



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**PROTECCIÓN JURÍDICA INTERNACIONAL
DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES**

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARÍA DE LOS ANGELES MARTÍNEZ PEREA



ASESOR: MTRO. ENRIQUE LARIOS.

MÉXICO, D.F.

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.

**A LA UNIVESIDAD NACIONAL AUTONÓMA DE MÉXICO
Y A LA FACULTAD DE DERECHO**

Por permitirme orgullosamente pertenecer a esta casa de estudios.

Y de formarme profesionalmente.

AL LIC. ENRIQUE LARIOS

Por su tiempo, paciencia, enseñanzas y confianza.

Gracias, sin usted, no lo hubiera logrado.

A MIS PROFESORES:

Por sus enseñanzas y dedicación, que son parte de mi formación.

AGRADECIMIENTOS:

A MIS PADRES:

FILIBERTO MARTÍNEZ VILLA Y MARIA DE LOS ANGELES PEREA VALENZUELA, por su rectitud, apoyo, confianza, y cariño a lo largo de mi vida, ustedes son el pilar de lo que soy y seré. Para ustedes mi cariño y mi admiración.

A MIS HERMANOS:

SIMON, CONSUELO, REYNA ISABEL, VIDAL Y mi sobrinita ETHEL, por su cariño, confianza, apoyo, respeto y unión en los momentos buenos y malos.

A RICARDO RAMÍREZ RESÉNDIZ Y MILDRETH JACQUELINE RAMÍREZ MARTÍNEZ:

Que son mi familia, mi motivo de vivir y de superación día a día. Los amo por siempre.

A MI TIO GUILLERMO SUZUKI, A MI TIA YOLANDA PEREA VALENZUELA Y MI PRIMITA DIANA SUZUKI PEREA por su gran apoyo, por transmitirme las ganas de superación y brindarme su confianza.

ÍNDICE

	Pág
INTRODUCCIÓN	I
 CAPÍTULO I. CONCEPTOS	
1. Trabajo	1
2. Trabajador	3
3. Patrón	5
4. Riesgo de trabajo	7
5. Accidente de trabajo	9
6. Enfermedad de trabajo	12
7. Medidas de seguridad e higiene	16
8. Tratados	19
9. Capacitación	21
10. Prevención de accidentes	23
11. Estados	27
12. Soberanía	29
13. Derechos laborales	31

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1.	Constitución de 1917	34
2.	Artículo 123 Constitucional	40
3.	Tratados Internacionales	43
4.	Ley Federal del Trabajo de 1931	46
5.	Ley Federal del Trabajo de 1970	48
6.	Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo	51
7.	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	52
8.	Ley del Seguro Social	53
9.	Ley General de Salud	57
10.	Ley General de Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente	58
11.	Ley Federal sobre Metrología y Normalización	61
12.	Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo	62
13.	Normas Oficiales Mexicanas	64

CAPITULO III

SEGURIDAD E HIGIENE PARA CONSERVAR LA SALUD EN LOS TRABAJADORES.

1.	Los servicios de salud en los centros de trabajo	66
2.	Condiciones de seguridad e higiene en hoteles y restaurantes	71
3.	La capacitación de los trabajadores sobre las medidas de seguridad e higiene	75
4.	Medidas de seguridad e higiene en oficinas y comercio	78
5.	Las horas de trabajo en oficinas y comercio	81
6.	La duración de trabajo y periodos de descanso para los trabajadores por carretera	83

7.	Reducción de horas de trabajo dentro de las fábricas de botellas	88
8.	El empleo de la cerusa en la pintura	91
9.	La protección contra las radiaciones	93
10.	La seguridad y salud de los trabajadores	101

CAPITULO IV

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES PARA LA SALUD LABORAL

1.	La utilización de los productos químicos en el trabajo	107
2.	El trabajo nocturno de los menores en la industria	113
3.	El descanso semanal para los trabajadores en la industria	115
4.	El examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos subterráneos	117
5.	El empleo de las mujeres en trabajos subterráneos	119
6.	La edad mínima para el empleo en trabajos subterráneos	122
7.	Medidas de seguridad e higiene para la gente de mar	124
8.	El examen médico de los menores en trabajos marítimos	128
9.	La edad mínima para el empleo como pescadores	129
10.	Medidas de seguridad e higiene en el trabajo portuario	130
11.	Medidas de seguridad e higiene para trabajadores contratados en la industria de la edificación	135
	CONCLUSIONES	140
	BIBLIOGRAFÍA	144

INTRODUCCION

El presente trabajo es una investigación acerca de los diferentes instrumentos legales internacionales con los que cuentan los trabajadores de nuestro país para prevenir accidentes, conservar su salud y hasta su propia vida.

Consideramos que para nuestra investigación son el patrón como la persona que proporciona un trabajo y por medio del cuál establece una relación de trabajo con otra que conocemos como empleado quien presta sus servicios a cambio de un sueldo y salario. Por medio de ésta relación se contraen derechos y obligaciones para ambas partes y una de las obligaciones de los patrones es contar con instalaciones o centros de trabajo en condiciones higiénicas y seguras, por otro lado los trabajadores tienen la obligación de conservarlas y llevar acabo de manera eficaz las medidas previamente consideradas para dicho establecimiento donde presten sus servicios.

Las medidas higiénicas y de seguridad son instrumentos creados para conservar la salud, prevenir accidentes, enfermedades e incluso la propia vida del trabajador pues el trabajador es quien desarrolla un trabajo físico y de lo cuál se obtiene una riqueza, es así que los derechos laborales constituyen una conquista muy importante de los trabajadores a nivel mundial.

Es necesario que se retome éste tema por la importancia del mismo pues como ya lo dijimos los trabajadores deben prestar sus servicios en las mejores condiciones posibles, para poder conocer más acerca de los diferentes instrumentos a nivel internacional existentes, pero también es necesario conocerlos alcances o puntos en los que los trabajadores se encuentran actualmente desprotegidos.

Nuestro país se encuentra dividido en diferentes zonas económicas pues la gran diversidad de climas permite que existan trabajadores prestando sus servicios en todo el territorio nacional y con ello en diferentes condiciones.

Retomando lo anterior, la relación de trabajo es un punto muy importante y de ahí partiremos y analizaremos las regulación existente a nivel nacional ya sea en la industria, en las minas, en las plantaciones, en las oficinas, en el comercio, en los puertos, etc.

Nuestro análisis los trataremos en el ámbito internacional con la ayuda de los diferentes Convenios Internacionales que nuestro País ha ratificado a través de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO I.- CONCEPTOS.

En el primer capítulo es necesario que recordemos algunos conceptos básicos, para lograr así un mejor entendimiento acerca del tema principal de nuestro estudio que es la protección jurídica internacional de la salud de los trabajadores, los conceptos a los cuáles nos referimos, nos permitirán conocer de donde parte el problema con el cual se enfrentan los trabajadores en cuanto a sus condiciones de seguridad e higiene.

1.-Trabajo

Esta palabra ha originado diferentes conceptos y algunos autores coinciden que proviene del latín trabs, trabis: traba para el hombre porque al realizarlo significa un esfuerzo. Otros autores opinan que proviene del vocablo griego thlibo que significa apretar, oprimir o afligir pero, existen otros que piensan que tiene su raíz en la palabra labrare y quiere decir laborar o labranza de la tierra.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º, segundo párrafo, de manera clara y precisa señala el concepto de trabajo “Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

El objeto del trabajo lo encontramos en el artículo 3º de la legislación laboral al establecer que “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

De lo anterior se desprende: “a)todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores; b) el trabajo es una característica que distingue al hombre de los demás seres vivientes; a la actividad de éstos, relacionada tan solo con el mantenimiento de la vida, solamente el hombre es capaz de trabajar, el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana, es como una extensión o reflejo del hombre”¹

El hombre lleva implícitas las obligaciones de vivir y a la par la de trabajar.

Retomando la idea de la Ley de Dios una obligación paralela a la de vivir es la de trabajar. El trabajo según refiere el Antiguo Testamento fue impuesto como un castigo por la comisión de un pecado. En la época antigua se miró al trabajo con desdén; los grandes filósofos consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo tanto el trabajo lo realizaban los esclavos pues ellos estaban considerados como bestias o cosas, las demás personas se dedicaban a la política, a la filosofía y a la guerra nos referimos a los señores. En la Edad Media el hombre se vinculaba al trabajo de por vida y éste se heredaba a los hijos y era muy difícil que pudieran romper con ésta imposición.

El edicto de Turgot aparece el 12 de marzo de 1776 en el cuál se proclama la libertad de trabajo como un derecho inherente al hombre. En la declaración francesa de 1789 y en la mexicana de Apatzingán de 1814 se da a conocer como un derecho universal del individuo. Es importante mencionar el Tratado de Versalles de 1919 se afirma que el trabajo no será considerado como mercancía o artículo de comercio.

¹ Dávalos, José. **“Diccionario Jurídico Mexicano”**. Décima Tercera Edición, Tomo VIII. Porrúa, México 2001. p.274.

En el Diccionario Porrúa de la Lengua Española, encontramos que al trabajo lo define como “el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza”²

De lo expuesto anteriormente podemos concluir que el trabajo es una actividad humana desarrollada material o intelectualmente, el trabajo es una actividad que solo el hombre puede realizar y con ello se distingue de los demás seres vivientes. El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Y por último el hombre siempre procurará tener un trabajo útil y digno que le permita vivir con dignidad y satisfacer sus necesidades y las de su familia.

2.- Trabajador

La Ley federal del Trabajo en su artículo 8 prescribe que trabajador “Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”

Para precisar el concepto de trabajador el mismo artículo en su segundo párrafo encontramos que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Analizando el concepto jurídico de trabajador prescrito en el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo encontramos aspectos muy importantes:

² **“DICCIONARIO PORRÚA DE LA LENGUA ESPAÑOLA”**. Décima Cuarta Edición. Porrúa, México 1978. p. 758.

a) Es una persona física, es decir necesariamente y con ello se pretende eliminar la idea que se tenía que el trabajo podía llevarse a cabo a través de una celebración de contrato por equipos;

Para el autor Nestor de Buen, dicho concepto no se encuentra bien delimitado pues al hablar de persona moral “concepto arcaico y deficiente propuesto por la Cámara de Diputados en sustitución del más técnico de “persona jurídica” que contenía la iniciativa presidencial”³

b) La prestación del servicio debe ser inherente al trabajador es decir se traduce en un hacer, en realizar una conducta determinada que vaya en conformidad con las exigencias del patrón.

c) La subordinación, es otro elemento muy importante en ésta relación pues ésta se traduce en un vínculo jurídico que implica que el patrón puede dar órdenes y el trabajador debe obedecer.

De lo anterior podemos analizar que el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo de 1931 prescribía “el trabajador es toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.”⁴

Baltasar Cavazos no coincide con la idea de que el trabajador puede ser una persona física o moral, para dicho autor el trabajo sólo puede ser prestado por una persona física y no moral, éste comentario lo hace con referencia a que anteriormente se apuntó que el “servicio prestado

³ DE BUEN LOZANO, Nestor, **“Derecho del Trabajo”**. Octava Edición, Porrúa, México 1991, pp.467-468.

⁴ www.cámaradediputados.gob.mx

podía ser material, intelectual o de ambos géneros; y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente material, lo cuál era también inexacto ya que por mas material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina”⁵

A manera de conclusión podemos decir que la definición que se prescribe en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo es la más adecuada “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

3.-Patrón

De Patrono y éste a su vez del latín patronus. ⁶

En la Ley Federal del Trabajo encontramos en su artículo 10 patrón “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

En una relación jurídica o laboral intervienen dos o más personas patrón y trabajador, el patrón cuenta con poder de jerarquía sobre el trabajador.

Para el autor José Dávalos patrón es la persona que recibe los servicios del trabajador, el patrón cuenta con el poder de jerarquía sobre el trabajador, también se le conoce con diversas

⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar . **“40 Lecciones de Derecho Laboral”**, Novena Edición , Editorial Trillas, México. 1976. p78, 79.

⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. **“Diccionario Jurídico Mexicano”**. Tomo VII. Op. Cit, p 68.

denominaciones, encontramos entre otras empleador, patrono, patrón, empresario, etc; lo cuál sucede en la doctrina y en la legislación. (sic) ⁷

Recordemos que la definición de patrón también la encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cuál citamos enseguida “Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo”, de lo anterior destacamos la importancia que tiene el contrato en medio de una relación laboral a continuación estudiaremos el artículo 21 y 26 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

“Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

Al respecto Dávalos opina que sólo el contrato es elemento de prueba de la existencia de las condiciones de trabajo pero no de la relación de trabajo que se desprende de la contraprestación.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo prescribe “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o

⁷ DÁVALOS, José, **“Derecho del Trabajo I”**, Novena Edición, Porrúa, México 1999, p. 97.

establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”

Por último podemos concluir que patrón está considerado como la persona física o moral que dirige la actividad de otra, es decir de un trabajador dicha actividad y por lo cuál está obligado a retribuirlo.

4.-Riesgos de Trabajo

Los riesgos de trabajo son la manera en que conocemos coloquialmente a los riesgos profesionales como se han denominado a éstas expresiones y engloban tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades de trabajo.

Los riesgos de trabajo pueden llegar a producir:

- a) Incapacidad temporal;
- b) Incapacidad permanente;
- c) Incapacidad permanente total;
- d) Muerte.

A continuación recordaremos qué significan cada uno de ellos.

Incapacidad permanente parcial: es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total: es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. Es importante mencionar que también la muerte es una consecuencia que puede ocurrir cuando se produce un riesgo de trabajo

Cuando se produce algún riesgo de trabajo y trae consigo alguna consecuencia de las anteriormente mencionadas, el patrón está obligado con su trabajador a otorgarle diferentes prestaciones tanto en dinero como en especie de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario mencionar que existe una gran preocupación alrededor de los riesgos de trabajo, pues cuando se producen los trabajadores se preocupan por el futuro tanto de él pero, principalmente el de su familia. Encontramos que de ésta forma surge lo que se denomina como la previsión social que es “el conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas”.⁸

La previsión social surge cuando los obreros observan que la propia vida presenta contingencias que desafortunadamente ocurren y que su condición en ocasiones no le permitían superar de manera individual es decir , se organizaron las sociedades de socorros mutuos o mutualidades en las cuáles a través de las mismas se constituían un fondo común que se destinaban para cuando algún asociado sufría algún contratiempo, con el tiempo fueron eficaces pero después ya no pudieron cubrir todos los riesgos y terminaron por disolverse.

⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, “**Diccionario Jurídico Mexicano**”, Tomo VII, Op. Cit, p 213.

Actualmente la seguridad social es una conquista de nuestro siglo y se ha ido superando de acuerdo con las necesidades de los asegurados pero aún no se ha concretado pues entre otras cosas busca a) un ingreso decoroso para el trabajador; b) un a mayor cobertura de régimen de seguros que con ello, cubra más contingencias posibles; c) otorgamiento de recursos económicos cuando viene el desempleo ya sea por la edad o por algún accidente de trabajo; d) la garantía de que los asegurados gocen de una vejez digna.

A pesar de los aspectos negativos existentes, la preocupación por asegurar la vida de los trabajadores ha triunfado por encima de los anteriormente señalados y la previsión social la encontramos consagrada en los artículos 27, 28, y 123 Constitucionales.

5.-Accidente de Trabajo

“Con esta locución se denomina a toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o el tiempo en que se preste” esta definición la encontramos en el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo 49 de la Ley del Seguro Social y 29 de la Ley del ISSSTE.⁹

En la definición anterior están comprendidas las contingencias que le ocurran y le afecten de cualquier forma a los trabajadores cuando éste se traslade de su domicilio a su centro de trabajo y viceversa.

⁹ RAMÍREZ REYNOSO, Braulio. **“Diccionario Jurídico Mexicano”**. Tomo A-CH. Op Cit, p 30.

Al referirnos a accidentes estaremos hablando de lesión la cuál nos refiere a una acción de cualquier agente exterior y los más frecuentes son los golpes, las caídas, aplastamientos, quemaduras, cortes, etc.

Al igual que los riesgos de trabajo los accidentes de trabajo producen las siguientes consecuencias:

- Muerte
- Incapacidad total y permanente;
- Incapacidad parcial y permanente
- Incapacidad temporal.

Los accidentes de trabajo en el estudio de la seguridad e higiene a nivel internacional están ubicados de los temas de mayor importancia es por ello que para nuestro estudio es necesario recordarlos y conocer de que manera y que grado de vinculación tienen estos dos puntos.

Por otro lado la medicina del trabajo a nuestra consideración está vinculada con los riesgos de trabajo.

El hombre al realizar cualquier trabajo está expuesto a sufrir todo tipo de daños, es decir que le ocurra un accidente, ente esta situación es necesario recurrir a cualquier elemento que le permita mejorar o aliviar los daños sufridos o dolor , así como se recurre a lo que actualmente se le denomina “medicina del trabajo”

Desde luego la medicina del trabajo no se inició como tal, pues al principio se vivió una etapa curativa, autoperonal de forma instintiva, posteriormente ya en manos de curanderos, brujos y “shamanes” llevaron a cabo la medicina tradicional, representada principalmente por la herbolaria.

Para Jorge R. Fernández Osorio resulta importante señalar que ha medida que ha transcurrido el tiempo la medicina del trabajo ha ido evolucionando de acuerdo a las necesidades del trabajador.

Profesionales en la materia como son Hipócrates, Galeno, Plinio el Viejo, Ellembog, Agrícola, Paracelso realizaron diversas aportaciones por solo mencionar a algunos pero, Bernardo Ramazzani es aceptado el precursor de la Medicina de Trabajo a través de su obra “Tratado de la Enfermedades de los Artesanos”.

De acuerdo con el Comité Mixto de la Organización Mundial de la Salud, en el año de 1950 se define a la medicina del trabajo como la disciplina encargada de :“promover y mantener el mas alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes por la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.”¹⁰

Hemos estudiado la relación que tiene la medicina del trabajo con los accidentes de trabajo y los principios para la conservación de la salud del trabajador, creemos que ha medida

¹⁰ FERNANDEZ OSORIO, Jorge R. **“Medicina del Trabajo y Salud de los Trabajadores ”**.Talleres Arte Z. México 2003. p.97.

que aparezcan accidentes de trabajo, evolucionará la medicina del trabajo y con ella los medios preventivos y de alivio para los problemas de salud de los trabajadores.

6.-Enfermedad de Trabajo

Para Baltazar Cavazos Flores, la enfermedad del trabajo “Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.”¹¹

Las enfermedades están consideradas como las alteraciones orgánicas y funcionales vinculadas con el trabajo que los trabajadores desempeñan, pero también las enfermedades se dan por diversos motivos esto ocasiona que surja una posible clasificación:

- enfermedades por exceso (esfuerzo) crónico u ordinario del trabajo físico o mental;
- enfermedades por posición, comprensión o repetición uniforme de los mismos movimientos del trabajo;
- enfermedades por ambiente de trabajo, factores físicos, aire, luz, temperatura, humedad, presión, atmosférica, electricidad, ruidos, y factores químicos (olores);
- enfermedades por material de trabajo.

Al hablar de enfermedades ocasionadas por el trabajo es necesario mencionar a la Medicina del trabajo va ligada con el Derecho del Trabajo y ésta relación refleja la conquista de los derechos de los trabajadores y con ello se deberán perfeccionar todos los puntos que se

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op Cit. p. 304.

encuentren aislados, pues la Medicina del Trabajo expone todos aquellos puntos omitidos por el Derecho, en cuanto a reglas sobre la seguridad e higiene de los trabajadores se refiere, va aportando elementos que deberán ser legislados y quedar así como normas de Derecho.

Hablar de enfermedades profesionales, es necesario mencionar a la medicina del trabajo pues esta disciplina se ha ido perfeccionando con la misma necesidad que tienen los trabajadores para aliviar sus malestares, pero creemos necesario que el Derecho no debe descuidar todos estos elementos ya que es el encargado de regular la relación que tienen los accidentes laborales con la medicina del trabajo.

Consideramos necesario no hacer a un lado a la Medicina del Trabajo, ya hemos mencionado que en los gremios y corporaciones de oficios encontramos algunas medidas preventivas en materia de accidentes de trabajo y sobre enfermedades ocasionadas por el mismo, asimismo en las Leyes de Indias también existen antecedentes acerca de la protección de los trabajadores.

En el Edicto de Rotari del año 643 en Italia ya encontramos medidas para reparar los accidentes de trabajo para los obreros de la construcción, y en Francia de igual manera por un Edicto se dispone que las mujeres embarazadas “debían ser tratadas con mucha dulzura y calma”.

Desde luego la Medicina del trabajo no se inició como tal pues en principio se vivió una etapa curativa, autopersonal de forma instintiva, posteriormente ya en manos de “shamanes” quienes llevaron a cabo la medicina tradicional, representada principalmente por la herbolaria.

Para Jorge R, Fernandez Osorio resulta importante señalar que ha media que ha transcurrido el tiempo la Medicina del trabajosa evolucionado de acuerdo a las necesidades del trabajador.

Profesionales como Hipócrates, Galeno, Plinio el Viejo, Agrícola, Paracelso realizaron diversas aportaciones por sólo mencionar a algunos pero, Bernardo Ramazzini es aceptado como el precursor de la Medicina del Trabajo a través de su obra “Tratado de las Enfermedades de los Artesanos”. “Observa las características objetivas de más de cincuenta oficios distintos desentrañando asimismo la esfera subjetiva no sólo de las tareas sedentarias, sino de las intelectuales. Verdadera enciclopedia laboral, este libro en cada capítulo se ocupa del aspecto clínico e higiénico de las enfermedades profesiones, adquiriendo singular valor si se tiene en cuenta la época en que el mismo fue concebido”¹²

“Ramazzini señaló las primeras bases científicas del problema de las enfermedades profesionales; y, como bien se ha dicho, muchas de sus prescripciones son tan extraordinariamente modernas, que podrían encontrar lugar en nuestra época, las reglas de bienestar. Proclamó con notable acierto, que la legislación ha de inspirarse, no sólo en las normas de Derecho, sino también en las enseñanzas de la Medicina”¹³

El hombre al realizar cualquier trabajo está expuesto a sufrir cualquier daño, es decir a sufrir un accidente, ante tal situación es necesario recurrir a cualquier elemento que le permita

¹² PALACAR TORRES, María, “Tratado de Derecho Laboral”. Tomo I. Volumen II. Parte General. Tercera Edición, Heliasta, Buenos Aires Argentina 1987 p.428.

¹³ Ibidem.

mejorar o eliminar sus dolor así es como se hace uso de los principios que se consagran en la “Medicina del Trabajo”

De acuerdo con el Comité Mixto de la Organización Internacional del trabajo y de la Organización Mundial de la Salud, en el año de 1950 se define a la Medicina del Trabajo como la disciplina encargada de: “promover y mantener el más alto grado de bienestar físico mental y social de los trabajadores por las condiciones de su trabajo; proteger a los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes por la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; en suma el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”¹⁴

Creemos que la Medicina del Trabajo no forma parte del Derecho pero, si ha influido de manera decisiva y humanitaria creando con sus principios en una nueva conciencia no sólo un aumento en el salario cubrirá todas sus necesidades de los trabajadores pues la Medicina del Trabajo a éstos últimos los considera hombres, como tales se fatigan, se enferman, sufren accidentes, etc; esto condujo a iniciar estudios que provocaron la especialización de la Medicina del Trabajo.

Cabe destacar la función del Médico de la empresa o de industria los cuáles desempeñan su tarea de manera imprescindible pues son quienes practican el examen de aptitud del personal, contribuyen en gran medida con la prevención de los accidentes y asistencia en general, pero además deben vigilar que las empresas cumplan con las reglas mínimas de sanidad tanto individualmente como colectivamente.

¹⁴ www.oit.gob.mx

No es posible negar la importancia que tiene la Medicina del Trabajo y su influencia en el Derecho del Trabajo por el contrario creemos que ésta debe desarrollarse para contar con elementos de protección para el trabajador, es decir que se siga legislando sobre la higiene de las profesiones y prevención de accidentes.

7.-Medidas de Seguridad e Higiene

Etimológicamente Higiene proviene de Higiene, hija de Esculapio, uno de los padres de la Medicina y en Grecia fue venerada como la diosa de la salud.

En el Diccionario de la Academia Española encontramos que Higiene es “la parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud, precaviendo las enfermedades”.¹⁵

La higiene en el campo laboral tiene como finalidad prever cualquier enfermedad y como ya lo hemos apuntado va ligada a la Medicina Laboral o del Trabajo.

Por otro lado el campo laboral tiene como finalidad eliminar o disminuir los riesgos cuando se ejecute cualquier trabajo.

Diversos autores coinciden que la Higiene del Trabajo es el conjunto de sistemas que la Medicina proporciona o establece para proteger al trabajador de aquellos factores que puedan menoscabar su integridad en los trabajos.

¹⁵ “Diccionario Porrúa de la Lengua Española”Op Cit. p.378.

El adoptar medidas de higiene en los centros de trabajo es un elemento decisivo para conservar y asegurar la salud de los trabajadores.

La higiene y la seguridad laboral no sólo debe establecerse en los centros de trabajo sino también en la persona del trabajador porque es necesario que este se encuentre en óptimas condiciones para ejecutar su trabajo. Pero lo anterior deberá ser observado por el patrón y para ello se ayudará de exámenes médicos periódicos y una orientación acerca de su cuidado personal.

También es necesario apuntar que la higiene debe prevalecer en los centros de trabajo y con ello la limpieza y la desinfección, para eliminar cualquier foco de suciedad.

Para poder contar con una higiene óptima es necesario que no exista una gran concentración de trabajadores en lugares muy pequeños, además que dicho lugar debe contar con sanitarios, regaderas, lavabos, y con un comedor amplio y limpio además deben ser lugares ventilados.

Deben contar con agua potable, agua para el aseo personal, un lugar específico para la basura y contenedores especiales para materiales peligrosos.

