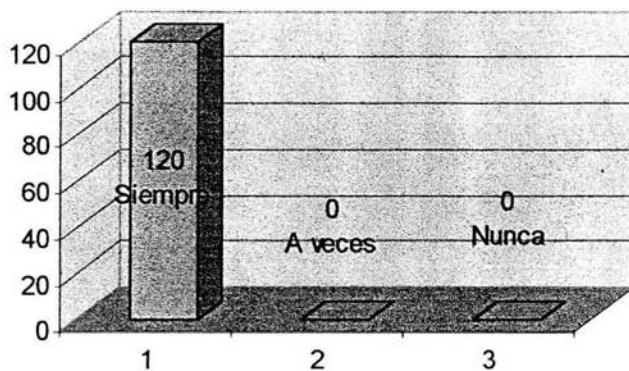
3.- Utiliza casco de protección de fibra.

Siempre	A veces	Nunca
120	0	0



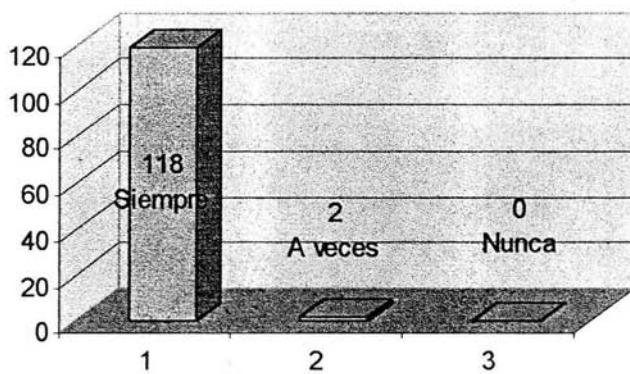
4.- Utiliza uniforme de pantalón y camisa especial.

Siempre	A veces	Nunca
120	0	0



5.- Utiliza guantes especiales.

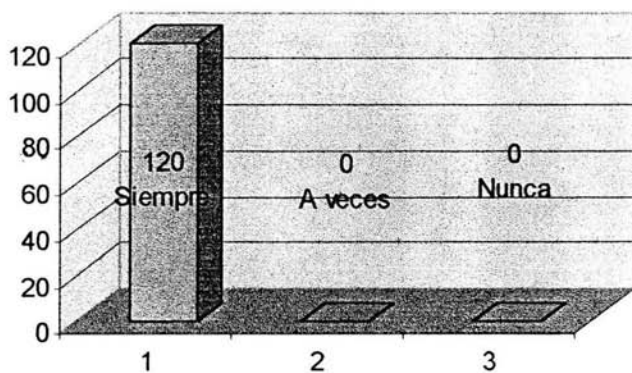
Siempre	A veces	Nunca
118	2	0





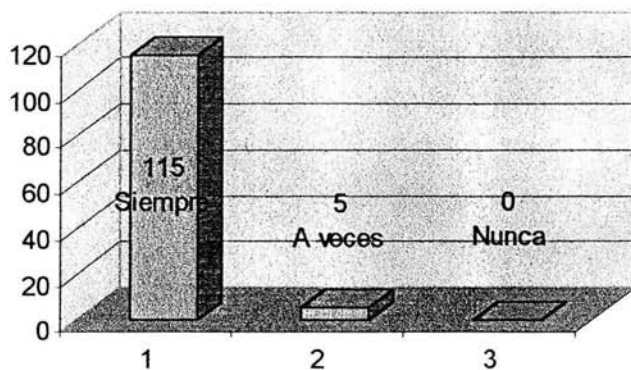
6.- Utiliza calzado especial.

Siempre	A veces	Nunca
120	0	0



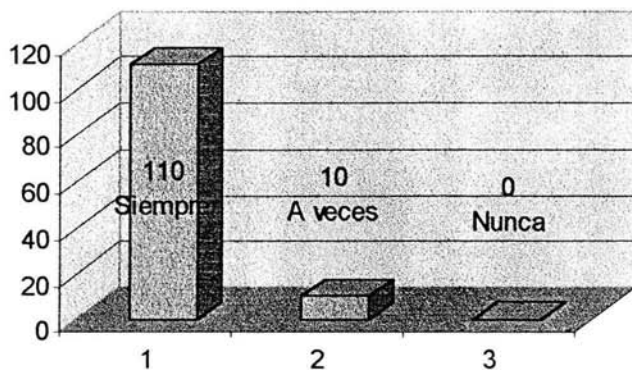
7.- Utiliza cubre boca.