Los trabajadores y los patrones deben observar las normas de seguridad e higiene laborales, los primeros deberán usar el equipo de protección adecuados y deberán seguir los procesos de producción paso por paso y los segundos deberán estudiar y disponer de todo lo concerniente a las medidas de seguridad e higiene y deberán obligatoriamente actualizarse.

Consideramos que este apartado es muy importante pues ha sido tema de reglamentación tanto en el ámbito nacional como en el internacional, es necesario que apuntemos que es el punto más importante para nuestra investigación.

Respecto a lo anterior el artículo 123 Constitucional en su apartado A, fracción XV encontramos “El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos de trabajo y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso”.

En la fracción antes citada encontramos la obligación para el patrón de contar con las instalaciones adecuadas y con las medidas de seguridad e higiene necesarias en cada centro de trabajo.

En el ámbito internacional el autor Nicolás Válticos menciona “El preámbulo de la Constitución de la O.I.T se refería ya a la <<protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo>>”.¹⁶

Las normas que integran los convenios de la O.I.T en el aspecto de la seguridad e higiene tratan sobre riesgos y sobre los problemas que pueden surgir al no contemplar dichas normas. Por

¹⁶ VÁLTICOS; Nicolás. **“Derecho Internacional del Trabajo”**. Tecnos, Madrid 1977. p 337.

otro lado esos convenios también tratan sobre los organismos y los métodos de prevención de accidentes de trabajo al igual que la salud de los trabajadores.

Para el estudio de nuestro objeto que es la prevención de la salud de los trabajadores los hemos señalado como instrumentos de prevención.

8.-Tratados

“La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 señala en el artículo 2 que “se entiende por tratado internacional un acuerdo celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional ya conste por un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”.¹⁷

De la definición anterior podemos destacar los siguientes puntos:

- Los Tratados Internacionales deberán ser por escrito, es decir la manifestación de la voluntad de los Estados.

- Los Tratados que se celebren entre los Estados deberán ser regidos por el Derecho Internacional Público.

Los Tratados pueden ser negociados por las naciones independientes pero también por aquellos Estados Federados y protegidos, siempre y cuando sigan contando con dicha facultad y ésta no haya sido delegada al Ejecutivo. Dicho apropiadamente los Estados o los negociadores

¹⁷ www.oit.gob.mx

que son miembros de un tratado se hacen representar por procuradores o mandatarios especiales, y quienes reciben el nombre de plenipotenciarios, los acuerdos que tomen dichos representantes serán ratificados y firmados en forma definitiva por el Poder de cada Estado.

En teoría los tratados pueden ser celebrados de acuerdo a la soberanía de cada uno de ellos, y es así que la Constitución de cada Estado regula el mecanismo que deberá observarse.

Al respecto en el artículo 133 de la Ley suprema de nuestro País encontramos “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado, serán la ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que puedan haber en las Constituciones o Leyes de los Estados”.

Las causas por las cuáles se puede extinguir los Tratados son:

- Vencimiento estipulado, sin existir prórroga previa.
- Cumplimiento de sus objetivos.
- Mutuo disenso
- Renuncia de privilegios
- Imposibilidad de ejecución.
- Anulación por el vencedor de todos los antiguos firmantes.
- Denuncia unilateral, de acuerdo con el propio tratado existente.
- Verificarse la condición resolutoria ínsita.
- Perder su independencia alguna de las partes.

La Convención sobre el Derecho de los Tratados, celebrada en Viena en 1969, es parte de los trabajos de Codificación de la Organización de las Naciones Unidas, efectuadas a través de la Comisión de Derecho Internacional, consta de 85 artículos y un anexo de 7 puntos.

Por último los convenios internacionales como ya lo hemos mencionado serán principalmente nuestro estudio en materia del Derecho del Trabajo.

9.-Capacitación:

Capacitar: Por capacitar se entiende “Hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa”¹⁸ este concepto lo podemos encontrar en el Diccionario Porrúa.

Es el aprendizaje que una persona lleva a cabo para superar su propio nivel de conocimientos, así mismo con ello superar su aptitud en determinados artes o ciencias.

Este apartado que estamos estudiando <la capacitación> nos resulta muy importante para nuestra investigación, por ello trataremos de abarcar los puntos más importantes de la misma. La capacitación es una obligación que surge de una relación laboral pero que en ocasiones se le resta importancia y en muchas ocasiones es ignorada por los patrones.

En la ley de 1970 encontramos la obligación de capacitar por parte del patrón y en el artículo 132 de la Ley de 1970; “El patrón tiene la obligación de: organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren los

¹⁸ **“Diccionario Porrúa de la Lengua Española”**. Op Cit. p. 137.

sindicatos de los trabajadores informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades del Trabajo de los Estados, Territorio y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de las mismas por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas”¹⁹.

El profesor Baltazar Cavazos al respecto comenta “Dicha fracción era tan elástica que se le conocía con el nombre de la fracción de las 14 distintas posibilidades”.²⁰

Ante tal flexibilidad los patrones no cumplían con dicha obligación, ante esto dicha fracción fue reglamentada en el Diario Oficial de fecha 28 de abril de 1978.

Es así como el artículo 153-A de la ley laboral establece que todo trabajador tiene el derecho de recibir capacitación o adiestramiento por parte de su patrón .

Con lo anterior encontramos que la capacitación tiene los siguientes objetivos:

- Permitirle elevar su nivel de vida y productividad.
- Con la capacitación o adiestramiento también el trabajador conoce y maneja muy bien su centro de trabajo y lleva a cabo de manera conciente sus obligaciones con lo cuál, previene su salud, este punto es muy importante para nuestro estudio pues de ésta manera previene algún accidente.

¹⁹ “**Ley Federal del Trabajo de 1970**”. Segunda Edición, Porrúa. México 1984. p 126.

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Op. Cit. p. 184.

Es obligación de los patrones en general la de capacitar a sus trabajadores. Por otro lado los trabajadores al igual que un derecho también deberán considerarlo como una obligación, pero siempre como beneficio propio.

La capacitación deberá proporcionarse, opinan diferentes autores, de ser posible en las instalaciones de los mismos centros de trabajo y de no ser posible con personas preparadas y con cargo al patrón.

Como lo hemos apuntado anteriormente la capacitación o adiestramiento es un punto muy importante para nuestro estudio, es por ello que más adelante lo trataremos desde el punto de vista internacional como medio de salud de los trabajadores.

10.-Prevención de Accidentes

“acción de prevenir. Preparación para evitar un riesgo”²¹. ”Este concepto lo encontramos en el Pequeño Porrúa de la Lengua Castellana.

Desafortunadamente el progreso también trae consigo desajustes en la salud de los trabajadores debido a las exigencias por parte de los patrones pues los sistemas mecánicos son más complicados.

Surge de lo anteriormente expuesto una necesidad de crear sistemas de prevención ante los posibles riesgos de trabajo y conservar ante todo al trabajador, pero lo importante es crear un camino para que éstas normas de carácter técnicas se vuelvan más perfeccionadas pero además

²¹ **“Pequeño Diccionario Porrúa de la Lengua Castellana”**. Tercera Edición. Porrúa. México 1982. p 187.

tengan su sanción cuando no sean observadas o éstas sean llevadas a cabo de manera equivocada.

Las Leyes de Indias son los primeros ordenamientos positivos que contienen un régimen jurídico preventivo, de asistencia y de reparación ante un accidente de trabajo. En las Leyes de Indias se regulan los derechos de asistencia a los Indios enfermos y a aquellos que llegaron a sufrir un accidente, pero también se consagraba la obligación de que se le proporcionara un jornal para éstos, en dichas leyes se prohíbe que los Indios que pertenezcan a climas cálidos trabajaran en zonas frías y viceversa; por mayores de dieciocho años y algo importante cuando ocurriera un fallecimiento el patrono debía pagar los gastos del entierro, aunque no llegaron a construir un Código si fue un gran esfuerzo por proteger a los trabajadores.

Por medio del Edicto del 3 de diciembre de 1778 el cuál fue comprendido en la Ley V, del título XIX del Libro III de la Novísima Recopilación, establecía el modo de armar andamios tanto en obras públicas y privadas de la Corte, etc. Para 1812 en Inglaterra surge la primera ley sobre el trabajo de los aprendices, la cuál contiene normas sobre higiene y seguridad dentro del trabajo.

La lucha es constante por asegurarles la vida y la salud a los trabajadores por medio de la legislación, es decir las normas preventivas contra accidentes y enfermedades profesionales.

Para diversos autores la prevención de accidentes son el conjunto de métodos y sistemas para evitar accidentes. La prevención tiene como objetivo principal entre otros reducir los infortunios; pero aunque no es tema de nuestro estudio nos parece importante mencionar que otro objetivo de la prevención de accidentes es la reducción de las indemnizaciones y si es posible la

eliminación de las mismas que se derivan de los accidentes de trabajo y de las enfermedades sufridos por los trabajadores.

Actualmente las empresas están obligadas a contar con un conjunto de planes, políticas, o programas preventivos y esto muchas de las veces están relacionados con la prevención.

Es importante que las empresas, oficinas o centros de trabajo cuenten con dichos planes y con ellos se instalen, se mantengan y se administren para un solo fin que es la protección de la salud, y la vida de los trabajadores y asimismo se deriven de dichos planes reglas de higiene que deberán como ya lo hemos dicho que se constituyan como un derecho y a su vez como una obligación para los trabajadores

Los planes de prevención de accidentes es necesario que cuenten con los siguientes puntos:

- Medidas previstas en la etapa de la ejecución del trabajo.
- Disposiciones que se deben adoptar para proporcionar los primeros auxilios a cualquier trabajador que sufra un accidente o una enfermedad.
- Las reglas que garanticen la higiene en los centros de trabajo.

La prevención de accidentes tiene por objeto eliminar los riesgos de salud, la inseguridad en la salud de los trabajadores y como ya lo hemos mencionado su propia vida.

Irene Vasilachis de Gialdino considera que los programas de prevención de accidentes deben comprender “a) formas de adaptación del establecimiento a las normas prescritas por los

reglamento relativos a la disposición de las instalaciones en el lugar de trabajo a la organización de éste, al equipo, al material, a los agentes contaminantes, a las sustancias peligrosas, a los procedimientos ya los medios y equipos colectivos de protección ; b) medidas de vigilancia de la calidad del medio de trabajo y medidas preventivas para su conservación ; c) las normas de higiene y seguridad en el establecimiento; d) las modalidades de aplicación de las demás reglas relativas a la higiene y a la seguridad en el trabajo en la empresa; e) la identificación de los medios y equipos de protección individuales que sean las más adecuadas para satisfacer las necesidades de los trabajadores de la organización productiva y f) programas de formación y de información en materia de higiene y seguridad en el trabajo”²²

Es necesario apuntar quienes son los sujetos que deben contemplar la prevención de accidentes, por un lado encontramos a los jefes en las empresas o como los hemos denominado para nuestro estudio “patrones” y éstos son los encargados de promover las medidas de seguridad y perfeccionar los mecanismos de protección para los trabajadores con la ayuda o a través de los diferentes instrumentos o convenios ratificados en la O.I.T.

Por otro lados trabajadores también están obligados a prevenir los accidentes y cuidar de su salud así mismo de su propia vida y son los trabajadores a través de reglas por escrito de las medidas destinadas y adecuadas para dicho lugar y también tener acceso a todos los lugares para conocerlos riesgos de trabajo, y por último deben ser consultados cuando deseen cambiar o modificar dichas medidas de seguridad.

²² VASILACHIS DE GIALDINO, Irene “**Enfermedades y Accidentes Laborales. Un Análisis Sociológico y Jurídico**”. Buenos Aires 1992. p 161-162.

Ambos sectores deberán participar de manera eficiente para lograr un óptimo resultado en cuanto a la prevención de accidentes.

11.-Estados

En el Derecho Internacional es necesario que recordemos que existen sujetos del Derecho Internacional, los cuáles son titulares de derechos y de obligaciones y por tanto se encuentran sujetos a determinado sistema jurídico.

Los Estados son contemplados por diversos autores como sujetos del Derecho Internacional.

De tal forma que es necesario recurrir a un concepto que se ha estudiado por diversos autores dentro de la teoría política, para Duverger tiene dos sentidos diferentes: la de Estado-gobierno entendido como el conjunto de la organización gubernamental; y la de Estado-nación , que engloba el primer sentido, como un ente soberano. El Estado concebido en ésta forma, es la más completa, la más terminada, la más perfeccionada de las comunidades humanas que existen actualmente.

El Estado deberá estar constituido por tres elementos importantes para ser sujeto de derecho internacional público y son A) La población; B) El territorio: y C) El gobierno.

A continuación trataremos de revisar cada elemento que constituye al Estado:

- Población: “Es el grupo o conjunto de individuos que se encuentran unidos al Estado por un vínculo de naturaleza política y jurídica al que se da el nombre de nacionalidad”²³
- Territorio: “Aquella porción del globo terrestre en el que el Estado ejerce plena soberanía y jurisdicción , y que incluye además de la superficie terrestre, el subsuelo, las aguas que le pertenecen el espacio aéreo ubicado sobre la superficie estatal”²⁴

Respecto al territorio en el artículo 42 Constitucional encontramos: El territorio nacional comprende:

- a)- El de las partes integrantes de la Federación;
- b).- El de las islas, incluyendo los arrecifes y cayos en los mares adyacentes;
- c).- El de las islas de Guadalupe y las de Revillagigedo situadas en el Océano Pacífico;
- d).- La plataforma continental y los zócalos submarinos de las islas, cayos y arrecifes;
- e).- Las aguas de los mares territoriales en la extensión y términos que fija el Derecho Internacional las marítimas interiores;
- f).- El espacio situado sobre el territorio nacional, con la extensión y modalidades que establezca el propio derecho internacional.

En el artículo 43 Constitucional se enumeran cuáles son las partes integrantes de la Federación, es decir, los Estados.

- Gobierno: Es la autoridad como factor de la organización política.

²³ PAZ BARNICA, Edgardo. **“Lecciones de Derecho Internacional Público”**. Ediciones Cultura Hispánica del Instituto de Cooperación Iberoamericana. Madrid España. 1984. p.262.

²⁴ Ibidem p. 262

Para el Derecho Internacional Público las personas que tienen autoridad fuera de su territorio o son encargadas de las relaciones exteriores se les denomina: Agentes Diplomáticos o Agentes Consulares.

Más adelante estudiaremos el concepto de soberanía pero en el artículo 39 Constitucional y respecto a la facultad que tiene el pueblo de alterar o modificar su forma de gobierno.

12-Soberanía:

Morelos, quería para su pueblo libertad política, la cuál es un elemento indispensable para una vida digna, nuestra Nación a lo largo de su historia ha deseado que este deseo se cumpla es por ellos que este país a librado muchas batallas, en el decreto constitucional de Apatzingán formulado bajo la inspiración de Morelos encontramos los siguientes conceptos concernientes al tema que estamos tratando, la soberanía “La facultad de dictar leyes y establecer la forma de gobierno que más convenga a los intereses de la sociedad, constituye la soberanía.” “Como el gobierno no se instituye por honre o intereses particulares de ninguna familia, de ningún hombre o clases de hombres, sino para la protección y seguridad general de todos los ciudadanos unidos voluntariamente en sociedad, ésta tiene derecho incontestable a establecer el gobierno que más le convenga, alterarlo, modificarlo o abolirlo totalmente cuando su felicidad lo requiera.” “Por consiguiente, la soberanía reside originalmente en el pueblo.”²⁵

Los diputados al Congreso de la Unión (1823-1824) asentaron la soberanía en el artículo 3º del Acta Constitutiva.

²⁵ RABASA, Emilio O. “Mexicano ésta es tu Constitución”. Novena Edición. Cámara de Diputados. México 1999. p 153.

La Revolución de Ayutla constituyó sin duda una protesta más en contra de la dictadura, que se negaba al reconocimiento de los derechos del pueblo, pero nuevamente en la Constitución de 1857, se acepta la soberanía popular.

En el siglo XX, el pueblo de México en uso del derecho de la soberanía, consagrado en la Constitución, luchó en contra de la dictadura del general Porfirio Díaz y del gobierno de Victoriano Huerta, en la Constitución de 1917 los diputados constituyentes de Querétaro plasmaron el derecho que tiene el pueblo de elegir su gobierno en contra de los poderes opresores, es decir pensaron que el pueblo al elegir su gobierno y a sus representantes elegiría también su suerte.

En nuestro país, la soberanía es un elemento esencial pues México se lucha para que el poder opresor no sea el que gobierne y así mantener relaciones diplomáticas con otras Naciones. Ahora bien no sólo nuestro país debe ser soberano, sino todos los países en los cuáles se desee mantener relaciones a nivel internacional, que cuenten con plena libertad para establecer relaciones con otros estados u organizaciones de estados, celebrar convenios o tratados y desde luego para hacer que se respeten la independencia de su territorio y la vigencia de las leyes e instituciones.

De esta manera los Estados que son soberanos pueden ejercer sus derechos pero así mismo sin infringir los derechos de los demás, esto da origen a que se sigan manteniendo las relaciones internacionales, las cooperaciones y la paz.

Cuando la soberanía es restringida por Estados o Naciones mas fuertes se dice que estamos frente al protectorado, el vasallaje, el régimen de capitulaciones, los territorios sin autogobierno, el fideicomiso internacional y el mandato.

A nivel internacional el concepto de Soberanía lo encontramos en el Artículo 2 de la Carta de las Naciones Unidas cuando afirma que la ONU “está basada en el principio de la igualdad soberana de todos sus miembros”.

De lo anterior se desprende que éste principio trata de proteger los Estados pequeños frente a los fuertes o poderosos y por otro lado busca la igualdad de todos y con ello mantener el equilibrio político.

En nuestra Constitución encontramos en el artículo 39 “La soberanía nacional reside esencial y originalmente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo el tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno”.

13.-Derechos Laborales

Existen diferentes ordenamientos que regulan los derechos laborales conquistados por los trabajadores, es así como la Conferencia de Berlín, celebrada en 1980, adoptó entre otras medidas algunas recomendaciones sobre el trabajo en las minas y sobre la limitación de las jornadas de trabajo para las mujeres y los niños.

En la Conferencia de Berna, de 1913 se propusieron reglas destinadas a la protección de los trabajadores en cuanto a los riesgos profesionales.

La Carta Social Europea del año 1961, contiene los principios básicos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

La Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social, celebrada en Santiago de Chile, en 1942, adoptó entre otros acuerdos que la salud, la capacidad y el bienestar de los trabajadores de una nación americana interesan también a las demás americanas, así se da prioridad a resguardar el capital humano, garantía de integridad y defensa continental.

Es importante señalar que también existen los Convenios celebrados en la Organización Internacional del Trabajo es así como en la XXXVI Conferencia internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia en 1944 se proclamó como una obligación fomentar entre las naciones del mundo medidas de seguridad social para aquellos que las necesitan como la asistencia médica completa y una protección adecuada para la salud y la vida de los trabajadores en todo tipo de trabajo.

La historia de la humanidad ha sido una lucha constante por alcanzar su libertad, y desde luego el respeto a la dignidad del hombre, es así como surge el derecho del trabajo.

El derecho del trabajo consagra los principios que regulan las relaciones entre los trabajadores y los patrones, es así como los derechos laborales constituyen la conquista de los trabajadores por sus propios derechos, es decir han luchado por una jornada justa, mejores condiciones de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, un salario que le permita un

bienestar económico social y cultural, etc; en teoría el derecho laboral consagra los principios para el mejoramiento en las condiciones de nuestros trabajadores, pero creemos que hay una marcada distancia entre este conjunto de normas y lo que realmente está pasando en los centros laborales.

Las Convenciones que surgieron en la Organización Internacional del Trabajo son las que tienen mayor influencia a nivel mundial en cuanto a la prevención de accidentes y a las medidas de seguridad.

Más adelante estudiaremos cada uno de los Convenios sobre seguridad e higiene de los cuáles nuestro País es miembro.

CAPITULO II.- ANTECEDENTES.

Este segundo capítulo contiene los antecedentes que dieron origen a la legislación laboral en materia de seguridad e higiene en los centros laborales y que actualmente los encontramos regulados en el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y los Convenios Internacionales sobre que nuestro país ha ratificado con la Organización Internacional del Trabajo.

1.-Constitución de 1917

Después de la independencia en México habían dos partidos políticos por un lado estaba el monárquico encabezado por Agustín de Iturbide y el partido republicano el cuál estaba respaldado por antiguos insurgentes. Iturbide es llevado de manera improvisada al poder en 1822 a 1823, lo cuál provoca que los partidarios de la monarquía pierdan poder.

En el Congreso que se encargaría de elaborar el Acta Constitutiva de enero de 1824 y la Constitución de enero de 1824 se enfrentaban las tendencias para determinar como sería estructurado el gobierno federal o central, aunque los federalistas triunfaron, quienes eran de ideas contrarias a la Colonia y al gobierno de Iturbide el cual se regía de formas d gobierno despótico, y por el contrario el régimen federal contenía autonomía, democracia y libertad.

La Constitución de 1824 trajo consigo una vida independiente para los mexicanos, dicha ley fueron ideas de Morelos, y fue sancionada en Apatzingán en 1824, aunque no tuvo vigencia práctica, sí contenía y proclamó la forma de gobierno republicano y federal, el principio de soberanía popular y además estableció la división de poderes.

La lucha entre partidos políticos no cesó. El partido centralista triunfó y retuvo el poder en 1835 y detentaron el poder hasta 1846. En este lapso se promulgaron dos constituciones, las Siete Leyes de 1836 y las Bases Orgánicas de 1843 las cuáles eran reflejo de las ideas conservadoras. La última dictadura de Santa Ana (1853-1855) fue nuevamente volver al gobierno central pero también representó su culminación.

El Plan de Ayutla del primero de marzo de 1854 surge como pronunciamiento a Santa Anna por parte del coronel Florencio Villarreal, dicho plan fue un movimiento llevado a cabo por el general Juan Álvarez, el coronel Ignacio Comonfort y Eligio Romero, que poco a poco se extendió por todo el País y con el cuál se logró que Santa Anna abandonara en definitiva el poder. El Plan de Ayutla, es una forma de protesta por parte del pueblo que quería respeto a sus derechos Humanos y una vida digna.

El resultado de dicha revolución fue la Constitución de 1857, en dicha Constitución debían asignar un capítulo especial que consagrara los derechos del hombre, y que nuestro país quedara constituido como república federal, democrática y representativa. “La generación constituyente de 1856-57 es una de las más ilustres que ha dado el Anáhuac. El pensamiento social del ala radical de ese Congreso no se pudo plasmar en la Constitución liberal según su deseo, pero las ideas siguieron vivas, quemando las mentes, hasta que de las cenizas brotó el manantial incontenible de la vida, cuya primera manifestación encontramos en 1901, en el grupo “Ponciano Arriaga”, que dirigió Camilo Arriaga, y de cuyo seno salieron los hombre que mas tarde dieron el Manifiesto del Partido Liberal.”¹

¹ CARPIZO MAC GREGOR, Jorge. **“La Constitución mexicana de 1917”**. Sexta Edición .Porrúa . México 1983. p. 29-30.

La Asamblea Constituyente estuvo conformada por tres partidos políticos el moderado, el conservador y el liberal; Dentro del partido liberal podemos mencionar personajes como Valentín Gómez Farias, Ponciano Arriága, Francisco Zarco, Ignacio Vallarta, León Guzmán, Guillermo Prieto e Ignacio Ramírez.

“Bajo esta Constitución se desató un período mas de lucha sangrienta en la historia de México, la Guerra de Tres años o Guerra de Reforma (1856-1860)”²

Esta lucha de los tres años era presidida por Benito Juárez y la llevaron casi sin periodos de paz, el Presidente Juárez expide la mayor parte de las Leyes de Reforma y éstas fueron incorporadas más tarde a la Constitución. Hasta 1872 Benito Juárez ostentó la presidencia de la República, hasta cuando sucede su muerte.

Aunque Porfirio Díaz inició su lucha por una igualdad para los campesinos de aquella época que vivían en desigualdad de derechos, poco a poco se fue apartando de dichos principios y por el contrario luchó por los derechos de los conservadores quienes no querían que nada cambiara pues a éstos no les convenía porque los derechos estaban de parte de ellos.

El Profesor Jorge Carpizo al respecto comenta “Algunos miembros del círculo Arriaga, al verse constantemente perseguidos por la autoridad, decidieron pasar la frontera hacia el norte y el primero de julio de 1906 en Saint Louis, Mo; Ricardo y Enrique Flores Magón , Juan y Manuel Sarabia, Antonio I. Villarreal, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, expidieron el Plan

² FLORESGÓMEZ GONZALEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo, **“Manual de Derecho Constitucional”**. Porrúa. México 1976. p. 38.

del Partido Liberal, que comenzó con una exposición de sus ideas, donde se examinó profundamente nuestra situación política, social económica y religiosa.”³

Los dirigentes del Partido Liberal Mexicano lanzaron un programa en el cuál hacían una exposición de motivos y por otro lado pedían correctamente determinados puntos tanto políticos, sociales, y económicos para el pueblo mexicano.

Ya en 1908 nuestro País exigía un cambio en el poder, el gobierno del General Díaz sólo acumulaba descontentos y ya no querían una postulación para otro período. Es así como los partidos políticos empezaron a organizarse para una nueva contienda electoral.

El Partido Democrático fue el primero en fundarse el 22 de enero de 1909, el licenciado Benito Juárez Masa era el presidente del mismo, aunque estuvieron de acuerdo con la reelección de Díaz, no lo estaban con el hecho de que Ramón Corral fuera el vicepresidente pero, la imposición de éste último fue lo que desató el descontento de la oposición.

Surge el Partido anti reeleccionista dirigido por el licenciado Emilio Vázquez Gómez y Francisco I. Madero, con el lema “Sufragio Efectivo. No Reelección”. Madero se unió al magonismo pero se retira porque no compartía ideas de violencia, pero comprendió que sólo la guerra podía terminar con la dictadura.

Madero es postulado a la primera magistratura y así emprende la gira electoral, y es perseguido y encarcelado en San Luis Potosí y desde ahí el 5 de octubre de 1910 suscribe el Plan de San Luis Potosí que señalaba el 20 de noviembre como fecha en que debía iniciarse el

³ CARPIZO MAC GREGOR, Jorge. Op Cit. p 29-30.

movimiento revolucionario. El 25 de mayo de 1911 el presidente Díaz presentó su renuncia y abandonó el país. Con lo anterior Madero y los liberales habían triunfado y el pueblo podía elegir a sus gobernantes. Madero llega a la presidencia de la República; pero es traicionado por Victoriano Huerta y muere asesinado.

Venustiano Carranza y la legislatura de Coahuila el 19 de febrero de 1913 desconocieron el gobierno del general Huerta y comprendieron que era necesario volver a la lucha. Al respecto surgió el Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, el cuál contiene los principales propósitos de un nuevo movimiento armado.

La Constitución de 1857 ya no cubría las necesidades a las que se enfrentaba nuestro País, era necesario que ya tuviéramos con una nueva Constitución el maestro Jorge Carpizo menciona “Silva Herzog afirma que fue una sorpresa para la mayoría de la nación que don Venustiano Carranza convocara a un Congreso Constituyente”⁴

Se expide así la convocatoria al Constituyente la cuál establecía la reunión de la Asamblea en Querétaro el primero de diciembre de 1916; Aunque las primeras sesiones se aprobaron las credenciales de los Diputados. Para el 31 de enero de 1917 había de concluir las labores. Se celebraron 67 sesiones; la última es declarada como permanente pues duró los días 29, 30 y 31 de enero de 1917.

En la Asamblea estuvieron representadas las tendencias políticas de la nación, y asistieron personalidades con gran prestigio entre otros y los cuáles formaron parte de la

⁴ CARPIZO MAC GREGOR, Jorge. Ibidem. p.59.

Asamblea Enrique Colunga, Francisco J. Mújica, Luis G. Monzon, Enrique Recio, Alberto Román.

Venustiano Carranza leyó un discurso en el cuál enumeró las principales reformas que se proponían a la de 1857. Pero el proyecto fue dado a conocer hasta el día seis de diciembre. El proyecto no era novedoso, solo cambió la redacción de los artículos, pero no toco el contenido de los mismos. Es necesario mencionar cuáles fueron los artículos que fueron reformados de manera más notoria y son el artículo: 1º, 3º 5º. 7º, 9º, 14, 16, 18, 20, 21, 24, 27, 28, 30, 36, 43, 49, 52, 59, 63, 65, 66, 67, 73, 76, 82, 83, 84, 89, 94, 95, 96, 103, 107, 108, 109, 110, 111, 115, 121, 129, 130, y los artículos 125 y 126 de la Constitución de 1857 fueron suprimidos. Los principales debates surgieron cuando se trató el tema de los derechos del hombre: la enseñanza, el trabajo y la tierra. El artículo 123 se votó por unanimidad el 23 de enero. El 31 de enero se firma la Constitución Luis Manuel Rojas y después los constituyentes, protestaron guardar y hacer guardar la Constitución, al igual que Venustiano Carranza.

Nuestro estudio principalmente es acerca de los derechos laborales de los trabajadores en cuanto al tema de su salud y en la Constitución de 1917 se retomaron las necesidades del trabajador. Es la que actualmente nos rige y la primera en el mundo en declarar y proteger los derechos sociales, instrumentos que nos permiten llevar una vida al igual que las garantías individuales que son intrínsecas al ser humano y que además ha servido como modelo y ejemplo para otros países.

2.- Artículo 123 Constitucional

La clase trabajadora creemos, siempre ha luchado por sus derechos pero se encuentra en desventaja ante los grandes capitales, ante las largas horas de trabajo recibe un salario que en muchos de los casos no alcanza para cubrir sus necesidades, como hemos estudiado anteriormente siempre ha estado desprotegido ante el sufrimiento de alguna enfermedad o un accidente o peor aún la muerte y hablamos de una clase trabajadora que está conformada por hombres, mujeres y niños pues laboran en muchas ocasiones en lugares insalubres o poco seguros.

Desafortunadamente la influencia del individualismo dentro del liberalismo en el que se considera al hombre el objeto y fin de las instituciones sociales, el Estado no interviene en las relaciones entre el trabajador y el patrón, y por lo tanto se cometían injusticias.

Durante el siglo XIX la lucha obrera se fortalece, y con esto se afirma que el Estado debe intervenir a través de normas dirigidas a proteger su salud, bienestar, jornadas de trabajo, prestaciones, entre otros.

Mientras que en Europa ya existía el Derecho del Trabajo, en México todavía se aplicaban las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, aunque los trabajadores vivían en situaciones muy deplorables.

La Constitución de 1857 establecía la declaración de los derechos del hombre frente al Estado y la sociedad, estas ideas eran liberales, pero también establece que el Estado no debe intervenir, ante esto Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez no estaban de acuerdo. Este último

pensaba que la solución a los problemas laborales era convertir en capital el trabajo, es decir el trabajador también debía disfrutar de las ganancias con el patrón y mientras esto suceda la Comisión solo estaría hablando de soberanía en vano.

Como hemos mencionado las injusticias en los trabajadores, la explotación y la miseria dieron origen a la huelga de Cananea y Río Blanco en los primeros años del siglo pasado.

El Partido Liberal dirigido por Ricardo Flores Magón publicó el primero de julio de 1906 un manifiesto que era la legislación del trabajo y contenía los derechos que debían gozarlos obreros y campesinos. Las leyes del trabajo fueron obra de la revolución llevada a cabo por hombres que laboraban en fábricas y talleres.

Como antecedentes del artículo 123 podemos citar la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 19 de octubre de 1914 expedida por el General Cándido Aguilar y en la cuál, se fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y ya se contemplaba la protección en caso de riesgos profesionales y en 1915 en Veracruz se expide la primera Ley de Asociaciones Profesionales.

En el Estado de Yucatán en 1915 se promulgó una Ley de Trabajo que reconocía de igual forma principales derechos de los trabajadores.

Al respecto de la incorporación al texto constitucional de los derechos sociales el Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, explica que es la aportación más importante que realizó la Asamblea Constituyente ya que junto con los artículos 123 y 27 constitucionales son instrumentos protectores de la libertad y dignidad de las personas.

El proyecto que realizó la Comisión lo conoció Carranza antes de la Asamblea quien lo aprueba. El día 31 de enero de 1917, se leyó ante el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el título VI de la Constitución. La exposición de motivos la redactó José Natividad Macías, entre las principales ideas tenemos:

- El Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna;
- Por la desigualdad de medios económicos e influencia social, para resolver conflictos laborales, aún mejor que la justicia es la conciliación;
- El derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones;
- Que las deudas ya no se pasaran de padres a hijos y con esto se terminara con la cadena de esclavitud.

El artículo 123 a consideración del Licenciado Miguel de la Madrid, seis grupos de garantías “a) Garantías tutelares del trabajador individual sin distinción de sexo, de edad o de nacionalidad, reglas directas de prestación de servicio; b) garantías tutelares del trabajo de las mujeres y de los menores; c) garantías tutelares del trabajador sindicalizado; d) garantías tutelares sobre jurisdicción laboral; e) garantías relacionadas con la previsión social; y f) garantías sobre integración del trabajador en la empresa”⁵

Respecto al artículo 123 el profesor Carpizo comenta “La importancia de este artículo estriba en la idea de libertad, ya no sólo libertad frente al Estado, sino libertad frente a la economía. Nuestro artículo, como Minerva, nació rompiendo la cabeza de un dios la

⁵ DE LA MADRID HURTADO, Miguel. **“Estudios de derecho constitucional”** Porrúa. México 1986. p.113.

omnipotente economía, y abrió cause a una nueva idea de estructura económica, donde se desea que termine la explotación del hombre por el hombre, que éste lleve una un vida que le permita participar de los bienes culturales, y las nuevas generaciones tengan igual número de oportunidades, donde el esfuerzo propio le dé al hombre su lugar en la escala social”⁶

3.- Tratados Internacionales

Es importante empezar por estudiar que es lo que entendemos por tratado y así encontramos que para Antonio Remiro Brotons “tratado es la manifestación por escrito de las voluntades concordantes imputables a dos o más sujetos de Derecho Internacional de la que derivan obligaciones y derechos para las partes según las reglas de Derecho Internacional”⁷.

Los tratados son la fuente principal del Derecho Internacional, es decir la forma mediante la cuál dos o más Estados llegan a formar acuerdos de voluntades por escrito. Si no existe una constancia en la cuál se precisa el objeto del tratado no existe tal.

Como ya dijimos anteriormente los tratados internacionales son concertados por sujetos, los Estados que son soberanos es decir que son capaces de tomar decisiones y cumplir así con las obligaciones que trae consigo la firma de los mismos.

En 1944 se crea la Comisión de Derecho Internacional (CDI), dicho órgano es creado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (res.174-II) del 21 de noviembre de 1947, es creada

⁶ CARPIZO, Jorge. Op Cit. p 105.

⁷ REMIRO BROTONS, Antonio. **“Derecho Internacional Público. Parte II. Derecho de los Tratados”**. Tecnos. Madrid 1987. p. 29.

para asistir el desarrollo del Derecho Internacional pero, en realidad la Comisión se ocupó de este tema hasta 1962.

Para 1969 se reunió en Viena la Conferencia durante dos períodos de sesiones (1968 y 1969), se adopta el texto de la Convención por setenta y nueve votos a favor, uno sólo en contra (Francia) y diecinueve abstenciones entre ellos la ex Unión Soviética y países socialistas del Este; La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, abierta a la firma el 23 de mayo de 1969, entró en vigor el 27 de enero de 1980, treinta días después del depósito del trigésimo quinto instrumento de ratificación y adhesión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 84; obliga a todos los Estados que lo han ratificado.

Lo realmente interesante es la obligatoriedad particular que afecta a los Estados que celebran tratados, con posterioridad a su entrada en vigor.

Los tratados internacionales inician con la celebración del tratado o negociación del mismo. “Negociar es participar en la elaboración del texto de un tratado, proponiendo, discutiendo, contraofertando o aceptando propuestas para las cláusulas que han de componerlo.”⁸

Un estado puede estar interesado en participar en un tratado ya sea libremente o por medio de un pactum de negociando o contrayendo. La negociación puede ser de manera bilateral la cuál tiene como características la reserva, la discreción o el secreto por medio de misiones diplomáticas o por en envío de misiones especiales. Existe también la negociación multilateral la cuál se lleva a cabo en el seno de una Conferencia diplomática pero revestida de publicidad o en alguno de los órganos de la Organización Internacional.

⁸ REMIRO BROTONS, Antonio. Op Cit. p.72.

La conclusión de los tratados internacionales no es un acto simple lleva consigo un procedimiento formado por tres etapas que son la negociación, la firma y la ratificación el conjunto de estas tres etapas formalizan el tratado.

La firma constituye una de las formas mediante las cuáles se manifiesta el consentimiento del Estado para obligarse por un tratado internacional.

Por medio de la ratificación se concluyen los tratados. Es el acto más importante pues es aquí donde los tratados adquieren fuerza obligatoria, en la doctrina la ratificación para algunos autores es <<la aprobación dada al tratado por los órganos internos competentes para obligar internacionalmente al Estados>>. Los tratados internacionales se ratifican por medio de cartas o instrumentos en los cuales se copia el texto del tratado con la promesa de que el mismo será cumplido y adquieran validez cuando se intercambian entre los Estados signatarios o se depositan en un lugar determinado.

La entrada en vigor del tratado se da cuando y de que manera dispongan los Estados negociadores.

Hemos estudiado las características de un tratado pero, es también necesario examinar su fuerza obligatoria, es decir un tratado tiene fuerza obligatoria cuando el Estado que lo está suscribiendo, tiene un orden jurídico que le permite tener relaciones con otros Estados, ya hemos hecho referencia a la soberanía y por tanto es cuando los Estados pueden tomar decisiones al acordar con otros, pero además lo suscrito en los tratados no deben contraponerse con la legislación nacional ante lo cuál Kelsen menciona “La derivación de las normas de un orden

jurídico de la norma fundamental del propio orden, se realiza mostrando cómo las normas particulares han sido creadas de acuerdo con la norma básica”⁹

Todos los tratados celebrados por los Estados que se encuentren vigentes obligan a las partes y deben ser cumplidos por las mismas de buena fe con base a la regla Pacta Sunt Servando << Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe>>. Lo anterior nos indica que un estado signatario de un tratado no puede invocar lo dispuesto por el Derecho interno para no cumplir lo acordado en el tratado.

Por último creemos conveniente mencionar que en el campo del Derecho del Trabajo, los tratados que se celebren dentro de la Organización Internacional de Trabajo son una excepción al procedimiento clásico de la ratificación pues cada país de la referida Organización se vuelve obligatorio el tratado con el voto mayoritario de las delegaciones participantes, una vez votados los acuerdos son firmados por el Presidente de la Conferencia Internacional.

4.- Ley Federal del Trabajo de 1931

Existieron diferentes proyectos anteriores a la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

El licenciado Emilio Portes Gil es nombrado presidente interino, a causa de la muerte del presidente electo, el presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928. El

⁹ KELSEN, Hans. **“Teoría General del Derecho y del Estado”**. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1988. p135.

gobierno ya había planeado la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo.

La Secretaría de Gobernación convoca una asamblea obrero-patronal, la cuál se reúne el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de código federal del trabajo. El proyecto antes mencionado es publicado por la C. T. M, con algunas observaciones de los empresarios, esto da como resultado el primer antecedente concreto para la elaboración de la ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Enseguida el presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de código federal del trabajo, este proyecto fue elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero este proyecto no fue del todo aceptado en las cámaras ni por los obreros porque establecía el principio de la sindicación única tanto para los empresarios y porque dicho proyecto prescribía el arbitraje semi-obligatorio, fue llamado así porque la Junta debía arbitrar el conflicto pero, tenían la opción los trabajadores de negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de los derechos sociales.

Comenta el maestro Mario de la Cueva “Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código sino el de ley . Fue discutido en Consejo de Ministros y remitida al Congreso de la Unión; donde fue ampliamente debatido; y previo un número de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.”¹⁰

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. **“El Nuevo Derecho del Trabajo”**. Tomo I. Décima Sexta Edición. Porrúa. México 1999. p 54.

5.- Ley Federal del Trabajo de 1970

En 1960 el presidente Adolfo López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, entre las personas que designó se encontraban el maestro Mario de la Cueva, el Licenciado Salomón González Blanco, quien era el Secretario del Trabajo y Previsión Social, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal, la Licenciada María Cristina Salomón de Tamayo y Ramiro Lozano con la finalidad de que revisaran las posibles reformas a la ley del trabajo comenta el maestro De la Cueva que dicha comisión se percató que era necesario adoptar reformas a las fracciones II, III, VI; IX, XXII, XXXI, del artículo 123 en su apartado "A" de la Constitución pues a consideración del mencionado autor no sería posible aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo o establecer un sistema mas justo y determinante en cuanto a los salarios o el porcentaje a que tienen derecho los trabajadores en las utilidades que se generen en las empresas, comenta además que la Suprema Corte de Justicia de la Nación había dado un interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII, las cuáles se refieren a la estabilidad de los empleados en los trabajos, lo cuál era "urgente corregir". En diciembre de 1961 se envió al Poder revisor la iniciativa presidencial y la misma quedó aprobada en noviembre de 1962.

En 1967, el presidente Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión integrada por los licenciados antes mencionados y además con el Licenciado Alfonso López Aparicio, para preparar un segundo proyecto y en 1968 , el proyecto ya estaba terminado, el Presidente envía un anteproyecto, como quedó denominado entonces a todos los sectores interesados, los cuáles podían formular su opinión y podían también hacerle observaciones, la clase obrera envió gran cantidad de observaciones mientras que la clase patronal se abstuvo de hacerlo.

El Presidente invitó a personas para que representaran a las clases sociales, por un lado la clase patronal designó un grupo de Abogados, los cuáles se oponían a todas las normas del anteproyecto y además pidieron aspectos que lejos de ayudar al mejoramiento de las condiciones laborales, le afectaban entre ellas el doblete como obligatorio; se opusieron al pago de las horas extras; rechazaron que se pagara un prima adicional de su salario cuando el trabajador disfrutara de sus vacaciones; no aceptaban la idea del pago de un aguinaldo anual; En un documento del 8 de julio de 1968 concluyó la clase patronal que la proyectada reforma no se debía referir a la parte sustantiva, solo a la parte procesal de la misma.

Los representantes de los trabajadores también acudieron a la comisión con sus observaciones y su postura fue desde luego muy distinta, la cuál la podemos encontrar en la publicación de la Confederación de Trabajadores de México titulada “Reformas y adiciones al ante-proyecto de ley federal del trabajo, Editorial Cuauhtémoc, 1968: ellos creían que la ley de 1931 era una buena idea de los derechos de los trabajadores de aquel entonces pero, que ahora era necesario que la ley que ampara a los trabajadores debía satisfacer sus necesidades y que protegiera los derechos laborales conquistados y que con la participación de las utilidades que se generaran por las empresas se elevara su nivel de vida. Exigían reformas como: la federalización de la justicia del trabajo, para que los gobiernos y los empresarios de los estados no influenciaran, pero esto sólo podía hacerse mediante una reforma constitucional, pidieron la reducción de las horas de trabajo, libertad sindical, libre contratación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.

Cuando se tuvieron las observaciones por parte de estos dos sectores tanto el patronal, como el obrero, además de otros sectores la Comisión redactó el proyecto final, al que acompañó de una Exposición de Motivos;

En 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo. Nuevamente frente a las Comisiones de diputados y senadores las clases sociales de trabajadores y de patrones expusieron sus sugerencias y sus observaciones.

Al finalizar las reuniones con los trabajadores y empresarios, los diputados y senadores invitaron a una reunión a la Comisión redactora a intercambiar opiniones, en dicha reunión comenta el profesor De la Cueva les formularon diversas interrogantes a los cuáles la comisión trató de explicar. “La Iniciativa no sufrió modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales , pero si se analizan en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder legislativo, se llega a la conclusión de que si bien se logró una armonía mayor entre diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos, así, a ejemplo , en la definición del salario (la retribución que debe recibir el trabajador a cambio de su trabajo) se sustituyó el término a cambio de con la fórmula por su trabajo, porque el primero podía dar la impresión de que subsistía la idea de que el derecho nuevo aceptaba aún la tesis de que las relaciones de trabajo se basan en un intercambio de prestaciones , siendo así que está concebido en la Iniciativa como el estatuto que se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y dar realidad a los ideales de justicia social que guiaron a los creadores del Artículo 123, en cambio se observa que se restringen muchos de los beneficios que la Iniciativa concedió a los trabajadores, más aún, no se encuentra en esas modificaciones ninguna que signifique un nuevo derecho para el trabajo”.¹¹

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. Op Cit. P.60

6.- Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

En 1980 se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, el Ejecutivo Federal presentó el 18 de diciembre de 1979, una iniciativa a la ley antes mencionada modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis; adicionando el artículo 47; para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajadores aquí donde el procedimiento laboral se convierte en un derecho social de clase dichas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980.

La Ley del Trabajo de 1931 y de 1970, no tenía un derecho social en cuanto al procedimiento, con ello el procedimiento era ineficiente y lo más grave que era en perjuicio del trabajador, con las reformas anteriormente señaladas se destaca un procedimiento más claro y y rápido.

Esta ley es considerada tripartita al contemplar al derecho colectivo, individual y con normas procesales, en una sola unidad, obligando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que se desempeñen de una manera más eficiente, característica que se ve reflejada al dirimir los conflictos.

Así encontramos que las reformas a la Ley Federal del trabajo en 1980 contenían un espíritu social destacando las siguientes: la carga de la prueba al patrón, suplencia de la queja en la demandante trabajador, y las modificaciones al procedimiento de huelga.

7.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

El estudio que estamos realizando se limita a los trabajadores que se encuentran reglamentados en el apartado A de nuestra Constitución es por ello que sólo mencionaremos los artículos que tienen relación con la prevención de riesgos de trabajo y son los siguientes:

Artículo 45.-“Las dependencias y entidades públicas, deberán:

- a) Facilitar la realización de estudios e investigaciones sobre accidentes y enfermedades de trabajo.
- b) Proporcionar datos e informes para elaborar estadísticas sobre accidentes y enfermedades de trabajo;
- c) Difundir e implantar, las normas preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo.
- d) Integrar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

En el Artículo 46.- La seguridad e higiene se normará por lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley del ISSSTE y sus Reglamentos”.

Artículo 47.- “Corresponde al Instituto promover la integración y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene. El Instituto deberá promover la integración y funcionamiento de una Comisión Consultiva Nacional y de Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene del Sector Público”.

8.- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

El derecho a la Seguridad Social, fue uno de los grandes resultados de la revolución de 1910 y que se vio plasmado en la Constitución de 1917 en la cuál se consideró la posibilidad de que el Estado brindara protección social y bienestar a todos los mexicanos pero no fue sino hasta 1943, cuando se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social en el mismo año. Gracias a nuestra carta magna la seguridad social se reafirmó como una materia en la cuál trabajadores y patronos cada uno tiene derechos y obligaciones y el Estado como ordenador, promotor y contribuyente de forma solidaria en las distintas prestaciones sociales.

Así el quince de mayo de 1943 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, un Decreto por el cuál se establece que a partir del primero de mayo de 1944, se implementaron tres seguros obligatorios: de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales; Enfermedades no profesionales y Maternidad y de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.

El 12 de julio de 1943, el IMSS recibió la primera cédula de afiliación y empezó a otorgar prestaciones a sus derechohabientes a partir del primero de enero de 1944. Desde ese entonces el IMSS ha contribuido a mejorar la vida y la salud de los trabajadores afiliados y la de sus familias. Aunque un aspecto político con su creación, los conflictos laborales disminuyeron, y de igual forma estableció las bases para que las relaciones laborales se llevaran a cabo dentro del marco de la legalidad.

El IMSS originalmente se creó con la idea fundamental de proteger a los trabajadores y sus familias pero al paso del tiempo también se ha extendido para aquellas personas que no tenían la capacidad económica para aportar su contribución.

La ley del Seguro Social se reformó en diversas ocasiones con el propósito de que la seguridad social llegue a grupos sociales en situaciones económicas desfavorables y así tenemos las siguientes reformas:

- Seguro En 1943, se expide una nueva Ley del Seguro Social que amplió los servicios de la seguridad social a todo mexicano económicamente activo, además se pretendió que el seguro social se extendiera a colonos, pequeños propietarios y ejidatarios.
- En 1980, se reforma la ley del Seguro Social con la finalidad de mejorar la cuantía de las pensiones por riesgo de trabajo, por invalidez, vejez, y cesantía en edad avanzada.
- En 1984, se modificaron el propósito de dejar atrás las limitaciones para los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, pero cuando los trabajadores lo desearan podían regresar a su trabajo sujeto al régimen obligatorio del Social, pero sin dejar de percibir las pensiones que tenían asignadas.

Ahora bien, la ley del Seguro Social actual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995 y entró en vigor el primero de enero de 1997. El antecedente inmediato de la reforma legal y estructura del Instituto Mexicano del Seguro Social, es la reforma legal del 9 de julio de 1993, y los principales argumentos que se utilizaron fueron: la necesidad de atender el incremento que estaban registrando las pensiones; y posibilitar que el IMSS tuviera mayores ingresos con el objeto de que no se ocasionara un mayor déficit a las reservas financieras del Instituto.

En la exposición de motivos de la nueva Ley del Seguro Social enviada por el entonces presidente de nuestro país el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, el 8 de noviembre de 1995, enviada a la H. Cámara de Diputados encontramos lo siguiente:

“La seguridad social es uno de los mejores medios para llevar a cabo los objetivos de política social y económica del Gobierno y satisfacción las legítimas demandas y aspiraciones de la población. Su materialización en el Instituto Mexicano del Seguro Social se ha destacado por los grandes beneficios proporcionados a los trabajadores, sus familias y a las empresas, así como la promoción de la salud y el bienestar de la sociedad. El Instituto ha sido instrumento redistribuidor del ingreso, expresión de solidaridad social y baluarte auténtico de la equidad y la estabilidad de nuestro país. A través de los años ha quedado constatada su capacidad de brindar protección, certidumbre y justicia social para los mexicanos, contribuyendo notablemente al desarrollo de nuestra nación”.¹²

Como lo hemos repetido en diferentes ocasiones nuestro estudio principal es la prevención jurídica internacional de los trabajadores, y la Ley del Seguro Social, incluye un seguro de Riesgos de Trabajo; la ley también contempla la protección al trabajador cuando ocurra algún riesgo pero al mismo tiempo prescribe que las empresas serán estimuladas a la modernización para prevenir accidentes.

Encontramos así en el Título Segundo, Capítulo III, Sección Sexta, artículo 80 que el Instituto está facultado para proporcionar servicio de carácter preventivo, y así mismo promoverá programas destinados a prevenir riesgos de trabajo.

En el artículo 81, encontramos que el Instituto se coordinará con dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para realizar programas para la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo.

¹² www.cámaradediputados.gob.mx

Para poder entender lo anterior, es necesario que estudiemos que son los riesgos de trabajo y este concepto lo encontramos en el artículo 41.-“Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo del trabajo”.

Los riesgos del trabajo constituyen uno de los cinco seguros en el régimen obligatorio de acuerdo con el artículo 11 de la mencionada ley al igual que las Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida; Retiro, en cesantía en edad avanzada y vejez y; Guarderías y prestaciones sociales.

La Ley del Seguro Social prescribe también que cuando ocurra algún riesgo de trabajo, patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio, quedara relevado de acuerdo a la ley en las obligaciones con los trabajadores, de acuerdo con el artículo 53.

El artículo 56, prescribe “El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- a) Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- b) Servicio de hospitalización;
- c) Aparatos de prótesis y ortopédica, y
- d) Rehabilitación.