Siempre	A veces	Nunca
115	5	0



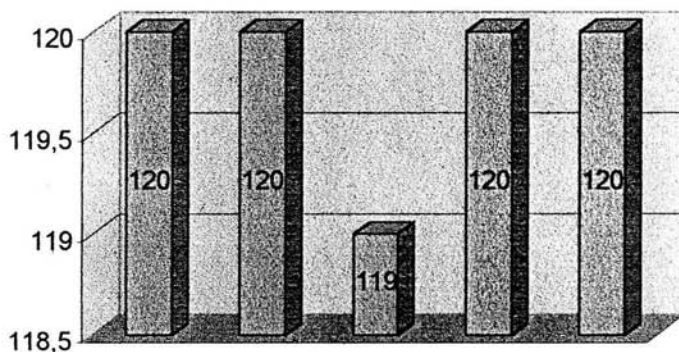
8.- Utiliza fajas cuando carga objetos pesados

Siempre	A veces	Nunca
110	10	0



9.- Escriba que otras medidas de seguridad e higiene deben de cumplir al estar trabajando en esta empresa, especialmente en esos departamentos donde se procesan los cítricos.

No usar pelo suelto	120
No usar alhajas	120
No usar relojes	119
Siempre lavarse las manos después de ir al baño	120
Respetar las medidas de seguridad en general como: no jugar, no gritar, no hacer bromas, respetar las áreas de trabajo y protección	120



**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES Y**  
**SUGERENCIAS**

## CONCLUSIONES

1.- QUE EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LA EMPRESA DE INVESTIGACIÓN SI SE CUMPLEN A NIVEL GENERAL A UN 90%, FALTANDO UN POCO MAS DE INFORMACIÓN DE CARTELES DENTRO DE LA EMPRESA PARA PREVENIR ACCIDENTES.

2.- QUE DESDE QUE SE ENTRA A LA EMPRESA LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE SE APLICAN AL VISITANTE QUE REALIZARÁ UNA VISITA A LA EMPRESA, DE TAL MANERA QUE CUANDO SE VA A VISITAR ANTICIPADAMENTE PIDEN AL VISITANTE NO LLEVAR : RELOJES, ALHAJAS, TACÓN ALTO, DE PREFERENCIA TODO MUNDO CON PANTALÓN Y UTILIZAR : CASCO, CUBRE BOCAS, Y UNA BATA EN CASO NECESARIO.

3.- QUE EL NÚMERO DE ACCIDENTES ES PRÁCTICAMENTE CERO DEBIDO AL GRADO DE SEGURIDAD QUE SE LLEVA.

## SUGERENCIAS

1.- DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO OTORGAN MAS FACILIDADES A LAS AUTORIDADES LOCALES PARA INSPECCIONAR A LAS EMPRESAS.

2.- QUE LAS COMISIONES MIXTAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS EMPRESAS, EN VERDAD EMPLEAN CON SU COMETIDO.

3.- DAR MAYOR NUMERO DE CURSOS EN TODAS LAS EMPRESAS SOBRE PRIMEROS AUXILIOS A TODO EL PERSONAL.

# **CAPITULO VI**

# **BIBLIOGRAFÍA**



## **BIBLIOGRAFÍA**

### **LEGISLACIÓN Y REGLAMENTOS**

- 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 1917, 1994 Y 2003.
- 2.- CODIGO SANITARIO, 1973
- 3.- LEY DEL SEGURO SOCIAL., 1943,1973, 1994 Y 2003
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931,1970 Y 2003
- 5.- CONVENIO UNICO DE COORDINACIÓN
- 6.- REGLAMENTO DE CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS Y GRADOS DE RIESGO.
- 7.- REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.