Ahora bien cuando el trabajador sufra un riesgo de trabajo la Ley del Seguro Social también le otorga prestaciones en dinero pero en diferentes supuestos mediante una valoración médica.

Por último en la Ley del Seguro Social encontramos que a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de cada centro de trabajo se le encomienda la responsabilidad de cumplir con todas las medidas de seguridad e higiene para prevenir cualquier riesgo de trabajo.

9.- Ley General de Salud

En el artículo 128 encontramos lo siguiente “El trabajo o las actividades sean comerciales, industriales, profesionales o de otra índole, se ajustarán por lo que a la protección de la salud se refiere, a las normas que al efecto dicten las autoridades sanitarias, de conformidad con ésta ley y demás disposiciones legales obre salud ocupacional.

Cuando dicho trabajo y actividades se realicen en los centros de trabajo cuyas relaciones laborales estén sujetas al apartado “A” del artículo 123 constitucional, las autoridades sanitarias se coordinarán con las laborales para la expedición de las normas respectivas.”

La Ley General de Salud es reglamentaria del artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la ley en mención regula la protección de la salud de todas las personas. En el artículo primero encontramos que esta ley tiene como función establecer las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general.

La Ley General de Salud es el ordenamiento encargado de regular el programa de salud expedido por el Gobierno Federal con el propósito de proporcionar a toda la población como mencionamos anteriormente.

En la Exposición de Motivos de la Ley General de Salud enviada a los CC. Secretarios de la H. Cámara del Congreso de la Unión encontramos que salud “no sólo es la ausencia de enfermedad sino un estado completo de bienestar físico y mental, en un contexto ecológico y social propicio para su sustento y desarrollo. La salud es un elemento imprescindible del desarrollo y, en una sociedad que tiene como principio la justicia y la igualdad sociales, es un derecho esencial de todos”.

En la misma propuesta encontramos que destaca la prohibición de descargar aguas residuales sin tratamiento, así como residuos peligrosos en contenidos de agua destinados al uso y consumo humano.

Otro punto importante es la verificación sanitaria anteriormente llamada inspección sanitaria, la cuál incluye la toma de muestras de productos, mediante un tratamiento casuístico de acuerdo al giro, riesgo y actividad, con el fin de que se cumplan las disposiciones sanitarias de los contrario se harán acreedores a determinadas multas.

10.-Ley General de Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente

Es publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de enero de 1988 y modificada por decreto publicado en el mismo órgano de difusión el 13 de diciembre de 1996.

El fundamento constitucional de la ley antes mencionada lo encontramos en nuestra norma fundamental en los artículos 27 y 73 fracción XXXI-G, este último faculta al Congreso de la Unión para “expedir leyes que establezcan la concurrencia del Gobierno Federal, de los

Gobiernos de los Estados y de los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, en materia de protección al ambiente y de preservación y restauración del equilibrio ecológico”.

Las reformas a la ley antes citada demandó de más de 18 meses con la participación de los poderes Legislativo y Ejecutivo Federales, a través de las Comisiones de Ecología y Medio Ambiente de las Cámaras de Diputados y Senadores y de la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca, respectivamente.

Uno de los propósitos fundamentales del esfuerzo conjunto de estas autoridades fue plasmar en la legislación mexicana las orientaciones y los principios de la nueva política ambiental, fundada en el principio del desarrollo sustentable.

La ley antes mencionada plasma el compromiso que tiene la misma para el cumplimiento de los compromisos asumidos por nuestro país con los tratados y convenios internacionales con esta materia.

Las reformas, adiciones y derogaciones que se proponen en 1996 a dicha ley son producto de una Consulta nacional sobre Legislación Ambiental convocada en 1995.

En la Exposición de Motivos del Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley General del Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente encontramos lo siguiente “Como pudo apreciarse en la amplia consulta que dio como resultado el proyecto de reformas a la legislación ambiental, uno de los anhelos de los mexicanos es el de vivir en un ambiente sano y adecuado para la vida y el desarrollo de las nuevas generaciones, así como el de promover un aprovechamiento sustentable de los recursos naturales. Este propósito ha impulsado

el proceso de reformas, cuyo principal objetivo es el de lograr hacer de las disposiciones jurídicas en materia ambiental, instrumentos realmente eficientes y eficaces”.

En la referida exposición de motivos se dispone que los propósitos de dichas reformas se logran a través de los siguientes rubros:

- Distribución de competencias;
- Instrumentos de Política Ambiental;
- Biodiversidad;
- Contaminación Ambiental;
- Participación Social e Información Ambiental;
- Responsabilidades, Procedimientos Administrativos y Sanciones;
- Denuncia Popular.

Por otro lado encontramos en el artículo 147.- “Quienes realicen actividades altamente riesgosas, en los términos del Reglamento correspondiente deberán formular y presentar a la Secretaría un estudio de riesgo ambiental, así como someter a la aprobación de dicha dependencia y de las Secretarías de Gobernación, de Energía, de Comercio y Fomento Industrial, de Salud, y de Trabajo y Previsión Social, los programas para la prevención de accidentes en la realización de tales actividades, que puedan causar graves desequilibrios ecológicos”.

11.- Ley Federal sobre Metrología y Normalización

Para algunos especialistas en la materia como Margarita Bojórquez, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización ha apoyado la creación de un sistema nacional de normalización y evaluación en conformidad y con la ayuda de una sociedad responsable, con el objetivo de operar este sistema, ponerlo en práctica y desarrollarlo, dando como resultado: organismos de normalización, laboratorio de pruebas, entidades de acreditación y unidades de verificación.

Nuestro país se ha ido incorporando al comercio mundial, ha firmado tratados y convenios y por lo tanto debemos ser un país que fabrique productos de calidad y con esto tenga posibilidades de competir con otros en este mismo plano, es necesario comentar que a la par de un desarrollo económico también existe un desarrollo y mejoramiento de estos productos.

En el año de 1992 se publica en nuestro país la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, cuando se pretende comercializar productos mexicanos fuera del territorio, esta ley incorpora a la sociedad mexicana los estándares y normas que los países desarrollados ya tenían desde principios de siglo.

A continuación encontramos el Artículo 2.- “Esta ley tiene por objeto:

II.- En materia de normalización, certificación, acreditamiento y verificación:

b) Instituir la Comisión Nacional de Normalización.

d) Promover las concurrencias de los sectores público, privado científico y de consumidores en la elaboración y observancia de Normas Oficiales Mexicanas y Normas Mexicanas”.

En el artículo 40 de la ley en mención encontramos la finalidad de las Normas Oficiales mexicanas y éstas deberán de establecer las condiciones de salud, la seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo y de igual manera en los centros públicos de reunión.

Y por último las Normas Oficiales Mexicanas deberán contener la mención de la o las dependencias que se encargarán de vigilar el cumplimiento de las normas cuando exista la concurrencia de competencias.

12.- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo

El 21 de enero de 1997 es publicado en el Diario Oficial de la Federación este reglamento, con fundamento en la Ley del Seguro Social 89 y 90 de la Ley del Seguro Social y 40, fracción VII de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Las disposiciones de este reglamento en conformidad con su artículo primero, son de observancia general en todo el territorio nacional, y estas normas son de carácter preventivo contra accidentes y enfermedades de trabajo, con la finalidad que el trabajo sea prestado en condiciones seguras, higiénicas y los anterior en conformidad con la Ley Federal del Trabajo y los Tratados firmados por nuestro país.

La Secretaría dentro de su competencia está la de aplicar e interpretar dicho reglamento, esto lo encontramos en el artículo 3.

Loa patrones y los trabajadores están obligados a cumplir las normas de éste Reglamento de acuerdo con la naturaleza de cada centro laboral, los procesos de trabajo y el grado de riesgo

de cada empresa o estableciendo y considerado los peligros para la vida , la salud y la integridad física de las personas. También en este artículo 5° se contemplan que sean integrantes de las comisiones de seguridad e higiene de los centros de trabajo, los encargados y supervisores de la seguridad, así como los médicos de las empresas serán quienes promuevan la observancia de este Reglamento.

Por otro lado en el artículo 12 encontramos que la Secretaría del trabajo y Previsión Social llevará acabo programas de asesoría y orientación para el debido cumplimiento de la normatividad laboral en cuanto a las materias de seguridad e higiene en el trabajo.

En nuestro trabajo de investigación mas adelante estudiaremos las obligaciones que tienen los patrones en cuanto a la valoración que deben realizar de la aptitud de los trabajadores para ingresar a desempeñar un trabajo pero, encontramos en el artículo 14 del citado Reglamento los siguiente: “Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos de ingreso, periódicos y especiales a los trabajadores expuestos a los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales, que por sus características, niveles de concentración y el tiempo de exposición puedan alterar su salud, adoptando en sus caso, las medidas pertinentes para mantener sus integridad física y mental, de acuerdo a las Normas correspondientes.

Lo anterior tiene como antecedente la Declaración de los Derechos Humanos, principalmente en su artículo 23 “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo”.

Por último en el artículo 14 encontramos que un trabajador debe ser examinado para evaluar su salud, pero también el mismo artículo prescribe que los patrones deben hacer lo

necesario para mantener en condiciones óptimas, higiénicas y seguras los centros laborales, aunque más adelante en el artículo 18 de éste Reglamento menciona que los empleados están obligados a observar dichas medidas de seguridad e higiene.

13.- Normas Oficiales Mexicanas

Las Normas Oficiales Mexicanas de acuerdo al artículo 3 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización en su fracción XI nos refiere que serán de observancia general y, expedida por las Dependencias competentes.

En el artículo 40 de la mencionada ley, encontramos la finalidad que tienen las Normas Oficiales Mexicanas y prescribe que los productos y procesos de elaboración de los productos deberán observar determinadas características y lo encontramos cuando se especifica que pueden constituir un riesgo para la seguridad de las personas o dañar la salud humana, animal, vegetal, el medio ambiente en general y laboral, o para la preservación de recursos naturales;

Al respecto cuando menciona que puede dañar el medio ambiente natural encontramos en la fracción VII del artículo 40 “Las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo y otros centros públicos de reunión”.

En la nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado “A”, fracción XV, prescribe que el patrón tiene la obligación de observar de acuerdo a la naturaleza del centro laboral, las medidas necesarias para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo pero, algo muy importante es el hecho de que

también protege el producto de la concepción en mujeres embarazadas y desde luego a ellas también se extiende la protección.

Cuando los patrones no observan lo anterior deberán pagar los daños que se produzcan en sus trabajadores, y concerniente a los anterior el artículo 51 de de Ley federal del Trabajo en su facción VII establece que es causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador “La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de sus familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento por que no se cumplan las mediadas de seguridad que las leyes establezcan”

CAPITULO III.- SEGURIDAD E HIGIENE PARA CONSERVAR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

En este capítulo haremos referencia a las condiciones sobre seguridad e higiene contenidos en los Convenios que nuestro país ha ratificado con la organización Internacional del Trabajo, nos referimos a sectores como hoteles y restaurantes, oficinas y comercio, a la industria, a los trabajadores que desempeñan sus servicios en carretera, a aquellos trabajadores que cumplen sus funciones en condiciones peligrosas como las radiaciones, y por último examinaremos la capacitación sobre condiciones de seguridad e higiene para los trabajadores.

1.-Los servicios de salud en los centros de trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es Convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en Ginebra el 7 de junio de 1988 en septuagésima primera reunión, este Convenio Número C161 conocido como “Los servicios de salud en el trabajo” adoptado el 25 junio de 1985, el presente Convenio, y con fecha de entrada en vigor el 17 de febrero de 1988.

En el Diccionario Porrúa de la Lengua Española encontramos que servicio significa “Acción y efecto de servir. Organización y personal destinados a satisfacer necesidades del público o de alguna entidad.”¹³

¹³ **“Diccionario Porrúa de la Lengua Española”**. Op Cit. p.698

Por otro lado encontramos en el diccionario antes mencionado que salud es el “Estado en el que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones”¹⁴

Así encontramos en el Convenio que los servicios de salud tienen como función asesorar al empleador, es decir como ya hemos estudiado aquella persona que ha contratado a otras para que presten sus servicios de salud, tienen como objetivo no solo, al empleador sino a los trabajadores y a los representantes de la empresa, por empresa entendemos “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos. Lugar en que se realizan estas actividades”.

Acerca de los requisitos para establecer un medio ambiente y conservarlo en el trabajo, seguro y sano para favorecer la salud tanto física como mental de las personas que laboren cada centro de trabajo

Otro de los principios que trata de lograrse a través de este Convenio es la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, con base a su salud tanto física como mental. La capacidad la debemos entender como la “Aptitud o suficiencia para comprender alguna cosa”¹⁵

La capacidad es un punto muy importante pues todas la personas tenemos diferentes capacidades y aptitudes para desarrollar un trabajo, creemos que cuando a un trabajador se le coloca en un puesto donde sus capacidades las pueda desarrollar de manera eficiente su trabajo será de mayor calidad.

¹⁴ Ibidem 682.

¹⁵ www.encarta.com.mx

En cada centro de trabajo, sin perjuicio para el empleador deberán llevarse a cabo los siguientes puntos: se identificarán y evaluarán los riesgos de salud que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo; se vigilarán los factores del medio ambiente de trabajo y las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud; habrá una planificación y organización del trabajo que incluirán el diseño de los lugares de trabajo, la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y el equipo que deberá utilizarse cuando se emplean sustancias peligrosas; asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en un trabajo; se llevarán a cabo una vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los trabajadores.

Los puntos anteriormente señalados por este Convenio tienen como finalidad que sea también el trabajador quien se preocupe por su salud y seguridad en el trabajo.

La forma en que se podrán adoptar los servicios de salud será de la siguiente manera: Por vía Legislativa, en el artículo 71 de nuestra Carta fundamental encontramos que la facultad para crear leyes la tiene el Presidente de la República, los diputados y senadores al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados. En términos generales, el proceso legislativo comprende el conjunto de actos que van desde la presentación de una iniciativa a cualquiera de las cámaras, hasta la publicación en el Diario Oficial de la Federación, en dicho proceso participan los Poderes Legislativo y Ejecutivo.

El mismo Convenio prescribe que será también por la vía de los Convenios u otros acuerdos entre empleadores y los trabajadores interesados. Los Convenios se encuentran regulados en el artículo 133 Constitucional, al respecto encontramos “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la

misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión”

Así cualquier ley para que surja y siga vigente ya sea federal o local deberá ser conforme a la Constitución.

Pero también existe una tercera posibilidad para el establecimiento de los servicios de salud en el trabajo, dicha forma es que la autoridad en este caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

El personal que preste sus servicios en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional tanto de los empleadores como de los trabajadores y en su caso de los representantes de ambos. El personal deberá ser calificado por la autoridad competente cuando esta así lo convenga.

Los trabajadores deberán ser vigilados en su salud de manera gratuita y en la medida de lo posible esta vigilancia será en horas de trabajo. También tienen derecho a ser informados de los riesgos que corren en su salud cuando desarrollan su trabajo.

Pero, también tanto los trabajadores como los empleadores tienen la obligación de informar a los centros de salud sobre los factores conocidos y todos los factores sospechosos del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

Las enfermedades que surjan entre los trabajadores así mismo las ausencias al trabajo se le informará a los servicios de salud con el fin de identificar la relación que exista entre las causas

de enfermedad o de ausencia y los riesgos de de salud que se puedan presentar en los lugares de trabajo. Los empleadores no deben encargar los servicios de salud a estos últimos pues no serian parciales al momento de calificar la relación entre las enfermedades y los riesgos de trabajo.

Es necesario que las normas establecidas en este Convenio se lleven acabo de manera eficiente pues como se observa en la realidad las condiciones de trabajo cuando estas no son las adecuadas pueden llevar a enfermedades o accidentes laborales. A pesar de que se llevan a cabo investigaciones en cuanto a la prevención de los distintos riesgos laborales, a los patrones no les interesa realmente la salud de sus trabajadores, sólo desean acumular riqueza a cambio de la salud de quienes trabajan para ellos.

Creemos que los trabajadores que se dedican a cuidar la salud de los demás trabajadores y procurar el bienestar de los mismos, en muchas ocasiones no llevan a cabo de manera eficaz sus labores pues este sector presta sus servicios para el patrón, es decir en ocasiones no previenen de todos los accidentes a los que están expuestos los trabajadores, en necesario que los empleados de al servicio de la salud realmente se ocupen de la salud de los trabajadores y advierta a los patrones sobre todo aquello que puede perjudicar la salud de los trabajadores.

Debemos aprovechar de manera adecuada los avances de la Medicina del Trabajo pues uno de los objetivos de esta rama de la Ciencia es colocar a cada trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes pero desde luego ningún centro laboral inseguro será el indicado para ningún trabajador, pues la salud de ellos es su único patrimonio.

2.- Condiciones de seguridad e higienes en hoteles y restaurantes

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y reunida en dicha ciudad el 5 de junio de 1991, en su septuagésima octava reunión, este Convenio es el Número 172, tiene fecha de adopción el 25 de junio de 1991 y fecha de entrada en vigor el 7 de julio de 1994.

En la parte de los considerandos encontramos: Los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo establecen Normas de aplicación general sobre las condiciones de trabajo, estas son aplicables a los trabajadores de los hoteles, restaurantes y establecimientos similares;

“Tomando nota de que, dadas las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo de los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, es conveniente mejorar la aplicación de dichos Convenios y Recomendaciones en estas categorías de establecimientos y complementarlos con normas específicas, para que los trabajadores interesados puedan gozar de una situación acorde con el papel que desempeñan en estas categorías de establecimientos en rápida expansión y para atraer a nuevos trabajadores a los mismos, mejorando así las condiciones de trabajo, la formación y perspectivas de carrera”.¹⁶

¹⁶ www.oit.gob.mx

Las normas de este Convenio son aplicables a los trabajadores que desarrollen su trabajo en los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento y en los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de nuestro país en el Capítulo XIV titulado “Trabajos en hoteles, restaurantes bares y otros establecimientos análogos específicamente en su artículo 344 contiene que las disposiciones de este capítulo son aplicables a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares, y otros establecimientos análogos;

En el artículo 2 del Convenio que estamos estudiando hace referencia a la expresión trabajadores interesados es decir quienes pueden quedar bajo la protección de tales normas, así por trabajadores interesados entendemos los que se encuentran en los establecimientos a los cuáles se aplica el Convenio, de acuerdo al artículo 1 cualquiera que sea su naturaleza y duración en el trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de nuestro país en su artículo 350 se indica que los Inspectores del Trabajo tienen entre otras atribuciones la de “Vigilar que se respeten las normas sobre la jornada de trabajo”, esto de acuerdo a la fracción III del mismo artículo.

Este Convenio hace referencia a las “horas de trabajo” las cuales son consideradas como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

Los trabajadores interesados deberán disfrutar de una jornada normal de trabajo razonable, pero también podrán trabajar horas extraordinarias, siempre y cuando no afecte la salud de estos. En nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 66 que el trabajo podrá

prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero no deberá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana. Creemos que lo anterior tiene como finalidad que el trabajador no afecte su salud, pues es necesario como ya lo hemos dicho que descanse después de prestar su horario de servicios, y dedicar una parte del día a descansar, a sus actividades culturales, deportivas o familiares.

Los trabajadores podrán disfrutar de un descanso semanal. Este derecho al descanso lo encontramos fundamentado en el artículo 123 Constitucional, fracción IV que a la letra indica “Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos”. La jornada laboral no deberá abarcar más de la tercera parte de un día, pero además es necesario que los trabajadores abandonen el quehacer rutinario y puedan disponer de un período de descanso.

Es necesario que los patrones les indiquen a los trabajadores de sus horarios de trabajo para que estos últimos tengan oportunidad de organizar su vida personal y como ya lo mencionamos su vida familiar y dentro de esto sus descansos.

Tienen derecho a un período de vacaciones anuales pagadas, en el artículo 76, indica que los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un periodo de vacaciones por los menos de seis días , a partir del primer año, se aumentarán dos por cada año que cumplan, hasta llegar a doce.

También se prevé que cuando la relación termina antes de que cumpla el año de servicios el trabajador tendrá derecho a una remuneración de forma proporcional al tiempo de servicios prestados, esto se encuentra en el artículo 79, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al término “propina” en el Convenio se menciona que es “el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos”.

Las propinas son independientes de la remuneración básica que el cliente recibirá con regularidad, por parte del patrón

En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 346 se refiere a las propinas como parte del salario. En cuanto a esta prestación observamos que existe una discrepancia entre el Convenio y nuestra Ley federal del Trabajo, aunque en esta última, encontramos en el artículo 346 que los patronos no podrán tener ninguna participación en estas; Consideramos que esta aclaración es importante pues lo que reciban por parte de los clientes es para los trabajadores, porque ellos son quienes han realizado el servicio y las propinas son consideradas como un agradecimiento al mismo.

Las normas laborales también se hacen extensivas a la alimentación de estos trabajadores en su artículo 348 se indica que su alimentación que se proporcione a los trabajadores será sana, abundante y nutritiva.

Aunque no hemos hecho referencia a la obligaciones que tienen los trabajadores de este sector existe una que creemos, engloba que deberán tratar a la clientela que consume en el establecimiento con esmero, esto de acuerdo al artículo 349, de la Ley Laboral, pues de la forma en que traten a los clientes y de su buen desempeño depende que su fuente de trabajo continúe.

Ahora bien creemos necesario hacer referencia a los horarios de trabajo, en este sector laboral los empleados están sujetos a cambios en sus jornadas sin previo aviso, pues son lugares

en los cuáles la atención al público no puede esperar, así se emplea al personal en muchas de las ocasiones por una jornada mayor a la establecida en nuestra ley laboral, esto trae como consecuencia que el desarrollo de sus actividades no les permite descansar apropiadamente por la exigencia en el servicio continuo de la clientela.

Por otro lado a los empleados que se ocupan en estas actividades son requeridos en horarios en el horario nocturno, no sólo es pensar en la remuneración sino en las consecuencias que traerá para el trabajador desarrollar sus actividades con este cambio de horarios.

Las propinas están catalogadas como parte de sus salario, en nuestra opinión no creemos que esto sea conveniente pues es una forma para que los patrones disminuyan en gran medida el salario de los trabajadores, se basan en el hecho de que los clientes complementan el salario de sus empleados.

Acerca de las medidas sobre seguridad e higiene que deben observar los empleados de hoteles y restaurantes creemos que deben preocuparse ellos mismos pues están en contacto con muchas personas, las cuáles pueden llevar consigo cualquier enfermedad.

3.- La capacitación de los trabajadores sobre las medidas de seguridad e higiene

Dentro del ambiente laboral, la higiene y la seguridad, son dos elementos esenciales para poder crear las condiciones favorables para la vida y la salud de los trabajadores y por lo tanto la productividad.

Las normas sobre seguridad e higiene son fundamentales para el desarrollo de las actividades industriales, comerciales y de servicios en las cuales el manejo, uso o producción de las sustancias químicas peligrosas, se lleve a cabo de manera segura, la capacitación tiene como objetivo principal prevenir y si es posible disminuir hasta eliminar el número de accidentes en los trabajadores, las comunidades y en general todo el ambiente.

La capacitación requiere de la participación de los trabajadores, los patrones, de las autoridades gubernamentales quienes establecen las políticas, las normas, los lineamientos entre otros mecanismos para fomentar que se lleven a cabo, y en el caso de la omisión; los empresarios o patrones como ya hemos apuntado son los actores que participan en la capacitación al desarrollar programas de acciones y canalizar recursos para satisfacer los requerimientos en esta materia y por su parte los trabajadores en práctica las medidas sobre seguridad e higiene y seguirán las recomendaciones establecidas.

A través de las inspecciones a las empresas por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en las cual se reflejan las estadísticas de morbimortalidad de los trabajadores por las enfermedades y los accidentes de trabajo es decir los riesgos de trabajo de estas inspecciones a las empresas en la capacitación.

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado “A” señala en sus fracciones XIV y XVI, la obligación de los patrones de capacitar o adiestrara a los trabajadores para el trabajo. En virtud de lo cual, de acuerdo con la naturaleza del negocio, deben observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento; comprometiéndose adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, con el fin de garantizar de manera óptima

la salud de los trabajadores y en el caso de las mujeres embarazadas, y del producto de su concepción.

Las Normas Oficiales Mexicanas contienen las medidas necesarias para prevenir los accidentes de trabajo. Los patrones deberán contar con un botiquín para prestar los primeros auxilios cuando sea necesario.

La capacitación es un requisito indispensable para la prevención de accidentes en los centros laborales, ya que los trabajadores necesitan ser capacitados sobre los riesgos que entraña su labor, creemos que si se la capacitación se da de manera eficaz se lograría disminuir el número de accidentes y esto se verá reflejado en la salud e integridad física de los trabajadores, esta medida también se verá reflejada en la economía de las empresas pero, además a nivel nacional nuestra economía se verá fortificada.

Desafortunadamente los patrones que son los dueños de los medios de producción, en teoría, sobreponen la obtención de la riqueza sobre la salud de sus trabajadores, son muy pocas las empresas que si se preocupan por el bienestar y desarrollo de los empleados la capacitación y el conocimiento de los riesgos laborales deben imponerse en nuestra sociedad como una cultura laboral pero sobre todo como un requisito para que una empresa siga funcionando, pues si los trabajadores desarrollaran sus actividades laborales en un medio ambiente adecuado es decir sano y seguro, disminuirían los accidentes laborales y con esto las discapacidades, enfermedades e incluso las muertes en nuestros trabajadores, con lo anterior la productividad en las empresas no estaría afectada, es decir los empresarios invertirían en el bienestar de sus empleados pero al mismo tiempo es el mejoramiento de su propia productividad.

Ahora bien los trabajadores, no sólo deben ser capacitados, además deberán observar tales medidas para prevenir riesgos , creemos que es también necesario medidas correctivas para que lo lleven acabo en beneficio de ellos mismos.

4.- Medidas de seguridad e higiene en oficinas y comercio

La Conferencia General de la Organización internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne en esta misma Ciudad el 17 de julio de 1964, este Convenio lo podemos identificar con el Número 120, con fecha de adopción del 8 de julio de 1964 y fecha de entrada en vigor del 29 de marzo de 1966.

Este Convenio es aplicado en los establecimientos dedicados al comercio, es decir entendiendo por comercio “Negociación que se hace comprando y vendiendo o permutando géneros o mercancías”; y a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos en los cuales sus trabajadores realizan sus labores en oficinas.

El Convenio antes mencionado de 1964 prescribe diferentes principios generales, los cuales van a permitir que los trabajadores presten sus servicios de manera segura e higiénica, recordaremos que hay un gran número de personas que laboran en comercios y oficinas es por ello que en conjunto con el Reglamento sobre seguridad e higiene en los centros de trabajo el cuál ya hemos estudiado en el capítulo II de nuestro estudio.

Ahora bien retomando las disposiciones generales que el Convenio nos indica son los siguientes: los locales utilizados por los trabajadores al igual que los equipos de dichos locales deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y limpieza.

Los locales deberán ser mantenidos con ventilación entendiendo a ésta como “Acción y efecto de ventilar o ventilarse. Corriente de aire que se establece al ventilarlo”¹⁷

La ventilación a la que hacemos referencia puede ser de manera natural o artificial, y de ser posible deberán los locales, ser iluminados con luz natural.

La temperatura es un elemento muy importante pues es como ya sabemos muchas de las enfermedades profesionales son causadas por esta, cuando se prestan los servicios o el trabajo a temperaturas muy extremosas, la temperatura la entendemos como “Grado mayor o menor en los cuerpos”.¹⁸

El Convenio nos menciona que de acuerdo a las circunstancias la temperatura deberá ser la más adecuada.

Los locales deberían contar con agua potable o con cualquier otra bebida sana para los trabajadores.

¹⁷“ **Diccionario Porrúa de la Lengua Española**”, Op Cit. p794.

¹⁸ Ibidem. p737.

Deberán tener también lugares adecuados donde se puedan asear, lavarse las manos, bañarse, cambiarse la ropa que no van a utilizar durante el trabajo, estas instalaciones deberán ser amplias, limpias, adecuadas a cada centro laboral y así deberán mantenerse.

Existen trabajos donde los empleados desarrollan sus labores con productos químicos, tóxicos o nocivos para su salud, ante esto el Convenio indica que se deberán utilizar equipos de protección personal.

Los locales dedicados al comercio y a las oficinas deberán contar con una enfermería “Local o dependencia para enfermos o heridos”, además deben contar con uno o varios botiquines en los cuáles deben estar los medicamentos para prestar así los primeros auxilios cuando un trabajador sufra algún accidente o alguna enfermedad profesional, esto de acuerdo con la actividad que se presta en dicho lugar, es decir si el establecimiento es más riesgoso deberá ser mas adecuado a tal actividad.

El Convenio sobre la seguridad e higiene en oficinas y comercio nos indica que deberán ser reducidos en todo lo posible y a través de medidas apropiadas los ruidos y las vibraciones que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Este sector presta sus servicios en condiciones desfavorables para su salud, es en el caso del comercio, pues la mayor parte del tiempo lo desempeña de pie, esto afecta su circulación, los ruidos son otro aspecto que afecta la salud de estos trabajadores, en nuestro país un gran numero de personas se desempeñan en estos empleos. Nos preocupa el hecho de que los empleados de oficinas y el comercio son ocupados en gran parte de los tres turnos esto no les permite desarrollar otras actividades que son indispensables para su bienestar. Ahora bien los empleados

de las oficinas están expuestos casi toda su jornada laboral a equipos de cómputo, se debería practicar exámenes de la vista en forma periódica, pero además corregir cualquier problema que se presente.

5.- Las horas de trabajo en oficinas y comercio

La Conferencia General de la Organización Internacional es convocada para reunirse en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 10 de junio de 1930 en su décima cuarta reunión. Este Convenio es adoptado el veintiocho de junio de 1930.

Este Convenio se denomina “sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas” con el Número 30. México lo ratifica el 12 de mayo 1934.

En nuestro país existe un gran número de personas que se dedican al trabajo de oficinas y al comercio, existe a nuestra consideración un gran porcentaje de mujeres trabajando en dichos lugares debido a las labores que se prestan en los mismos, este tipo de trabajos tienen una peculiaridad pues, emplean a sus trabajadores en horarios que abarcan parte del turno matutino, vespertino y en algunas ocasiones ocupan horas del horario nocturno, debido a que los clientes acuden en horas accesibles para ellos, pero los empleados están la mayor parte del día en dichos establecimientos.

Es necesario hacer referencia al campo de aplicación de las normas de dicho Convenio, este se aplicará al personal de los establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos , teléfonos y servicios comerciales, en este punto haremos la siguiente observación, nuestro estudio sólo lo estamos aplicando a la prevención de la salud de los trabajadores que se encuentran

reglamentados en el Apartado “A” de la Constitución, así en este primer inciso sólo consideraremos al personal que labora en los establecimientos comerciales.

De igual forma los trabajadores que desarrollan sus actividades en las oficinas de los establecimientos industriales pero con carácter comercial.

Expresamente encontramos a quienes no son aplicables las normas del presente Convenio y son las siguientes: establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, minusválidos, hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y establecimientos análogos; teatros y lugares públicos dedicados a la diversión, al respecto en la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo XIV el cuál contempla las disposiciones referentes a trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos y específicamente en el artículo 350 inciso III encontramos que los Inspectores del Trabajo tienen determinadas atribuciones y deberes entre estos últimos tienen el de vigilar que se respeten las normas sobre la jornada de trabajo.

También podrán quedar exceptuados de la aplicación de este Convenio los establecimientos en que estén empleados de la familia del patrón, en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 352 “No se aplicarán a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad”.

Las personas que desempeñan un cargo de dirección o de confianza también están exceptuadas de la aplicación de este conjunto de disposiciones.

Y por último no son aplicables a los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento, en el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo encontramos

“Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas”.

Para efectos del Convenio debemos entender por horas de trabajo el tiempo durante el cual el personal se encuentra a disposición del patrón; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se encuentre a la disposición del empleador.

La jornada de trabajo no podrá exceder de cuarenta y ocho horas por semana es decir, ocho horas diarias, aunque se indica que pueden existir excepciones a esta regla, cuando exista una interrupción en horas de trabajo ya sea por causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, o siniestros), en estos casos el trabajo para recuperar las horas perdidas, se observará lo siguiente: la recuperación no podrá ser mayor de treinta horas al año, la jornada no podrá exceder de diez horas, cuando se tenga que prestar un servicio extraordinario.

6.- La duración del trabajo y los períodos de descanso para los trabajadores por carretera

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne en dicha Ciudad el 6 de junio de 1979 en su sexagésima quinta reunión. Este Convenio es adoptado como tal el 27 de junio de mil novecientos sesenta y nueve y con fecha de entrada en vigor del 10 de febrero de 1983, es conocido con el Número 153.

En la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo VI denominado “Trabajo de Auto transporte, el artículo 256 nos indica que las relaciones entre choferes, conductores, operadores y los demás trabajadores que presten sus servicios a bordo de auto transporte del servicio público ya sea de carga o pasajeros de carga o mixtos, foráneos o urbanos y los propietarios o permisionarios de vehículos es decir autobuses, camiones o camionetas o automóviles, son relaciones de trabajo, por lo tanto se sujetarán a las disposiciones de este capítulo. Por otro lado el Convenio que estamos estudiando indica el campo de aplicación del mismo, así encontramos que se encuentran sujetos los conductores asalariados de vehículos automóviles que se dediquen profesionalmente al transporte por carretera interior o internacional de mercancías o personas, y que estén empleados por personas o por personas particulares.

Las disposiciones de este Acuerdo se aplican también a los propietarios cuando estos se desempeñen como conductores y de igual forma a los miembros de la familia que no sean asalariados.

Ahora bien determinados transportes están exceptuados de este Convenio y son los siguientes:

- Los transportes urbanos o ciertos tipos de dichos transportes, considerando sus condiciones técnicas de explotación y de las condiciones locales;

- Los transportes que forman son destinados a las empresas agrícolas “Concerniente a la agricultura y al que la ejerce”,¹⁹ y a la empresa forestal “Relativo a los bosques y a sus productos”²⁰

Quedarán exceptuados cuando el trabajo se efectúe por medio de tractores u otros vehículos asignados a trabajos agrícolas o forestales locales y se destinen exclusivamente a la explotación de estas empresas;

- El transporte de enfermos y heridos, es decir los tengan fines de salvamento y los transportes efectuados para los servicios de lucha contra incendios;
- Los transportes para la defensa nacional y los servicios de policía y en general los transportes de los poderes públicos; es necesario apuntar que nuestro estudio, no comprende a los trabajadores que se encuentran reglamentados bajo el apartado “B” del artículo 123 Constitucional.
- El transporte por taxi, este tipo de medio no tiene un horario de demanda por tanto este tipo no podrá exentarse.

Una vez que hemos delimitado de acuerdo con las normas de este Convenio los trabajadores que estarán sujetos a sus normas, por “duración de trabajo” entendemos de acuerdo al artículo 4º, el tiempo dedicado por los conductores asalariados a la conducción y a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo; a los trabajos auxiliares con relación a los

¹⁹ Ibidem p.17.

²⁰ Ibidem.p.335.

pasajeros y la carga es decir la atención para los mismos; los períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad dentro del vehículo o en el centro de trabajo, siempre y cuando los conductores no dispongan libremente de su tiempo, estos periodos se considerarán parte de la jornada de trabajo.

La duración máxima de conducción, no excederá de nueve horas por día, y de cuarenta y ocho horas por semana, dentro de este periodo se encuentran las horas extraordinarias.

Los periodos anteriormente señalados pueden reducirse de acuerdo a las condiciones en que se preste el servicio.

Después de cinco horas los conductores podrán disponer de una pausa de descanso. El descanso es muy importante pues si éste no se lleva a cabo, esto desemboca en enfermedades o en accidentes, por lo tanto los conductores deberán descansar por lo menos diez horas consecutivas por cada periodo de trabajo.

Ahora bien podrá haber excepciones a la duración del descanso, esto es el caso de los accidentes, de acuerdo al artículo 474 de la Ley Federal de nuestro país “Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación, funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo que se preste”.

Cuando sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios de interés urgente y excepcional; en determinadas ocasiones puede ocurrir algún acontecimiento local, o nacional como un temblor, un huracán, etc.

El Convenio a que estamos haciendo referencia en este apartado indica que cada país adoptante, en este caso el nuestro deberá establecer un medio de control de los conductores, en nuestro caso nos estamos refiriendo a la licencia de manejo.

Con la finalidad de prevenir la salud de las personas que se dedican al auto transporte y evitar accidentes tanto para ellos como para los pasajeros en el artículo 261 de la Ley Federal del Trabajo las prohibiciones a los trabajadores entre ellas se encuentran, fracción I, el uso de bebidas alcohólicas, durante la prestación del servicio paro, también indica que con antelación a 12 horas anteriores a su iniciación.

Por otro lado en la fracción II.- El uso de narcóticos o drogas enervantes dentro y fuera de su lugar de trabajo, sin prescripción médica.

En la fracción III.- No deberán recibir carga o pasajeros fuera de los lugares señalados por la empresa.

Y los patrones deberán de acuerdo al artículo 263, fracción II.- Hacer reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad del trabajador, de los usuarios y el público en general.

En la fracción III encontramos la obligación por parte de los patrones de dotar de herramientas y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia, y creemos necesario apuntar que cuando el vehículo de muestra de alguna compostura, llevar de inmediato la unidad a revisión, pues esto evitaría accidentes que desembocan en lesiones o hasta la muerte.

Estos trabajadores desarrollan una actividad muy desgastante, por desarrollarse por períodos prolongados, estamos refiriéndonos a los trabajadores del auto transporte foráneo que deben cumplir con un itinerario, la fatiga en estos trabajadores puede provocar que ellos mismos enfermen, o que causen algún accidente.

En otras ocasiones la falta de descanso induce a los conductores al uso de narcóticos o bebidas embriagantes que traen como consecuencia además de alteraciones en su salud, provocar accidentes que traen como consecuencia lesiones o hasta la muerte, es por ello que creemos indispensable que no realicen ellos solos esta actividad sino se acompañen de relevos.

Ahora bien debe practicarse continuamente exámenes médicos en los cuáles se refleje la condición tanto física como mental de estos trabajadores, pues desarrollan una actividad de alto grado de responsabilidad y con esto conservar tanto la integridad de ellos mismos como de los usuarios.

7.- Reducción de horas de trabajo dentro de las fábricas de botellas

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es congregada en Ginebra el 4 de junio de 1935 en su decimonovena reunión, con fecha de adopción 25 de junio de 1935 y fecha de entrada en vigor del 10 de junio de 1938. Nuestro país lo ratifica el 21 de febrero de 1938, a este Convenio le corresponde el Número 49, tiene como objetivo la reducción de las horas de trabajo dentro de las fábricas de botellas.

Este Convenio es aplicado a las personas que laboren en la operación de generadores, en los hornos de fuego continuo, en las máquinas automáticas y en los hornos de recocción, dentro de las fábricas que produzcan botellas de vidrio.

A continuación mencionaremos algunos conceptos necesarios para el estudio de este Convenio. Por ejemplo:

Generador “En las máquinas, parte que produce la fuerza o energía, como en las de vapor, la caldera y en la electricidad, un dínamo”²¹.

Botella “Vasija de cristal, vidrio, barro cocido u otro material, con el cuello estrecho, que sirve para contener líquidos”²².

Las personas que se encuentran empleadas en este tipo de trabajos no deberán exceder su jornada de trabajo de un promedio de cuarenta y dos horas por semana, es decir cada turno no excederá de ocho horas.

Respecto a lo anterior en nuestra Carta Fundamental en el Artículo 123, Apartado “A”, fracción I “La duración de la jornada máxima será de ocho horas”.

Creemos que esta prescripción ha sido tomada como tal, con el fin de evitar una explotación inhumana, pues los trabajadores necesitan de un reposo para recuperar sus fuerzas y así no menoscabar su salud y enfrentarse con enfermedades profesionales, pues cuando una

²¹ www.encarta.com.mx

²² Ibidem.

persona desarrolla una actividad laboral que va mas allá de lo permitido, ya no la realiza adecuadamente.

En la fracción II del mismo artículo Constitucional se prevé que el trabajo nocturno será máximo de siete horas, en razón de que el trabajo prestado en este horario resulta más agotador que cuando se presta en horario diurno.

El mismo Convenio prevé una excepción a la reducción del descanso y es en el caso cuando se quiere evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa, cuando ocurra un accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones o en caso de fuerza mayor, para compensar la ausencia imprevista de una o varias personas de un equipo;

También se prevé el pago de las horas extraordinarias y esto será de acuerdo con lo preescrito en nuestra Constitución de nuestro país en el artículo 123 en su fracción XI “Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará, como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijado para las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo.

8.-El empleo de la cerusa en la pintura

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne en esta misma Ciudad en su tercera reunión el 25 de octubre de 1921, con fecha de adopción del 19 de noviembre de 1921 y entrada en vigor el 31 de agosto de 1923, lo podemos estudiar con el Número 13 de la lista de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. México lo ratifica el 7 de enero de 1938.

Los miembros que ratifiquen este convenio están obligados a prohibir el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo y cualquier otro producto que contenga los pigmentos anteriores esto es para el uso en interiores de los edificios pero, si está permitido su uso en las estaciones de ferrocarriles y en los establecimientos industriales y cuando las autoridades competentes hayan declarado como necesaria la utilización de los productos químicos anteriores es decir el sulfato de plomo, la cerusa es decir “Carbonato de plomo” o de cualquier otro producto que contenga los pigmentos anteriores.

Cada gobierno tiene la facultad de determinar la línea de demarcación entre los diferentes géneros de pintura y de manera especial reglamentará el empleo de la cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, así cada gobierno deberá reglamentar el uso de los pigmentos señalados anteriormente de acuerdo con los siguientes principios: Cuando se deba utilizar la cerusa, el sulfato de plomo o los productos que contengan dichos pigmentos será en forma de pasta o de pintura ya preparada para su empleo; Se deberán tomar las medidas necesarias para evitar el peligro después de aplicar la pintura por medio de la pulverización es decir “Esparcir un líquido con partículas muy tenues a manera de polvo”; De

igual manera deberán de tomarse las medidas necesarias para evitar el peligro del polvo provocado por el apomazado es decir “Entregar o alisar con piedra pómez”. (Del latín pulverizare), y el raspado en seco.

Los pintores deberán de usar ropa adecuada durante el tiempo que realice su actividad, de igual manera podrán disponer de un lugar destinado a su aseo durante su trabajo y cuando terminen.

La autoridad competente podrá exigir un examen médico de los trabajadores.

Por otro lado nos mencionan el saturnismo, éstos deberían aclararse y sobre los presuntos casos de dicha enfermedad, además se deberán elaborar estadísticas sobre esta enfermedad en los obreros pintores, en cuanto a la morbilidad es decir “Proporción de personas que enferman en un tiempo determinado” (Del ingl. morbily) y la mortalidad “Tasa de muertes producidas en una población durante un tiempo dado, l en general por una causa determinada. (Del latín mortalitas, -atis mar).

Es difícil vigilar que se aplique exámenes físicos a las personas que llevan a cabo esta actividad, pues la gran mayoría de ellos trabaja por su cuenta y por lo tanto no están afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, ante esto queda que ellos mismos cuiden de su salud ya que hemos visto que de no utilizarse en forma correcta la cerusa esta causa graves problemas en estos trabajadores, pero por otro lado los fabricantes de pinturas son quienes deberán preocuparse por elaborar productos que de preferencia no contengan dicho producto químico.

9.- La protección contra las radiaciones

La Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne en dicha Ciudad el 1 de junio de 1960, este Convenio es conocido con el Número 115, y tiene fecha de entrada en vigor el 17 de junio de 1962 y fecha de adopción el 22 de junio de 1960.

La Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-1999, es relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes generadores o emisores de radiaciones ionizantes.

Esta Norma Oficial Mexicana, tiene como objetivo establecer las condiciones de seguridad e higiene que se deben cumplir en los centros de trabajo para el reconocimiento, evaluación y control de los trabajadores que desarrollan sus actividades exponiéndose a radiaciones ionizantes.

El Convenio sobre la protección contra las radiaciones específicamente indica que es aplicable a todas las actividades que impliquen la exposición de los trabajadores a las radiaciones ionizantes. Pero la Norma Oficial mexicana ya mencionada prescribe que rige en todos los centros de trabajo del territorio nacional donde se produzca, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes.

Creemos indispensable hacer referencia al término “radiación ionizante” para la cual hemos encontrado las siguientes definiciones de diferentes fuentes que a continuación mencionamos.

Radiación Ionizante: “flujo de partículas o fotones con suficiente energía para producir ionizaciones en las moléculas que atraviesan”²³.

Radiación Ionizante: “Es toda radiación electromagnética o corpuscular capaz de producir iones, directa o indirectamente, debido a su interacción con la materia”²⁴.

Este convenio indica que los artículos que componen no son aplicados a las sustancias radiactivas, al respecto en diccionario Porrúa de la Lengua Española encontramos:

Sustancia “Ser, esencia o naturaleza de algo”²⁵.

Radiactivo “Dícese de los cuerpos o sustancias que emiten Radiaciones y con ellos se transforman”.

Las sustancias radiactivas, ni a los aparatos generadores de radiaciones ionizantes, que debido a las débiles dosis de radiaciones ionizantes que se pueden recibir por su causa, quedaran exceptuados de su aplicación de acuerdo a nuestra legislación.

Una de las medidas que establece el Convenio para la protección del personal expuesto a las radiaciones ionizantes, que deberán organizarse y ejecutarse las normas establecidas en el Convenio y que este no deje de aplicarse.

²³ Ibidem.

²⁴ Ibidem.

²⁵ Ibidem.

Al respecto la norma oficial mexicana NOM-012-STPS-1999, prevé un Programa específico de seguridad e higiene el cual contenga por lo menos:

- Descripción de los antecedentes del centro de trabajo en el uso, manejo, almacenamiento y transporte de radiaciones ionizantes.
- Descripción de los procesos del centro de trabajo que impliquen el uso de fuentes de radiaciones ionizantes.
- Las políticas, objetivos y metas de seguridad e higiene en cuanto a las radiaciones ionizantes.
- Procedimiento para la investigación de accidentes.
- Descripción de las actividades, métodos, técnicas y condiciones de seguridad e higiene en cuanto a radiaciones ionizantes, el procedimiento para su verificación y en su caso, los manuales de procedimiento específico.

Es indispensable que no se escatime en esfuerzos para reducir al nivel más bajo posible la exposición de los trabajadores o radiaciones ionizantes y con esto se evite una exposición inútil que pueda menos caber su salud o causar alguna enfermedad más adelante mencionaremos las enfermedades que puedan resultar ante la exposición de radiaciones ionizantes.

En el artículo 7, del Convenio estudiando encontramos la prohibición del empleo a menores de 16 años en el trabajo que impliquen la utilización de radiaciones ionizantes.

De igual manera en la Ley Laboral de nuestro país en el Título Quinto Bis, Artículo 175 “Queda prohibido la utilización del trabajo a menores:

De dieciséis años, en: labores peligrosas o insalubres; más adelante encontraremos la descripción de labores peligrosas o insalubres en el artículo 176. “las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan por su composición de la materia prima que se utilizan, son capaces de actuar sobre la vida, desarrollo y la salud física y mental de los menores”.

Pero en la Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-1999, en cuanto a una de las obligaciones de los patrones, se encuentra en el punto 5.3 “No podrá ser personal ocupacionalmente expuesto, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de trabajo y el Reglamento General de Seguridad Radiológica:

a.- Los menores de 18 años;

Respecto a los trabajadores mayores de 18 años su trabajo deberá desarrollarse conforme a las siguientes normas de seguridad: las dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes, procedentes de fuentes situadas fuera o dentro del organismo, así como las sustancias radiactivas introducidas en los organismos deberán observárselas medidas anteriormente señaladas.

Los patrones tienen diferentes obligaciones cumplir eficazmente pues de lo contrario, podría ocurrir un accidente o causarle una enfermedad en los trabajadores, mencionaremos algunas de las obligaciones que encontramos en la Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-

1999, sobre seguridad e higiene para los centros de trabajo donde se esté en contacto con fuentes de radiaciones ionizantes.

- No podrá ser personal ocupacionalmente expuesto aquel trabajador que en ejercicio y con motivos de su ocupación está expuesto continuamente a la radiación ionizante o a la incorporación de material radiactivo, de acuerdo con lo establecido con el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de trabajo y el Reglamento General de Seguridad Radiológica;
- Los menores de 18 años;
- Las personas que por prescripción médica no reúnan las condiciones para el desempeño del trabajo, o se encuentran bajo tratamiento con radiosótopos.

En cuanto a las mujeres ocupacionalmente expuestas que se encuentren embarazadas podrán solamente donde la irradiación se distribuya de manera uniforme y en forma muy baja, equivalente a 15 mS V (1.5 rem). Las mujeres ocupacionalmente expuestas que se encuentran en período de gestación o lactancia, no deberán trabajar en lugares donde exista riesgo de incorporación de materiales radiactivos.

Es obligación de los patrones efectuar el reconocimiento, evaluación y control, al menos cada doce meses, o antes si se modifican los procesos o se sustituyen los materiales radiactivos.

Es obligación de los patrones efectuar el reconocimiento, evaluación y control, al menos cada doce meses, o antes, si se modifican los procesos o se sustituyen los materiales radiactivos o si hubiera desperfectos en los equipos, cuando esto ocurra se registrará la información.

- Informar por escrito a sus trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos en el desarrollo de sus actividades;
- Proporcionar al personal ocupacionalmente expuesto, el equipo de protección personal, capacitarlo para su uso, debe asegurarse que sea usado;
- Asegurarse que se cumpla con el sistema de limitación de dosis e informe al personal ocupacionalmente expuesto, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento General de Seguridad Radiológica;
- Debe asegurarse que los contenedores, dispositivos, recipientes y barreras de protección cumplan con las condiciones de seguridad establecidas en el Reglamento General de Seguridad Radiológica;
- Deberá contar con un encargado de seguridad radiológica, o en su caso con un encargado de rayos X y los auxiliares que sean necesarios por turno, los cuales deberán permanecer en el lugar de trabajo durante su jornada laboral;

Los trabajadores o el personal ocupacionalmente expuesto tendrá las siguientes obligaciones:

- Observará las instrucciones de uso y mantenimiento del equipo de protección proporcionados por el patrón.
- Llevará a cabo las normas establecidas en el manual de procedimiento de seguridad radiológica y en los de seguridad e higiene.
- Asistirá y por lo tanto acreditará los cursos de capacitación y entrenamiento que el patrón le indique en materia de seguridad radiológica.
- Comunicará el mal funcionamiento del equipo de rayos X, esto se lo comunicará de inmediato al encargado de seguridad radiológica.

- Las trabajadoras en estado de gestación confirmada de lactancia, notificarán al patrón de manera inmediata sobre el estado antes referido.

Hemos dejado a un lado un aspecto muy importante dentro de las obligaciones tanto del patrón como del trabajador y es la aplicación del examen médico de ingreso y periódicos a todo el personal ocupacionalmente expuesto, estos exámenes deberán ser practicados conforme a la norma correspondiente emitida por la Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias.

De acuerdo a la Norma Oficial Mexicana NOM-026-NUCL-1999, Vigilancia Médica de Personal Ocupacionalmente expuesto a Radiaciones Ionizantes, esta Norma Oficial Mexicana es de aplicación para la vigilancia medica del personal ocupacionalmente expuesto a radiaciones ionizantes y los candidatos a serlo, lo cual es responsabilidad del patrón.

Los profesionistas que realicen, en concordancia con la Norma antes mencionada, la vigilancia médica del personal ocupacionalmente expuesto a radiaciones ionizantes, deben ser médicos titulados y de ser posible contar con conocimientos en protección radiológica, radiobiológica y la medicina de las radiaciones.

La vigilancia médica comprenderá exámenes médicos, previos a la contratación para trabajar en presencia de radiaciones ionizantes, así como exámenes médicos posteriores, para detectar la aparición de efectos no deseables en la salud del trabajador. Esta vigilancia médica a la que estamos haciendo referencia deberá incluir una historia médica del trabajador. El médico que realice la vigilancia médica deberá dar su opinión sobre el estado de salud de la persona para realizar su trabajo.

Por último es necesario que hagamos una referencia acerca de las enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer), esto se encuentra en el artículo 151 y 152 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 151.- “Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radiactivos (arsénico, níquel, cobalto, estroncio, asbesto, berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radio-elementos (gamagrafía, gama y beta-terapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio sonar, rayos laser, masser, etc.; que presenten:

- a) En la piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;
- b) En los ojos cataratas;
- c) En la sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia o anemia;
- d) En tejido óseo, esclerosis o necrosis;
- e) En glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;
- f) Efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;
- g) Envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

Enfermedades neoplásticas malignas debido a la acción de cancerígenos industriales de origen físico, o químico inorgánico y orgánico, o por radiaciones, de localización diversa.

Artículo 152.- “Cáncer en la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, pescadores, peones); a los rayos X, isótopos radioactivos,

radium y demás radioelementos; arsénico y sus compuestos; pechblenda, productos derivados de la destilación de la hulla, alquitrán brea, asfalto, benzopireno y dibenzoantraceno (cáncer del escroto de los deshollinadores), cerosota; productos de la destilación de esquistos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo (aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo).

Estamos de acuerdo con lo establecido por este Convenio, pero es necesario recalcar que no solo es indispensable que las normas sobre seguridad estén en teoría, nos preocupa que también se lleven a la práctica, pues en este tipo de ocupación cuando las normas mínimas de seguridad e higiene no se llevan a cabo pueden afectar de manera grave la salud e integridad de aquellas personas que las usen, manejen, produzcan, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes .

De igual forma las trabajadoras en estado de gestación es indispensable que tomen las medidas adecuadas para la prevención de accidentes o enfermedades que pueden afectar su salud e incluso la del producto.

10.- La seguridad y salud de los trabajadores

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en esta misma ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión. Adopta el 25 de junio de mil novecientos ochenta y cinco el presente Convenio. México lo ratifica el 1ro de febrero de 1987, y lo podemos identificar como Convenio Número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo.

Este Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica, es decir en todas las ramas en donde hay trabajadores empleados.

En este conjunto de ordenamientos se indica que se llevará a diseñará una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo los riesgos laborales inherentes al medio de trabajo.

A continuación haremos referencia a las esferas de acción y que por lo tanto afectaran la seguridad y la salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo:

- Diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales de trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- Relaciones existentes entre los componentes materiales de trabajo y las personas que los ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- Formación, capacitación y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.
- Comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados inclusive el nivel nacional.

La política a nivel nacional a la que hemos hecho referencia deberá contener funciones y responsabilidades respectivas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo tanto de las autoridades públicas, los patronos, los trabajadores y otras personas interesadas.

Se observará si efectivamente se están llevando a cabo las medidas de seguridad y salud de los trabajadores, y se elaborarán medio eficaces para resolver los problemas principales que se vayan presentando.

Ahora bien la Acción a nivel Nacional a la cuál hace referencia este Convenio prescribe que en este caso nuestro país tomará las medidas necesarias para proteger la salud de los trabajadores, al respecto nuestra legislación nacional entre sus ordenamientos se encuentran los Convenio los cuáles encuentran su fundamento legal en el artículo 133 Constitucional y en el artículo 6 de la Ley Federal de Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado en cuanto a que “Los Tratados Internacionales se ubican jerárquicamente por encima de las Leyes Federales y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal”.

El control de la aplicación de las leyes y los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección adecuada y suficiente.

Este sistema de control deberá contemplar sanciones correspondientes a las fracciones cometidas a las leyes o a los reglamentos.

Respecto a lo anterior el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de junio de 1978, sirve como marco legal para las Secretarías de Trabajo y Previsión Social y de la Secretaría de Salud (Ssa) estas dos Secretarías promueven acciones para prevenir y disminuir accidentes y enfermedades laborales.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo señala que los responsables de cumplir con sus disposiciones son los patrones, los trabajadores, los sindicatos, las comisiones de higiene y seguridad y los médicos de las empresas.

El Convenio indica que se tomarán medidas para orientar a los patrones y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus relaciones legales.

En el artículo 4º del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo encontramos que “La Secretaría expedirá Normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, con base en la Ley, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y el presente Reglamento”.

En este mismo Reglamento al cuál hemos hecho referencia, en su artículo 12 se menciona la obligación que tiene la Secretaría de llevar a cabo programas de asesoría y orientación para el debido cumplimiento de las normas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo con el fin de facilitar el cumplimiento de todas las partes involucradas.

Una de las obligaciones que tienen los patrones, en general en cualquier tipo de actividad laboral es la de aplicar exámenes médicos de ingreso, periódicos, y especiales a los trabajadores expuestos a los agentes químicos, biológicos, y psicosociales que debido a sus niveles de

concentración, por sus características, y el tiempo de exposición puedan dañar su salud, en este caso se tomarán las medidas adecuadas para mantener su integridad física y mental.

Cuando se trate de empresas con más de cien trabajadores, el patrón deberá hacer una evaluación de los riesgos a los que los trabajadores están expuestos, y realizará un diagnóstico sobre las condiciones de seguridad e higiene que vayan de acuerdo al centro de trabajo, las normas sobre seguridad e higiene serán por escrito.

Las normas sobre seguridad e higiene para cada centro de trabajo, serán de acuerdo a lo establecido por este Reglamento, el patrón deberá contar con los manuales sobre seguridad e higiene aplicables.

De acuerdo con el artículo 131 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, el patrón deberá elaborar, y actualizar periódicamente, por lo menos cada año, el programa que contiene las medidas de seguridad e higiene y presentarlos a la Secretaría cuando ésta así los solicite.

Los patrones deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, en este rubro se incluyen los medios para prestar los primeros auxilios.

Los trabajadores, deben cooperar al cumplimiento de las obligaciones que incumben al patrón, al igual que sus representantes de los mismos. Y por último, los trabajadores avisarán a sus superiores jerárquicos de cualquier situación de trabajo, que a su juicio entrañe un peligro grave e inminente para su vida o sus salud, cuando sea necesario el trabajador podrá suspender

sus labores hasta cuando el patrón tome las medidas adecuadas para reestablecer la seguridad en el empleo y no poner así en peligro la vida o salud de los trabajadores.

CAPITULO III.- SEGURIDAD E HIGIENE PARA CONSERVAR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

En este capítulo haremos referencia a las condiciones sobre seguridad e higiene contenidos en los Convenios que nuestro país ha ratificado con la organización Internacional del Trabajo, nos referimos a sectores como hoteles y restaurantes, oficinas y comercio, a la industria, a los trabajadores que desempeñan sus servicios en carretera, a aquellos trabajadores que cumplen sus funciones en condiciones peligrosas como las radiaciones, y por último examinaremos la capacitación sobre condiciones de seguridad e higiene para los trabajadores.

1.-Los servicios de salud en los centros de trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es Convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en Ginebra el 7 de junio de 1988 en septuagésima primera reunión, este Convenio Número C161 conocido como “Los servicios de salud en el trabajo” adoptado el 25 junio de 1985, el presente Convenio, y con fecha de entrada en vigor el 17 de febrero de 1988.

En el Diccionario Porrúa de la Lengua Española encontramos que servicio significa “Acción y efecto de servir. Organización y personal destinados a satisfacer necesidades del público o de alguna entidad.”¹

¹ **“Diccionario Porrúa de la Lengua Española”**. Op Cit. p.698

Por otro lado encontramos en el diccionario antes mencionado que salud es el “Estado en el que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones”²

Así encontramos en el Convenio que los servicios de salud tienen como función asesorar al empleador, es decir como ya hemos estudiado aquella persona que ha contratado a otras para que presten sus servicios de salud, tienen como objetivo no solo, al empleador sino a los trabajadores y a los representantes de la empresa, por empresa entendemos “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos. Lugar en que se realizan estas actividades”.

Acerca de los requisitos para establecer un medio ambiente y conservarlo en el trabajo, seguro y sano para favorecer la salud tanto física como mental de las personas que laboren cada centro de trabajo

Otro de los principios que trata de lograrse a través de este Convenio es la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, con base a su salud tanto física como mental. La capacidad la debemos entender como la “Aptitud o suficiencia para comprender alguna cosa”³

La capacidad es un punto muy importante pues todas la personas tenemos diferentes capacidades y aptitudes para desarrollar un trabajo, creemos que cuando a un trabajador se le coloca en un puesto donde sus capacidades las pueda desarrollar de manera eficiente su trabajo será de mayor calidad.

² Ibidem 682.

³ www.encarta.com.mx

En cada centro de trabajo, sin perjuicio para el empleador deberán llevarse a cabo los siguientes puntos: se identificarán y evaluarán los riesgos de salud que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo; se vigilarán los factores del medio ambiente de trabajo y las prácticas de trabajo que puedan afectar la salud; habrá una planificación y organización del trabajo que incluirán el diseño de los lugares de trabajo, la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y el equipo que deberá utilizarse cuando se emplean sustancias peligrosas; asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en un trabajo; se llevarán a cabo una vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los trabajadores.

Los puntos anteriormente señalados por este Convenio tienen como finalidad que sea también el trabajador quien se preocupe por su salud y seguridad en el trabajo.

La forma en que se podrán adoptar los servicios de salud será de la siguiente manera: Por vía Legislativa, en el artículo 71 de nuestra Carta fundamental encontramos que la facultad para crear leyes la tiene el Presidente de la República, los diputados y senadores al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados. En términos generales, el proceso legislativo comprende el conjunto de actos que van desde la presentación de una iniciativa a cualquiera de las cámaras, hasta la publicación en el Diario Oficial de la Federación, en dicho proceso participan los Poderes Legislativo y Ejecutivo.

El mismo Convenio prescribe que será también por la vía de los Convenios u otros acuerdos entre empleadores y los trabajadores interesados. Los Convenios se encuentran regulados en el artículo 133 Constitucional, al respecto encontramos “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la

misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión”

Así cualquier ley para que surja y siga vigente ya sea federal o local deberá ser conforme a la Constitución.

Pero también existe una tercera posibilidad para el establecimiento de los servicios de salud en el trabajo, dicha forma es que la autoridad en este caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

El personal que preste sus servicios en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional tanto de los empleadores como de los trabajadores y en su caso de los representantes de ambos. El personal deberá ser calificado por la autoridad competente cuando esta así lo convenga.

Los trabajadores deberán ser vigilados en su salud de manera gratuita y en la medida de lo posible esta vigilancia será en horas de trabajo. También tienen derecho a ser informados de los riesgos que corren en su salud cuando desarrollan su trabajo.

Pero, también tanto los trabajadores como los empleadores tienen la obligación de informar a los centros de salud sobre los factores conocidos y todos los factores sospechosos del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

Las enfermedades que surjan entre los trabajadores así mismo las ausencias al trabajo se le informará a los servicios de salud con el fin de identificar la relación que exista entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos de de salud que se puedan presentar en los lugares de trabajo. Los empleadores no deben encargar los servicios de salud a estos últimos pues no serian parciales al momento de calificar la relación entre las enfermedades y los riesgos de trabajo.

Es necesario que las normas establecidas en este Convenio se lleven acabo de manera eficiente pues como se observa en la realidad las condiciones de trabajo cuando estas no son las adecuadas pueden llevar a enfermedades o accidentes laborales. A pesar de que se llevan a cabo investigaciones en cuanto a la prevención de los distintos riesgos laborales, a los patrones no les interesa realmente la salud de sus trabajadores, sólo desean acumular riqueza a cambio de la salud de quienes trabajan para ellos.

Creemos que los trabajadores que se dedican a cuidar la salud de los demás trabajadores y procurar el bienestar de los mismos, en muchas ocasiones no llevan a cabo de manera eficaz sus labores pues este sector presta sus servicios para el patrón, es decir en ocasiones no previenen de todos los accidentes a los que están expuestos los trabajadores, en necesario que los empleados de al servicio de la salud realmente se ocupen de la salud de los trabajadores y advierta a los patrones sobre todo aquello que puede perjudicar la salud de los trabajadores.

Debemos aprovechar de manera adecuada los avances de la Medicina del Trabajo pues uno de los objetivos de esta rama de la Ciencia es colocar a cada trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes pero desde luego ningún centro laboral inseguro será el indicado para ningún trabajador, pues la salud de ellos es su único patrimonio.

2.- Condiciones de seguridad e higienes en hoteles y restaurantes

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y reunida en dicha ciudad el 5 de junio de 1991, en su septuagésima octava reunión, este Convenio es el Número 172, tiene fecha de adopción el 25 de junio de 1991 y fecha de entrada en vigor el 7 de julio de 1994.

En la parte de los considerandos encontramos: Los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo establecen Normas de aplicación general sobre las condiciones de trabajo, estas son aplicables a los trabajadores de los hoteles, restaurantes y establecimientos similares;

“Tomando nota de que, dadas las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo de los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, es conveniente mejorar la aplicación de dichos Convenios y Recomendaciones en estas categorías de establecimientos y complementarlos con normas específicas, para que los trabajadores interesados puedan gozar de una situación acorde con el papel que desempeñan en estas categorías de establecimientos en rápida expansión y para atraer a nuevos trabajadores a los mismos, mejorando así las condiciones de trabajo, la formación y perspectivas de carrera”.⁴

⁴ www.oit.gob.mx

Las normas de este Convenio son aplicables a los trabajadores que desarrollen su trabajo en los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento y en los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de nuestro país en el Capítulo XIV titulado “Trabajos en hoteles, restaurantes bares y otros establecimientos análogos específicamente en su artículo 344 contiene que las disposiciones de este capítulo son aplicables a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares, y otros establecimientos análogos;

En el artículo 2 del Convenio que estamos estudiando hace referencia a la expresión trabajadores interesados es decir quienes pueden quedar bajo la protección de tales normas, así por trabajadores interesados entendemos los que se encuentran en los establecimientos a los cuáles se aplica el Convenio, de acuerdo al artículo 1 cualquiera que sea su naturaleza y duración en el trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de nuestro país en su artículo 350 se indica que los Inspectores del Trabajo tienen entre otras atribuciones la de “Vigilar que se respeten las normas sobre la jornada de trabajo”, esto de acuerdo a la fracción III del mismo artículo.

Este Convenio hace referencia a las “horas de trabajo” las cuales son consideradas como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

Los trabajadores interesados deberán disfrutar de una jornada normal de trabajo razonable, pero también podrán trabajar horas extraordinarias, siempre y cuando no afecte la salud de estos. En nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 66 que el trabajo podrá

prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero no deberá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana. Creemos que lo anterior tiene como finalidad que el trabajador no afecte su salud, pues es necesario como ya lo hemos dicho que descanse después de prestar su horario de servicios, y dedicar una parte del día a descansar, a sus actividades culturales, deportivas o familiares.

Los trabajadores podrán disfrutar de un descanso semanal. Este derecho al descanso lo encontramos fundamentado en el artículo 123 Constitucional, fracción IV que a la letra indica “Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos”. La jornada laboral no deberá abarcar más de la tercera parte de un día, pero además es necesario que los trabajadores abandonen el quehacer rutinario y puedan disponer de un período de descanso.

Es necesario que los patrones les indiquen a los trabajadores de sus horarios de trabajo para que estos últimos tengan oportunidad de organizar su vida personal y como ya lo mencionamos su vida familiar y dentro de esto sus descansos.

Tienen derecho a un período de vacaciones anuales pagadas, en el artículo 76, indica que los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un periodo de vacaciones por los menos de seis días , a partir del primer año, se aumentarán dos por cada año que cumplan, hasta llegar a doce.

También se prevé que cuando la relación termina antes de que cumpla el año de servicios el trabajador tendrá derecho a una remuneración de forma proporcional al tiempo de servicios prestados, esto se encuentra en el artículo 79, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al término “propina” en el Convenio se menciona que es “el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos”.

Las propinas son independientes de la remuneración básica que el cliente recibirá con regularidad, por parte del patrón

En la Ley Federal del Trabajo en el artículo 346 se refiere a las propinas como parte del salario. En cuanto a esta prestación observamos que existe una discrepancia entre el Convenio y nuestra Ley federal del Trabajo, aunque en esta última, encontramos en el artículo 346 que los patronos no podrán tener ninguna participación en estas; Consideramos que esta aclaración es importante pues lo que reciban por parte de los clientes es para los trabajadores, porque ellos son quienes han realizado el servicio y las propinas son consideradas como un agradecimiento al mismo.

Las normas laborales también se hacen extensivas a la alimentación de estos trabajadores en su artículo 348 se indica que su alimentación que se proporcione a los trabajadores será sana, abundante y nutritiva.

Aunque no hemos hecho referencia a la obligaciones que tienen los trabajadores de este sector existe una que creemos, engloba que deberán tratar a la clientela que consume en el establecimiento con esmero, esto de acuerdo al artículo 349, de la Ley Laboral, pues de la forma en que traten a los clientes y de su buen desempeño depende que su fuente de trabajo continúe.

Ahora bien creemos necesario hacer referencia a los horarios de trabajo, en este sector laboral los empleados están sujetos a cambios en sus jornadas sin previo aviso, pues son lugares

en los cuáles la atención al público no puede esperar, así se emplea al personal en muchas de las ocasiones por una jornada mayor a la establecida en nuestra ley laboral, esto trae como consecuencia que el desarrollo de sus actividades no les permite descansar apropiadamente por la exigencia en el servicio continuo de la clientela.

Por otro lado a los empleados que se ocupan en estas actividades son requeridos en horarios en el horario nocturno, no sólo es pensar en la remuneración sino en las consecuencias que traerá para el trabajador desarrollar sus actividades con este cambio de horarios.

Las propinas están catalogadas como parte de sus salario, en nuestra opinión no creemos que esto sea conveniente pues es una forma para que los patrones disminuyan en gran medida el salario de los trabajadores, se basan en el hecho de que los clientes complementan el salario de sus empleados.

Acerca de las medidas sobre seguridad e higiene que deben observar los empleados de hoteles y restaurantes creemos que deben preocuparse ellos mismos pues están en contacto con muchas personas, las cuáles pueden llevar consigo cualquier enfermedad.

3.- La capacitación de los trabajadores sobre las medidas de seguridad e higiene

Dentro del ambiente laboral, la higiene y la seguridad, son dos elementos esenciales para poder crear las condiciones favorables para la vida y la salud de los trabajadores y por lo tanto la productividad.

Las normas sobre seguridad e higiene son fundamentales para el desarrollo de las actividades industriales, comerciales y de servicios en las cuales el manejo, uso o producción de las sustancias químicas peligrosas, se lleve a cabo de manera segura, la capacitación tiene como objetivo principal prevenir y si es posible disminuir hasta eliminar el número de accidentes en los trabajadores, las comunidades y en general todo el ambiente.

La capacitación requiere de la participación de los trabajadores, los patrones, de las autoridades gubernamentales quienes establecen las políticas, las normas, los lineamientos entre otros mecanismos para fomentar que se lleven a cabo, y en el caso de la omisión; los empresarios o patrones como ya hemos apuntado son los actores que participan en la capacitación al desarrollar programas de acciones y canalizar recursos para satisfacer los requerimientos en esta materia y por su parte los trabajadores en práctica las medidas sobre seguridad e higiene y seguirán las recomendaciones establecidas.

A través de las inspecciones a las empresas por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en las cual se reflejan las estadísticas de morbimortalidad de los trabajadores por las enfermedades y los accidentes de trabajo es decir los riesgos de trabajo de estas inspecciones a las empresas en la capacitación.

En el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado “A” señala en sus fracciones XIV y XVI, la obligación de los patrones de capacitar o adiestrara a los trabajadores para el trabajo. En virtud de lo cual, de acuerdo con la naturaleza del negocio, deben observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento; comprometiéndose adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, con el fin de garantizar de manera óptima

la salud de los trabajadores y en el caso de las mujeres embarazadas, y del producto de su concepción.

Las Normas Oficiales Mexicanas contienen las medidas necesarias para prevenir los accidentes de trabajo. Los patrones deberán contar con un botiquín para prestar los primeros auxilios cuando sea necesario.

La capacitación es un requisito indispensable para la prevención de accidentes en los centros laborales, ya que los trabajadores necesitan ser capacitados sobre los riesgos que entraña su labor, creemos que si se la capacitación se da de manera eficaz se lograría disminuir el número de accidentes y esto se verá reflejado en la salud e integridad física de los trabajadores, esta medida también se verá reflejada en la economía de las empresas pero, además a nivel nacional nuestra economía se verá fortificada.

Desafortunadamente los patrones que son los dueños de los medios de producción, en teoría, sobreponen la obtención de la riqueza sobre la salud de sus trabajadores, son muy pocas las empresas que si se preocupan por el bienestar y desarrollo de los empleados la capacitación y el conocimiento de los riesgos laborales deben imponerse en nuestra sociedad como una cultura laboral pero sobre todo como un requisito para que una empresa siga funcionando, pues si los trabajadores desarrollaran sus actividades laborales en un medio ambiente adecuado es decir sano y seguro, disminuirían los accidentes laborales y con esto las discapacidades, enfermedades e incluso las muertes en nuestros trabajadores, con lo anterior la productividad en las empresas no estaría afectada, es decir los empresarios invertirían en el bienestar de sus empleados pero al mismo tiempo es el mejoramiento de su propia productividad.

Ahora bien los trabajadores, no sólo deben ser capacitados, además deberán observar tales medidas para prevenir riesgos , creemos que es también necesario medidas correctivas para que lo lleven acabo en beneficio de ellos mismos.

4.- Medidas de seguridad e higiene en oficinas y comercio

La Conferencia General de la Organización internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne en esta misma Ciudad el 17 de julio de 1964, este Convenio lo podemos identificar con el Número 120, con fecha de adopción del 8 de julio de 1964 y fecha de entrada en vigor del 29 de marzo de 1966.

Este Convenio es aplicado en los establecimientos dedicados al comercio, es decir entendiendo por comercio “Negociación que se hace comprando y vendiendo o permutando géneros o mercancías”; y a los establecimientos, instituciones o servicios administrativos en los cuales sus trabajadores realizan sus labores en oficinas.

El Convenio antes mencionado de 1964 prescribe diferentes principios generales, los cuales van a permitir que los trabajadores presten sus servicios de manera segura e higiénica, recordaremos que hay un gran número de personas que laboran en comercios y oficinas es por ello que en conjunto con el Reglamento sobre seguridad e higiene en los centros de trabajo el cuál ya hemos estudiado en el capítulo II de nuestro estudio.

Ahora bien retomando las disposiciones generales que el Convenio nos indica son los siguientes: los locales utilizados por los trabajadores al igual que los equipos de dichos locales deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y limpieza.

Los locales deberán ser mantenidos con ventilación entendiendo a ésta como “Acción y efecto de ventilar o ventilarse. Corriente de aire que se establece al ventilarlo”⁵

La ventilación a la que hacemos referencia puede ser de manera natural o artificial, y de ser posible deberán los locales, ser iluminados con luz natural.

La temperatura es un elemento muy importante pues es como ya sabemos muchas de las enfermedades profesionales son causadas por esta, cuando se prestan los servicios o el trabajo a temperaturas muy extremosas, la temperatura la entendemos como “Grado mayor o menor en los cuerpos”.⁶

El Convenio nos menciona que de acuerdo a las circunstancias la temperatura deberá ser la más adecuada.

Los locales deberían contar con agua potable o con cualquier otra bebida sana para los trabajadores.

⁵“ **Diccionario Porrúa de la Lengua Española**”, Op Cit. p794.

⁶ Ibidem. p737.

Deberán tener también lugares adecuados donde se puedan asear, lavarse las manos, bañarse, cambiarse la ropa que no van a utilizar durante el trabajo, estas instalaciones deberán ser amplias, limpias, adecuadas a cada centro laboral y así deberán mantenerse.

Existen trabajos donde los empleados desarrollan sus labores con productos químicos, tóxicos o nocivos para su salud, ante esto el Convenio indica que se deberán utilizar equipos de protección personal.

Los locales dedicados al comercio y a las oficinas deberán contar con una enfermería “Local o dependencia para enfermos o heridos”, además deben contar con uno o varios botiquines en los cuáles deben estar los medicamentos para prestar así los primeros auxilios cuando un trabajador sufra algún accidente o alguna enfermedad profesional, esto de acuerdo con la actividad que se presta en dicho lugar, es decir si el establecimiento es más riesgoso deberá ser mas adecuado a tal actividad.

El Convenio sobre la seguridad e higiene en oficinas y comercio nos indica que deberán ser reducidos en todo lo posible y a través de medidas apropiadas los ruidos y las vibraciones que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Este sector presta sus servicios en condiciones desfavorables para su salud, es en el caso del comercio, pues la mayor parte del tiempo lo desempeña de pie, esto afecta su circulación, los ruidos son otro aspecto que afecta la salud de estos trabajadores, en nuestro país un gran numero de personas se desempeñan en estos empleos. Nos preocupa el hecho de que los empleados de oficinas y el comercio son ocupados en gran parte de los tres turnos esto no les permite desarrollar otras actividades que son indispensables para su bienestar. Ahora bien los empleados

de las oficinas están expuestos casi toda su jornada laboral a equipos de cómputo, se debería practicar exámenes de la vista en forma periódica, pero además corregir cualquier problema que se presente.

5.- Las horas de trabajo en oficinas y comercio

La Conferencia General de la Organización Internacional es convocada para reunirse en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 10 de junio de 1930 en su décima cuarta reunión. Este Convenio es adoptado el veintiocho de junio de 1930.

Este Convenio se denomina “sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas” con el Número 30. México lo ratifica el 12 de mayo 1934.

En nuestro país existe un gran número de personas que se dedican al trabajo de oficinas y al comercio, existe a nuestra consideración un gran porcentaje de mujeres trabajando en dichos lugares debido a las labores que se prestan en los mismos, este tipo de trabajos tienen una peculiaridad pues, emplean a sus trabajadores en horarios que abarcan parte del turno matutino, vespertino y en algunas ocasiones ocupan horas del horario nocturno, debido a que los clientes acuden en horas accesibles para ellos, pero los empleados están la mayor parte del día en dichos establecimientos.

Es necesario hacer referencia al campo de aplicación de las normas de dicho Convenio, este se aplicará al personal de los establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos , teléfonos y servicios comerciales, en este punto haremos la siguiente observación, nuestro estudio sólo lo estamos aplicando a la prevención de la salud de los trabajadores que se encuentran

reglamentados en el Apartado “A” de la Constitución, así en este primer inciso sólo consideraremos al personal que labora en los establecimientos comerciales.

De igual forma los trabajadores que desarrollan sus actividades en las oficinas de los establecimientos industriales pero con carácter comercial.

Expresamente encontramos a quienes no son aplicables las normas del presente Convenio y son las siguientes: establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, minusválidos, hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y establecimientos análogos; teatros y lugares públicos dedicados a la diversión, al respecto en la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo XIV el cuál contempla las disposiciones referentes a trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos y específicamente en el artículo 350 inciso III encontramos que los Inspectores del Trabajo tienen determinadas atribuciones y deberes entre estos últimos tienen el de vigilar que se respeten las normas sobre la jornada de trabajo.

También podrán quedar exceptuados de la aplicación de este Convenio los establecimientos en que estén empleados de la familia del patrón, en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 352 “No se aplicarán a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad”.

Las personas que desempeñan un cargo de dirección o de confianza también están exceptuadas de la aplicación de este conjunto de disposiciones.

Y por último no son aplicables a los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento, en el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo encontramos

“Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas”.

Para efectos del Convenio debemos entender por horas de trabajo el tiempo durante el cual el personal se encuentra a disposición del patrón; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se encuentre a la disposición del empleador.

La jornada de trabajo no podrá exceder de cuarenta y ocho horas por semana es decir, ocho horas diarias, aunque se indica que pueden existir excepciones a esta regla, cuando exista una interrupción en horas de trabajo ya sea por causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, o siniestros), en estos casos el trabajo para recuperar las horas perdidas, se observará lo siguiente: la recuperación no podrá ser mayor de treinta horas al año, la jornada no podrá exceder de diez horas, cuando se tenga que prestar un servicio extraordinario.

6.- La duración del trabajo y los períodos de descanso para los trabajadores por carretera

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne en dicha Ciudad el 6 de junio de 1979 en su sexagésima quinta reunión. Este Convenio es adoptado como tal el 27 de junio de mil novecientos sesenta y nueve y con fecha de entrada en vigor del 10 de febrero de 1983, es conocido con el Número 153.

En la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo VI denominado “Trabajo de Auto transporte, el artículo 256 nos indica que las relaciones entre choferes, conductores, operadores y los demás trabajadores que presten sus servicios a bordo de auto transporte del servicio público ya sea de carga o pasajeros de carga o mixtos, foráneos o urbanos y los propietarios o permisionarios de vehículos es decir autobuses, camiones o camionetas o automóviles, son relaciones de trabajo, por lo tanto se sujetarán a las disposiciones de este capítulo. Por otro lado el Convenio que estamos estudiando indica el campo de aplicación del mismo, así encontramos que se encuentran sujetos los conductores asalariados de vehículos automóviles que se dediquen profesionalmente al transporte por carretera interior o internacional de mercancías o personas, y que estén empleados por personas o por personas particulares.

Las disposiciones de este Acuerdo se aplican también a los propietarios cuando estos se desempeñen como conductores y de igual forma a los miembros de la familia que no sean asalariados.

Ahora bien determinados transportes están exceptuados de este Convenio y son los siguientes:

- Los transportes urbanos o ciertos tipos de dichos transportes, considerando sus condiciones técnicas de explotación y de las condiciones locales;

- Los transportes que forman son destinados a las empresas agrícolas “Concerniente a la agricultura y al que la ejerce”,⁷ y a la empresa forestal “Relativo a los bosques y a sus productos”⁸

Quedarán exceptuados cuando el trabajo se efectúe por medio de tractores u otros vehículos asignados a trabajos agrícolas o forestales locales y se destinen exclusivamente a la explotación de estas empresas;

- El transporte de enfermos y heridos, es decir los tengan fines de salvamento y los transportes efectuados para los servicios de lucha contra incendios;
- Los transportes para la defensa nacional y los servicios de policía y en general los transportes de los poderes públicos; es necesario apuntar que nuestro estudio, no comprende a los trabajadores que se encuentran reglamentados bajo el apartado “B” del artículo 123 Constitucional.
- El transporte por taxi, este tipo de medio no tiene un horario de demanda por tanto este tipo no podrá exentarse.

Una vez que hemos delimitado de acuerdo con las normas de este Convenio los trabajadores que estarán sujetos a sus normas, por “duración de trabajo” entendemos de acuerdo al artículo 4º, el tiempo dedicado por los conductores asalariados a la conducción y a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo; a los trabajos auxiliares con relación a los

⁷ Ibidem p.17.

⁸ Ibidem.p.335.

pasajeros y la carga es decir la atención para los mismos; los períodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad dentro del vehículo o en el centro de trabajo, siempre y cuando los conductores no dispongan libremente de su tiempo, estos periodos se considerarán parte de la jornada de trabajo.

La duración máxima de conducción, no excederá de nueve horas por día, y de cuarenta y ocho horas por semana, dentro de este periodo se encuentran las horas extraordinarias.

Los periodos anteriormente señalados pueden reducirse de acuerdo a las condiciones en que se preste el servicio.

Después de cinco horas los conductores podrán disponer de una pausa de descanso. El descanso es muy importante pues si éste no se lleva a cabo, esto desemboca en enfermedades o en accidentes, por lo tanto los conductores deberán descansar por lo menos diez horas consecutivas por cada periodo de trabajo.

Ahora bien podrá haber excepciones a la duración del descanso, esto es el caso de los accidentes, de acuerdo al artículo 474 de la Ley Federal de nuestro país “Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación, funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo que se preste”.

Cuando sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios de interés urgente y excepcional; en determinadas ocasiones puede ocurrir algún acontecimiento local, o nacional como un temblor, un huracán, etc.

El Convenio a que estamos haciendo referencia en este apartado indica que cada país adoptante, en este caso el nuestro deberá establecer un medio de control de los conductores, en nuestro caso nos estamos refiriendo a la licencia de manejo.

Con la finalidad de prevenir la salud de las personas que se dedican al auto transporte y evitar accidentes tanto para ellos como para los pasajeros en el artículo 261 de la Ley Federal del Trabajo las prohibiciones a los trabajadores entre ellas se encuentran, fracción I, el uso de bebidas alcohólicas, durante la prestación del servicio paro, también indica que con antelación a 12 horas anteriores a su iniciación.

Por otro lado en la fracción II.- El uso de narcóticos o drogas enervantes dentro y fuera de su lugar de trabajo, sin prescripción médica.

En la fracción III.- No deberán recibir carga o pasajeros fuera de los lugares señalados por la empresa.

Y los patrones deberán de acuerdo al artículo 263, fracción II.- Hacer reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad del trabajador, de los usuarios y el público en general.

En la fracción III encontramos la obligación por parte de los patrones de dotar de herramientas y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia, y creemos necesario apuntar que cuando el vehículo de muestra de alguna compostura, llevar de inmediato la unidad a revisión, pues esto evitaría accidentes que desembocan en lesiones o hasta la muerte.

Estos trabajadores desarrollan una actividad muy desgastante, por desarrollarse por períodos prolongados, estamos refiriéndonos a los trabajadores del auto transporte foráneo que deben cumplir con un itinerario, la fatiga en estos trabajadores puede provocar que ellos mismos enfermen, o que causen algún accidente.

En otras ocasiones la falta de descanso induce a los conductores al uso de narcóticos o bebidas embriagantes que traen como consecuencia además de alteraciones en su salud, provocar accidentes que traen como consecuencia lesiones o hasta la muerte, es por ello que creemos indispensable que no realicen ellos solos esta actividad sino se acompañen de relevos.

Ahora bien debe practicarse continuamente exámenes médicos en los cuáles se refleje la condición tanto física como mental de estos trabajadores, pues desarrollan una actividad de alto grado de responsabilidad y con esto conservar tanto la integridad de ellos mismos como de los usuarios.

7.- Reducción de horas de trabajo dentro de las fábricas de botellas

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es congregada en Ginebra el 4 de junio de 1935 en su decimonovena reunión, con fecha de adopción 25 de junio de 1935 y fecha de entrada en vigor del 10 de junio de 1938. Nuestro país lo ratifica el 21 de febrero de 1938, a este Convenio le corresponde el Número 49, tiene como objetivo la reducción de las horas de trabajo dentro de las fábricas de botellas.

Este Convenio es aplicado a las personas que laboren en la operación de generadores, en los hornos de fuego continuo, en las máquinas automáticas y en los hornos de recocción, dentro de las fábricas que produzcan botellas de vidrio.

A continuación mencionaremos algunos conceptos necesarios para el estudio de este Convenio. Por ejemplo:

Generador “En las máquinas, parte que produce la fuerza o energía, como en las de vapor, la caldera y en la electricidad, un dínamo”⁹.

Botella “Vasija de cristal, vidrio, barro cocido u otro material, con el cuello estrecho, que sirve para contener líquidos”¹⁰.

Las personas que se encuentran empleadas en este tipo de trabajos no deberán exceder su jornada de trabajo de un promedio de cuarenta y dos horas por semana, es decir cada turno no excederá de ocho horas.

Respecto a lo anterior en nuestra Carta Fundamental en el Artículo 123, Apartado “A”, fracción I “La duración de la jornada máxima será de ocho horas”.

Creemos que esta prescripción ha sido tomada como tal, con el fin de evitar una explotación inhumana, pues los trabajadores necesitan de un reposo para recuperar sus fuerzas y así no menoscabar su salud y enfrentarse con enfermedades profesionales, pues cuando una

⁹ www.encarta.com.mx

¹⁰ Ibidem.

persona desarrolla una actividad laboral que va mas allá de lo permitido, ya no la realiza adecuadamente.

En la fracción II del mismo artículo Constitucional se prevé que el trabajo nocturno será máximo de siete horas, en razón de que el trabajo prestado en este horario resulta más agotador que cuando se presta en horario diurno.

El mismo Convenio prevé una excepción a la reducción del descanso y es en el caso cuando se quiere evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa, cuando ocurra un accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones o en caso de fuerza mayor, para compensar la ausencia imprevista de una o varias personas de un equipo;

También se prevé el pago de las horas extraordinarias y esto será de acuerdo con lo preescrito en nuestra Constitución de nuestro país en el artículo 123 en su fracción XI “Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará, como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijado para las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo.

8.-El empleo de la cerusa en la pintura

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne en esta misma Ciudad en su tercera reunión el 25 de octubre de 1921, con fecha de adopción del 19 de noviembre de 1921 y entrada en vigor el 31 de agosto de 1923, lo podemos estudiar con el Número 13 de la lista de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. México lo ratifica el 7 de enero de 1938.

Los miembros que ratifiquen este convenio están obligados a prohibir el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo y cualquier otro producto que contenga los pigmentos anteriores esto es para el uso en interiores de los edificios pero, si está permitido su uso en las estaciones de ferrocarriles y en los establecimientos industriales y cuando las autoridades competentes hayan declarado como necesaria la utilización de los productos químicos anteriores es decir el sulfato de plomo, la cerusa es decir “Carbonato de plomo” o de cualquier otro producto que contenga los pigmentos anteriores.

Cada gobierno tiene la facultad de determinar la línea de demarcación entre los diferentes géneros de pintura y de manera especial reglamentará el empleo de la cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, así cada gobierno deberá reglamentar el uso de los pigmentos señalados anteriormente de acuerdo con los siguientes principios: Cuando se deba utilizar la cerusa, el sulfato de plomo o los productos que contengan dichos pigmentos será en forma de pasta o de pintura ya preparada para su empleo; Se deberán tomar las medidas necesarias para evitar el peligro después de aplicar la pintura por medio de la pulverización es decir “Esparcir un líquido con partículas muy tenues a manera de polvo”; De

igual manera deberán de tomarse las medidas necesarias para evitar el peligro del polvo provocado por el apomazado es decir “Entregar o alisar con piedra pómez”. (Del latín pulverizare), y el raspado en seco.

Los pintores deberán de usar ropa adecuada durante el tiempo que realice su actividad, de igual manera podrán disponer de un lugar destinado a su aseo durante su trabajo y cuando terminen.

La autoridad competente podrá exigir un examen médico de los trabajadores.

Por otro lado nos mencionan el saturnismo, éstos deberían aclararse y sobre los presuntos casos de dicha enfermedad, además se deberán elaborar estadísticas sobre esta enfermedad en los obreros pintores, en cuanto a la morbilidad es decir “Proporción de personas que enferman en un tiempo determinado” (Del ingl. morbily) y la mortalidad “Tasa de muertes producidas en una población durante un tiempo dado, l en general por una causa determinada. (Del latín mortalitas, -atis mar).

Es difícil vigilar que se aplique exámenes físicos a las personas que llevan a cabo esta actividad, pues la gran mayoría de ellos trabaja por su cuenta y por lo tanto no están afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, ante esto queda que ellos mismos cuiden de su salud ya que hemos visto que de no utilizarse en forma correcta la cerusa esta causa graves problemas en estos trabajadores, pero por otro lado los fabricantes de pinturas son quienes deberán preocuparse por elaborar productos que de preferencia no contengan dicho producto químico.

9.- La protección contra las radiaciones

La Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne en dicha Ciudad el 1 de junio de 1960, este Convenio es conocido con el Número 115, y tiene fecha de entrada en vigor el 17 de junio de 1962 y fecha de adopción el 22 de junio de 1960.

La Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-1999, es relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes generadores o emisores de radiaciones ionizantes.

Esta Norma Oficial Mexicana, tiene como objetivo establecer las condiciones de seguridad e higiene que se deben cumplir en los centros de trabajo para el reconocimiento, evaluación y control de los trabajadores que desarrollan sus actividades exponiéndose a radiaciones ionizantes.

El Convenio sobre la protección contra las radiaciones específicamente indica que es aplicable a todas las actividades que impliquen la exposición de los trabajadores a las radiaciones ionizantes. Pero la Norma Oficial mexicana ya mencionada prescribe que rige en todos los centros de trabajo del territorio nacional donde se produzca, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes.

Creemos indispensable hacer referencia al término “radiación ionizante” para la cual hemos encontrado las siguientes definiciones de diferentes fuentes que a continuación mencionamos.

Radiación Ionizante: “flujo de partículas o fotones con suficiente energía para producir ionizaciones en las moléculas que atraviesan”¹¹.

Radiación Ionizante: “Es toda radiación electromagnética o corpuscular capaz de producir iones, directa o indirectamente, debido a su interacción con la materia”¹².

Este convenio indica que los artículos que componen no son aplicados a las sustancias radiactivas, al respecto en diccionario Porrúa de la Lengua Española encontramos:

Sustancia “Ser, esencia o naturaleza de algo”¹³.

Radiactivo “Dícese de los cuerpos o sustancias que emiten Radiaciones y con ellos se transforman”.

Las sustancias radiactivas, ni a los aparatos generadores de radiaciones ionizantes, que debido a las débiles dosis de radiaciones ionizantes que se pueden recibir por su causa, quedaran exceptuados de su aplicación de acuerdo a nuestra legislación.

Una de las medidas que establece el Convenio para la protección del personal expuesto a las radiaciones ionizantes, que deberán organizarse y ejecutarse las normas establecidas en el Convenio y que este no deje de aplicarse.

¹¹ Ibidem.

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem.

Al respecto la norma oficial mexicana NOM-012-STPS-1999, prevé un Programa específico de seguridad e higiene el cual contenga por lo menos:

- Descripción de los antecedentes del centro de trabajo en el uso, manejo, almacenamiento y transporte de radiaciones ionizantes.
- Descripción de los procesos del centro de trabajo que impliquen el uso de fuentes de radiaciones ionizantes.
- Las políticas, objetivos y metas de seguridad e higiene en cuanto a las radiaciones ionizantes.
- Procedimiento para la investigación de accidentes.
- Descripción de las actividades, métodos, técnicas y condiciones de seguridad e higiene en cuanto a radiaciones ionizantes, el procedimiento para su verificación y en su caso, los manuales de procedimiento específico.

Es indispensable que no se escatime en esfuerzos para reducir al nivel más bajo posible la exposición de los trabajadores o radiaciones ionizantes y con esto se evite una exposición inútil que pueda menos caber su salud o causar alguna enfermedad más adelante mencionaremos las enfermedades que puedan resultar ante la exposición de radiaciones ionizantes.

En el artículo 7, del Convenio estudiando encontramos la prohibición del empleo a menores de 16 años en el trabajo que impliquen la utilización de radiaciones ionizantes.

De igual manera en la Ley Laboral de nuestro país en el Título Quinto Bis, Artículo 175 “Queda prohibido la utilización del trabajo a menores:

De dieciséis años, en: labores peligrosas o insalubres; más adelante encontraremos la descripción de labores peligrosas o insalubres en el artículo 176. “las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan por su composición de la materia prima que se utilizan, son capaces de actuar sobre la vida, desarrollo y la salud física y mental de los menores”.

Pero en la Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-1999, en cuanto a una de las obligaciones de los patrones, se encuentra en el punto 5.3 “No podrá ser personal ocupacionalmente expuesto, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de trabajo y el Reglamento General de Seguridad Radiológica:

a.- Los menores de 18 años;

Respecto a los trabajadores mayores de 18 años su trabajo deberá desarrollarse conforme a las siguientes normas de seguridad: las dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes, procedentes de fuentes situadas fuera o dentro del organismo, así como las sustancias radiactivas introducidas en los organismos deberán observárselas medidas anteriormente señaladas.

Los patrones tienen diferentes obligaciones cumplir eficazmente pues de lo contrario, podría ocurrir un accidente o causarle una enfermedad en los trabajadores, mencionaremos algunas de las obligaciones que encontramos en la Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-1999, sobre seguridad e higiene para los centros de trabajo donde se esté en contacto con fuentes de radiaciones ionizantes.

- No podrá ser personal ocupacionalmente expuesto aquel trabajador que en ejercicio y con motivos de su ocupación está expuesto continuamente a la radiación ionizante o a la incorporación de material radiactivo, de acuerdo con lo establecido con el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de trabajo y el Reglamento General de Seguridad Radiológica;
- Los menores de 18 años;
- Las personas que por prescripción médica no reúnan las condiciones para el desempeño del trabajo, o se encuentran bajo tratamiento con radiosótopos.

En cuanto a las mujeres ocupacionalmente expuestas que se encuentren embarazadas podrán solamente donde la irradiación se distribuya de manera uniforme y en forma muy baja, equivalente a 15 mS V (1.5 rem). Las mujeres ocupacionalmente expuestas que se encuentran en período de gestación o lactancia, no deberán trabajar en lugares donde exista riesgo de incorporación de materiales radiactivos.

Es obligación de los patrones efectuar el reconocimiento, evaluación y control, al menos cada doce meses, o antes si se modifican los procesos o se sustituyan los materiales radiactivos.

Es obligación de los patrones efectuar el reconocimiento, evaluación y control, al menos cada doce meses, o antes, si se modifican los procesos o se sustituyen los materiales radiactivos o si hubiera desperfectos en los equipos, cuando esto ocurra se registrará la información.

- Informar por escrito a sus trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos en el desarrollo de sus actividades;

- Proporcionar al personal ocupacionalmente expuesto, el equipo de protección personal, capacitarlo para su uso, debe asegurarse que sea usado;
- Asegurarse que se cumpla con el sistema de limitación de dosis e informe al personal ocupacionalmente expuesto, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento General de Seguridad Radiológica;
- Debe asegurarse que los contenedores, dispositivos, recipientes y barreras de protección cumplan con las condiciones de seguridad establecidas en el Reglamento General de Seguridad Radiológica;
- Deberá contar con un encargado de seguridad radiológica, o en su caso con un encargado de rayos X y los auxiliares que sean necesarios por turno, los cuales deberán permanecer en el lugar de trabajo durante su jornada laboral;

Los trabajadores o el personal ocupacionalmente expuesto tendrá las siguientes obligaciones:

- Observará las instrucciones de uso y mantenimiento del equipo de protección proporcionados por el patrón.
- Llevará a cabo las normas establecidas en el manual de procedimiento de seguridad radiológica y en los de seguridad e higiene.
- Asistirá y por lo tanto acreditará los cursos de capacitación y entrenamiento que el patrón le indique en materia de seguridad radiológica.
- Comunicará el mal funcionamiento del equipo de rayos X, esto se lo comunicará de inmediato al encargado de seguridad radiológica.
- Las trabajadoras en estado de gestación confirmada de lactancia, notificarán al patrón de manera inmediata sobre el estado antes referido.

Hemos dejado a un lado un aspecto muy importante dentro de las obligaciones tanto del patrón como del trabajador y es la aplicación del examen médico de ingreso y periódicos a todo el personal ocupacionalmente expuesto, estos exámenes deberán ser practicados conforme a la norma correspondiente emitida por la Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias.

De acuerdo a la Norma Oficial Mexicana NOM-026-NUCL-1999, Vigilancia Médica de Personal Ocupacionalmente expuesto a Radiaciones Ionizantes, esta Norma Oficial Mexicana es de aplicación para la vigilancia medica del personal ocupacionalmente expuesto a radiaciones ionizantes y los candidatos a serlo, lo cual es responsabilidad del patrón.

Los profesionistas que realicen, en concordancia con la Norma antes mencionada, la vigilancia médica del personal ocupacionalmente expuesto a radiaciones ionizantes, deben ser médicos titulados y de ser posible contar con conocimientos en protección radiológica, radiobiológica y la medicina de las radiaciones.

La vigilancia médica comprenderá exámenes médicos, previos a la contratación para trabajar en presencia de radiaciones ionizantes, así como exámenes médicos posteriores, para detectar la aparición de efectos no deseables en la salud del trabajador. Esta vigilancia médica a la que estamos haciendo referencia deberá incluir una historia médica del trabajador. El médico que realice la vigilancia médica deberá dar su opinión sobre el estado de salud de la persona para realizar su trabajo.

Por último es necesario que hagamos una referencia acerca de las enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer), esto se encuentra en el artículo 151 y 152 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 151.- “Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radiactivos (arsénico, níquel, cobalto, estroncio, asbesto, berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radio-elementos (gamagrafía, gama y beta-terapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio sonar, rayos laser, masser, etc.; que presenten:

- a) En la piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;
- b) En los ojos cataratas;
- c) En la sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia o anemia;
- d) En tejido óseo, esclerosis o necrosis;
- e) En glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;
- f) Efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;
- g) Envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

Enfermedades neoplásticas malignas debido a la acción de cancerígenos industriales de origen físico, o químico inorgánico y orgánico, o por radiaciones, de localización diversa.

Artículo 152.- “Cáncer en la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, pescadores, peones); a los rayos X, isótopos radioactivos, radium y demás radioelementos; arsénico y sus compuestos; pechblenda, productos derivados de la destilación d la hulla, alquitrán brea, asfalto, benzopireno y dibenzoantraceno (cáncer del escroto de los deshollinadores), cerosota; productos de la destilación de esquistos bituminosos

(aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo (aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo).

Estamos de acuerdo con lo establecido por este Convenio, pero es necesario recalcar que no solo es indispensable que las normas sobre seguridad estén en teoría, nos preocupa que también se lleven a la práctica, pues en este tipo de ocupación cuando las normas mínimas de seguridad e higiene no se llevan acabo pueden afectar de manera grave la salud e integridad de aquellas personas que las usen, manejen, produzcan, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes.

De igual forma las trabajadoras en estado de gestación es indispensable que tomen las medidas adecuadas para la prevención de accidentes o enfermedades que pueden afectar su salud e incluso la del producto.

10.- La seguridad y salud de los trabajadores

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en esta misma ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión. Adopta el 25 de junio de mil novecientos ochenta y cinco el presente Convenio. México lo ratifica el 1ro de febrero de 1987, y lo podemos identificar como Convenio Número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo.

Este Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica, es decir en todas las ramas en donde hay trabajadores empleados.

En este conjunto de ordenamientos se indica que se llevará a diseñará una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo los riesgos laborales inherentes al medio de trabajo.

A continuación haremos referencia a las esferas de acción y que por lo tanto afectaran la seguridad y la salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo:

- Diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales de trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- Relaciones existentes entre los componentes materiales de trabajo y las personas que los ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- Formación, capacitación y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.
- Comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados inclusive el nivel nacional.

La política a nivel nacional a la que hemos hecho referencia deberá contener funciones y responsabilidades respectivas en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio

ambiente de trabajo tanto de las autoridades públicas, los patronos, los trabajadores y otras personas interesadas.

Se observará si efectivamente se están llevando a cabo las medidas de seguridad y salud de los trabajadores, y se elaborarán medio eficaces para resolver los problemas principales que se vayan presentando.

Ahora bien la Acción a nivel Nacional a la cuál hace referencia este Convenio prescribe que en este caso nuestro país tomará las medidas necesarias para proteger la salud de los trabajadores, al respecto nuestra legislación nacional entre sus ordenamientos se encuentran los Convenio los cuáles encuentran su fundamento legal en el artículo 133 Constitucional y en el artículo 6 de la Ley Federal de Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado en cuanto a que “Los Tratados Internacionales se ubican jerárquicamente por encima de las Leyes Federales y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal”.

El control de la aplicación de las leyes y los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección adecuada y suficiente.

Este sistema de control deberá contemplar sanciones correspondientes a las fracciones cometidas a las leyes o a los reglamentos.

Respecto a lo anterior el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de junio de 1978, sirve como marco legal para las Secretarías de Trabajo y Previsión Social y de la Secretaría de Salud (Ssa) estas dos Secretarías promueven acciones para prevenir y disminuir accidentes y enfermedades laborales.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo señala que los responsables de cumplir con sus disposiciones son los patrones, los trabajadores, los sindicatos, las comisiones de higiene y seguridad y los médicos de las empresas.

El Convenio indica que se tomarán medidas para orientar a los patrones y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus relaciones legales.

En el artículo 4º del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo encontramos que “La Secretaría expedirá Normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, con base en la Ley, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y el presente Reglamento”.

En este mismo Reglamento al cuál hemos hecho referencia, en su artículo 12 se menciona la obligación que tiene la Secretaría de llevar a cabo programas de asesoría y orientación para el debido cumplimiento de las normas laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo con el fin de facilitar el cumplimiento de todas las partes involucradas.

Una de las obligaciones que tienen los patrones, en general en cualquier tipo de actividad laboral es la de aplicar exámenes médicos de ingreso, periódicos, y especiales a los trabajadores expuestos a los agentes químicos, biológicos, y psicosociales que debido a sus niveles de

concentración, por sus características, y el tiempo de exposición puedan dañar su salud, en este caso se tomarán las medidas adecuadas para mantener su integridad física y mental.

Cuando se trate de empresas con más de cien trabajadores, el patrón deberá hacer una evaluación de los riesgos a los que los trabajadores están expuestos, y realizará un diagnóstico sobre las condiciones de seguridad e higiene que vayan de acuerdo al centro de trabajo, las normas sobre seguridad e higiene serán por escrito.

Las normas sobre seguridad e higiene para cada centro de trabajo, serán de acuerdo a lo establecido por este Reglamento, el patrón deberá contar con los manuales sobre seguridad e higiene aplicables.

De acuerdo con el artículo 131 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, el patrón deberá elaborar, y actualizar periódicamente, por lo menos cada año, el programa que contiene las medidas de seguridad e higiene y presentarlos a la Secretaría cuando ésta así los solicite.

Los patrones deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, en este rubro se incluyen los medios para prestar los primeros auxilios.

Los trabajadores, deben cooperar al cumplimiento de las obligaciones que incumben al patrón, al igual que sus representantes de los mismos. Y por último, los trabajadores avisarán a sus superiores jerárquicos de cualquier situación de trabajo, que a su juicio entrañe un peligro grave e inminente para su vida o sus salud, cuando sea necesario el trabajador podrá suspender

sus labores hasta cuando el patrón tome las medidas adecuadas para reestablecer la seguridad en el empleo y no poner así en peligro la vida o salud de los trabajadores.

CAPITULO IV.- INSTRUMENTOS INTERNACIONALES PARA LA SALUD

LABORAL.

En el cuarto capítulo de nuestro estudio analizaremos los aspectos legislativos internacionales que hacen referencia a las condiciones sobre seguridad e higiene con los que cuentan trabajadores que se dedican al trabajo portuario, a la gente de mar, a trabajadores que se dedican a la industria de la edificación, a las personas que trabajan con productos químicos, y por último hemos abarcado a las condiciones laborales en las cuáles trabajan los menores de edad y las mujeres en nuestro país.

1.- La utilización de los productos químicos en el trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se concentra en esta misma Ciudad para tomar medidas adecuadas sobre el uso de los productos químicos, las cuáles quedan agrupadas en el Convenio 170, con fecha de adopción el 25 de junio de 1990 y fecha de entrada en vigor el 4 de noviembre de 1993, aunque nuestro País lo ratificó el 17 de septiembre de 1992.

Este convenio expresamente indica el campo de aplicación de sus normas, este se aplicara a todas las normas de actividad económica en la que se utilizan productos químicos.

Entendemos por el término productos “cosa producida”. [del latin productus]¹, y por químico “perteneciente o relativo de la química”. [der del ant. Quimia]².

Pero también la química es “Ciencia que estudia la estructura , como propiedades y transformación de la materia a partir de la composición atómica”³.

Estamos por lo tanto refiriéndonos a los productos terminados en los cuales interviene un proceso químico.

La Secretaría de Salud es competente para prohibir o restringir la utilización de los productos que por motivos de seguridad y salud de los trabajadores.

Prohibición o restricción de la utilización de productos químicos en el trabajo por la Secretaría de Salud.

Los organismos aprobadores o reconocidos por la autoridad competente en conformidad con la normatividad nacional, establecerá sistemas de clasificación para los productos químicos de acuerdo al tipo y grado de los riesgos físicos para la salud de los trabajadores, además de evaluar la peligrosidad de los productos químicos.

Cuando se mezclan dos o más productos químicos su riesgo se evaluará estudiarse las propiedades peligrosas de cada producto.

¹ Ibidem.

² Ibidem.

³ Ibidem.

La Organización de la Naciones Unidas ha emitido determinadas recomendaciones acerca del transporte de mercancías peligrosas.

Los productos químicos deberán llevar una marca “instrumento con el que se marca o señala una cosa para diferenciarla de otras, o para denotar su calidad, peso o tamaño que permita su identificación.

Cuando se trate de productos químicos peligrosos es necesario que lleve una etiqueta que contenga información esencial sobre su clasificación, los peligros que contenga y la precauciones de seguridad que deberán observarse.

Los empleados cuando utilicen los productos químicos peligrosos deberán proporcionar a los trabajadores información por escrito acerca de su identificación, el proveedor, su clasificación, su peligrosidad, las medidas de precaución y cuando ocurre algún accidente los procedimientos de emergencia.

La denominación química de los productos será la misma que en este Convenio estamos estudiando, encontraremos diferentes tipos de responsabilidades de los proveedores, de los empleados y obligaciones de los trabajadores u obligaciones de los Estados exportadores pero por otro lado encontraremos un artículo acerca de los derechos para los trabajadores y sus representantes. A continuación estudiaremos lo anterior.

Responsabilidad de los Proveedores: cuando se trate ya sea de fabricante “que fabrica”. Es decir fabricar “hacer una cosa por medios mecánicos”, o como importadores “que introduce en un país de mercancías extranjeras” o cuando se dedican a la distribución de productos químicos

deberá asegurarse de llevar a cabo las siguientes medidas de seguridad: que los productos han sido clasificados como anteriormente lo hemos mencionado es decir de acuerdo al tipo y grado de los riesgos físicos y riesgo para la seguridad para quienes lo manejan y que los productos lleven la marca que permiten su identificación, y que también contenga los peligros de los mismos entrañan y las precauciones que deberán observarse prepararan las fichas a los empleados; deberán vigilar que no existan productos químicos peligrosos que se estén distribuyendo sin clasificación y sin marcando dichas propiedades.

Por otro lado los empleados tienen determinadas responsabilidades. De igual manera que los proveedores también los empleados deberán asegurarse que los productos químicos estén correctamente marcados y etiquetados, de acuerdo a lo indicado a este Convenio. Cuando reciban los productos químicos sin etiqueta o que no contengan las fichas con los datos de los mismos, deberán obtener la información del proveedor o de alguna otra fuente de información adecuada y no deberán utilizarse los productos químicos antes de obtener dicha información; Los empleados deberán asegurarse de utilizar sólo aquellos productos químicos que han sido clasificado adecuadamente y por último deberán llevar u registro de los productos químicos que se utilizan en el lugar de trabajo con los datos que el proveedor proporcione en la ficha y que se tomen todas las medidas adecuadas durante su utilización.

Cuando se transfieran los productos químicos a otros recipientes o equipo el empleado se encargara de estos últimos contengan la identidad del producto de los riesgos que conlleva su utilización y todas las precauciones que deberán observarse.

Respecto a la exposición de los empleados a los productos químicos el empleador se asegurará que estos se hallen expuestos sin las medidas adecuadas y bajo el control del medio

ambiente de trabajo, es decir la temperatura, la luz, etc., vigilar y evaluar la exposición de los trabajadores a los productos químicos, cuando sea necesario vigilar y registrar la exposición de los trabajadores a los productos químicos peligrosos para proteger su salud y su seguridad.

Los empleados deberán ejercitar un plan con el cual se puedan reducir los riesgos que puedan ocurrir con la utilización de los productos químicos a continuación mencionamos los siguientes: escogiendo los productos químicos que eliminan y reduzcan al mínimo el grado de riesgo, adoptando medidas adecuadas de control. Adoptando medidas adecuadas de higiene del trabajo; proporcionar al trabajador ropa adecuada y equipos de protección personal y vigilando que todo lo anterior este adecuado. Además deberá limitar la exposición a los productos químicos peligrosos para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores; deberán proporcionar los primeros auxilios.

Cuando ya no se necesiten los productos químicos peligrosos, al igual que sus recipientes, estos deberán ser manejados o eliminados de manera adecuada, con el fin de reducir al mínimo la seguridad y salud de los trabajadores y para el medio ambiente de acuerdo a.

Los trabajadores deberán ser informados por los empleados los peligros que conllevan la exposición de los productos químicos utilizados en el lugar de trabajo.

Y de igual forma los patrones capacitar a los trabajadores en forma continua sobre la utilización segura de los productos químicos en el trabajo.

Mutuamente ambos sectores de los patrones y los trabajadores deberán cooperar por un mayor seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo.

Por otro lado los trabajadores deberán llevar acabo su trabajo de manera responsable en cuanto a los procedimientos y las prácticas establecidas para la utilización de los productos químicos con el fin de conservar su salud y la prevención de accidentes laborales.

Los trabajadores expresamente en el artículo 18 tienen derecho a: apartarse de cualquier peligro derivado de la utilización de productos químicos, cuando exista un riesgo grave e inminente para la seguridad o su salud y avisara sin demora a su supervisor.

Cuando en un estado se prohíbe de forma parcial o total la utilización de productos químicos peligrosos, dicho país se encargarán de llevar acabo dicha restricción, pues de lo contrario estaría en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores que se encargan de utilizar tales productos químicos peligrosos.

Este tipo de empleo lleva consigo un eminente riesgo en la utilización de productos químicos, la gran mayoría de ellos son indispensables para el bienestar general en la población, ante esto no podemos sugerir que ya no se utilicen pero, si observar de manera conciente las normas sobre seguridad e higiene necesarias por parte de los trabajadores quienes están en contacto con tales productos, y quienes no deberán estar en contacto con dichos productos por encima de los límites máximos permitidos de exposición.

Creemos que además de las aptitudes físicas que cada empleado debe tener debe tener conocimiento especializado sobre el contenido de estos producto y sobre el riesgo que conlleva su utilización.

Esperamos que realmente se cumplan los objetivos de este Convenio que como ya lo hemos estudiado es que se pongan en práctica y se examine periódicamente una política coherente de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo.

2.- El trabajo nocturno de los menores en la industria

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en la misma ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión, el presente Convenio tiene fecha de adopción el 10 de julio de 1948 y fecha de entrada en vigor el 12 de junio de 1951, este Convenio lo podemos identificar como el Convenio Número 90.

Anteriormente se habían tomado diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria en el año de 1919, que podemos estudiar con el Número 6, es ratificado por México el 20 de mayo de 1937,

Tales disposiciones deben revestir la forma de un Convenio Internacional de 1948 sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria que formalmente queda identificado por el Número 90, a continuación trataremos de estudiar lo prescrito en este Convenio.

Los menores de edad y las mujeres son considerados grupos vulnerables pues a diferencia de las demás personas se les considera indefensas, estos menores de edad en muchas ocasiones pertenecen al núcleo familiar y en muchas ocasiones su actividad laboral ayuda a la economía familiar al igual que la mujer y son considerados fuente de riqueza dentro del capitalismo.

Comenta al respecto sobre el trabajo de los menores el Dr. Jorge R. Fernández Osorio “La Ley Federal del Trabajo solamente protege, a menores de dieciséis años y mayores de catorce años. En el caso de estos últimos, la protección es relativa puesto que aún con lo señalado por la ley, es común que ingresen a los centros de trabajo sin exámenes médicos, ni capacitación laboral, ni con una explicación suficiente acerca de los factores que en su salud le ocasionarán estos mismos. Pero además se agrega para ello la situación de que, como se les contrata en muchos de los casos, por veintiocho días, no son dados de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social, los que los hace crecer de atención médica en caso de necesitarlas por algún problema de salud, originado por sus condiciones de trabajo, creadas realmente por el capitalismo salvaje, disfrazado de neoliberalismo.”⁴

Los menores de edad, junto con el grupo de las mujeres forman una gran fuerza de trabajo, con lo cuál no estamos de acuerdo, pues estos dos grupos son retribuidos con salarios bajos, y desempeñan sus labores en lugares insalubres y poco seguros, no creemos conveniente que los menores de edad desarrollen actividades laborales en horarios en los cuales deberían estar estudiando, es conocido que el conocimiento es el único medio para el fortalecimiento de una nación.

Los menores de edad empieza su vida laboral a corta edad debido a la débil economía que se vive en su hogar, en otras ocasiones a la desintegración familiar, se ven obligados a contribuir con el gasto familiar, a pesar de que su salud se verá afectada a lo largo de su existencia , su desarrollo tanto físico como mental no será óptimo y no será recompensado adecuadamente pues constituyen una fuerza de trabajo barata.

⁴ FERNÁNDEZ OSORIO, Jorge R. “La Lucha de los Trabajadores por su Salud”. Universidad Obrera de México. México 1999. p64.

Están expuestos a sufrir riesgos laborales porque no están capacitados sobre los riesgos a los que se exponen.

Ahora bien otro aspecto preocupante es el hecho de cuando sufren un accidente el Instituto Mexicano del Seguro Social no está obligado a otorgarle ninguna prestación, debido a que no son afiliados a este Instituto, y nuestra Ley Federal del Trabajo no los contempla como empleados.

Consideramos que una de las formas en que los menores dejaran de tener la obligación de convertirse en trabajadores sería que se fomentara la integración familiar pero, además que los padres de familia tanto hombres como las mujeres percibieran un salario digno y que en realidad con esto realmente cubrieran no solo las necesidades básicas sino las culturales, deportivas, etc.

3.-El descanso semanal para los trabajadores en la industria

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne en la misma Ciudad en su tercera reunión el 25 de octubre de 1921, este Convenio lo podemos encontrar en la lista de Convenios con el Número 14, nuestro País ratifica dichas disposiciones internacionales el 7 de enero de 1938.

Este Convenio prescribe que para efectos del mismo se considera empresas industriales a las siguientes actividades:

- Minas: “Criadero de minerales de útil explotación”⁵
- Cantera: “Sitio de donde se saca piedra, greda u otra sustancia análoga o para obra varias”, e industrias extractivas de cualquier clase”.⁶
- Las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, adornen, terminen, o preparen productos para su venta, o en las cuáles la materia prima sufra alguna transformación, dentro de este apartado se comprenden la construcción de buques, las industrias que se dediquen a la demolición , también la producción, transformación y transmisión de la electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz.

Y por otro lado también están consideradas las empresas industriales que se dedican a la construcción, a la reparación, o a la demolición (“Deshacer, derribar, arruinar”) [Del lat. Demolire], y a la conservación, de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, depósitos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, pozos, instalaciones telefónicas o telegráficas, de gas, distribución de agua o otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.

De igual manera quienes se dedique al transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, comprende en este apartado la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes.

Una vez que hemos hecho referencia a los trabajadores que están bajo el amparo de las normas de este Convenio, el mismo indica que estos trabajadores estarán obligados a trabajar

⁵ www.encarta.com.mx

⁶ Ibidem.

cuarenta y ocho horas semanales, es decir ocho horas diarias. Además tendrán derecho a descansar un día a la semana.

La jornada de ocho horas es una forma para que los trabajadores desarrollen otras actividades entre ellas descansar, convivir con su familia o desarrollar otras actividades como las deportivas, culturales, es el propio trabajador quien debe cuidar su propia salud, aunque por mandato constitucional esta le fue encomendada a los patrones, esto no se lleva a cabo.

Los bajos salarios los mismos trabajadores son quienes trabajan más de lo convenido en nuestra Carta Constitucional pues para poder satisfacer sus necesidades trabajan horas extras, a costa de su propia salud.

De manera general es importante que los trabajadores gocen de un descanso por cada seis días de trabajo pues sin duda es la forma en que pueden seguir desarrollando sus actividades, es necesario que este descanso no sea cambiado por un descanso pagado, pues a la larga la salud de los trabajadores se verá afectada. Creemos que el descanso es la única forma de recuperarse de la jornada desarrollada en los seis días anteriores.

4.-El examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos subterráneos

La Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo es convocada por el Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo es reunida en la misma Ciudad el 2 de junio de 1965 en su cuadragésima novena reunión, este Convenio lo podemos identificar con el

Número 123, y tiene fecha de adopción el 22 de junio de 1965 y fecha de entrada en vigor el 10 de noviembre de 1967, nuestro país lo ratifica el 29 de agosto de 1968.

El Convenio sobre el examen médico de los menores (en trabajos subterráneos) en la parte de los Considerandos nos indica que para el empleo de personas menores de los 18 años en las minas, es necesario que se le aplique un examen minucioso en las que se le haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas, estos exámenes deberán ser practicadas en intervalos no mayores de un año.

El trabajo en las minas implica grandes riesgos para la salud, por lo tanto sólo podrán ser empleadas las personas aptas, es decir, con destreza y condición física para desarrollar estas actividades.

La obligación por parte de patrón de aplicar un examen médico a los menores de dieciocho años la encontramos reglamentada en la Norma Oficial Mexicana NOM-121-STPS-1996 sobre la seguridad e higiene para los trabajos que se realicen en las minas particularmente en el punto 5.1.15 “Llevar a cabo exámenes médicos de admisión, periódicos y especiales de acuerdo a las actividades de cada trabajador para vigilar la salud de los trabajadores.

Por otro lado debemos mencionar que dentro de la misma Norma Oficial anteriormente mencionada encontramos en el punto 5.2.10 “Participar en los exámenes médicos de admisión, periódicos y especiales de acuerdo a sus actividades y proporcionar verazmente los informes solicitados por el médico de la empresa”.

El Convenio sobre el examen médico para menores en trabajos subterráneos prescribe determinados requisitos sobre los exámenes médicos: Deberán ser efectuados bajo la responsabilidad y el control de un médico calificado; Deberán ser calificados en forma apropiada; Se anexará una radiografía pulmonar por este término entendemos “procedimiento”⁷ de hacer fotografías por medio de los rayos X, de partes internas del cuerpo. Imagen obtenida por este procedimiento”⁸ se realizará cuando se practiquen los exámenes médicos y cuando esta sea necesaria a consideración del médico; Estos exámenes no tendrán costo para los menores, sus padres o tutores.

Por último el empleador deberá tener a la disposición de los inspectores un registro de las personas menores en el cuál se anotarán: le fecha de nacimiento; Indicaciones sobre la naturaleza de la ocupación; Certificado de aptitud para el empleo, el cuál no debe contener ningún dato médico.

De igual forma los empleados tienen la obligación de participar en los exámenes médicos de admisión periódicos y especiales de acuerdo a sus actividades y proporcionar verazmente los informes solicitados por el médico de la empresa, esta obligación la encontramos en el punto 5.2.10 DE LA Norma Oficial Mexicana citada en nuestro estudio.

5.-El empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se congrega en esta misma Ciudad el 4 de junio de 1935 en su decimonovena reunión. Este Convenio es el

⁷ Ibidem

Número 45 y tiene fecha de entrada en vigor el 30 de mayo de 1937, nuestro País lo ratifica el 21 de febrero de 1938.

El empleo de las mujeres en las minas.- el presente Convenio nos indica que el término mina “comprende cualquier empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra”.

En el artículo 2 del citado Convenio encontramos que las mujeres no podrán trabajar en las minas, pero existen algunas excepciones a tal prohibición y son las siguientes: Las mujeres que ocupen un cargo de dirección, De igual forma las mujeres que desarrollen una actividad con los servicios de sanidad y los servicios sociales, Las mujeres que durante sus estudios desarrollen prácticas profesionales en la parte subterránea de una mina y que esta actividad forme parte de su formación profesional.

Existe la prohibición a las mujeres que trabajen en la parte subterránea de una mina realizando trabajos manuales.

Por otro lado en la Norma Oficial Mexicana NOM-121-STPS-1996 sobre seguridad e higiene para los trabajos que se realicen en las minas encontramos que una de las obligaciones que tienen los patrones en la disposición 5.1.11.- “Impedir que los menores y mujeres gestantes o en período de lactancia labores o ingresen al interior de una mina subterránea o al área de extracción de una mina a cielo abierto.

El trabajo de la mujer surge como una necesidad de contribuir con el gasto familiar debido a que este se ve afectado por diversos factores, entre los cuáles los bajos salarios, o cuando la mujer desempeña el papel de padre de familia.

Pero desafortunadamente el trabajo de las mujeres se considera en casi todas las ramas de la economía como una mano de obra barata, dispuesta en cualquier momento.

Actualmente ya no se concibe que una familia sobreviva con un solo salario, es decir al gasto familiar contribuyen el padre, la madre o hasta uno o varios hijos e incluso como nuestro estudio revela menores de edad.

El salario de la mujer está considerado como complemento de un salario que se supone percibe el hombre, aunque ambos géneros desarrollen actividades semejantes. El salario de la mujer está por debajo del salario del hombre. Es necesario que se revise y se valore el monto que perciben nuestras trabajadoras, con ello podría evitarse que muchos de los menores que actualmente trabajan no lo hicieran.

En las mujeres trabajadoras, su salud se ve afectada porque no sólo desarrollan actividades laborales sino deben cumplir con las actividades de su hogar, es decir desarrollan doble actividad y sufren doble deterioro en su salud.

Ahora bien las mujeres trabajadoras que además son madres se preocupan por el bienestar de sus hijos mientras estas se encuentran ausentes del hogar.

Es conocido, que en muchos de los centros de trabajo se les practica a las mujeres entre otros exámenes el de embarazo, lo cuál nos parece injusto pues la maternidad a nuestro juicio es un derecho inherente a la mujer y forma parte de su intimidad. Ahora bien casi siempre si la mujer se encuentra embarazada le niegan el trabajo, pues los patrones piensan que no desarrollará adecuadamente sus labores, pero además serán objeto de diversas prestaciones antes y después de su alumbramiento.

Las mujeres que son contratadas en muchas de las ocasiones son obligadas a firmar contratos que contienen cláusulas en las cuáles las empleadas no podrán embarazarse durante el período que estén en dicho empleo de lo contrario sería motivo de renuncia por parte de ellas.

Es necesario que no dejemos de luchar por nuestros derechos, pero sin dejar de prepararnos intelectualmente.

16.- La edad mínima para el empleo en trabajos subterráneos

La Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y esta se reúne en esta misma ciudad el 2 de junio de 1965 en su cuadragésima novena reunión, este Convenio recibe el Número 123, con fecha de entrada en vigor el 10 de noviembre de 1967 y fecha de adopción el 22 de junio de 1965, por otro lado México lo ratifica el 29 de agosto de 1968.

El Convenio sobre la edad mínima para emplear a los menores en la industria dispone que sea de mayores de 15 años por la misma naturaleza de este tipo de empleos pues son peligrosos para la vida, la salud o la moralidad de las personas que los ejercen. De igual manera

en dichos trabajos subterráneos existen graves peligros para estas personas, así la edad mínima para que puedan emplearse en estos trabajos será de dieciséis años.

En el Convenio encontramos que debemos entender por mima toda empresa pública o privada que se dedica a la extracción de sustancias que se encuentran bajo la superficie de la tierra mediante métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.

En la Ley Federal del Trabajo de nuestro país, los menores de dieciséis años también se encuentran regulados en el artículo 175 “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: 1.-De dieciséis años en: inciso d) Trabajos subterráneos o submarinos.

De igual forma expresamente el Convenio que estamos estudiando prohíbe expresamente contratar menores de dieciséis años en cualquier tipo de trabajo.

Los menores de dieciocho años no podrán ser empleados como paleros “En un buque mercante, encargado de la limpieza del servicio de máquina”, como fogonero “Encargado de cuidar el fogón sobre todo en las máquinas de vapor” y tampoco como pañolero “Marinero encargado de uno o más pañoles en los barcos de pesca que utilicen carbón”, el carbón es la “Materia sólida, ligera negra y muy combustible, que resulta de la destilación o de la combustión incompleta de la leña o de otros cuerpos”.⁹

⁹ **“Diccionario Porrúa de la Lengua Española”**. Op Cit. p. 151.

7.-Medidas de seguridad e higiene para la gente de mar

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne en la misma Ciudad el 24 de septiembre de 1987 en su septuagésima cuarta reunión, a las normas internacionales acordadas se les asignó el título de C164 Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), con fecha de adopción 8 de octubre de 1987 y entrada en vigor el 11 de enero de 1991, nuestro País lo ratifica el 5 de octubre de 1990.

El Convenio que a continuación estudiaremos se aplica a personas que trabajan en cualquier cargo a bordo de un buque, que no sea de guerra matriculados en el territorio mexicanos y que se dedica a la navegación marítima de manera habitual.

Para efecto de poder desarrollar nuestro tema entendemos por buque “Barco grande con cubierta, adecuado para navegaciones de importancia”¹⁰

Dentro de la misma definición encontramos la acepción de buque es decir existen buques destinados a diferentes actividades entre ellas encontramos el buque mercante es aquel que lleva pasajeros y carga no militar.

El mismo artículo 1º, párrafo segundo que cuando exista duda acerca de quien pertenece a la categoría “gente de mar”, la autoridad competente en nuestro país resolverá dicha cuestión.

¹⁰ **“Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado”**. Tomo II. Selecciones del Reader’s Digest de México, México 1986. p.529.

Ya hemos hecho referencia a los accidentes de trabajo, esta expresión será aplicada cuando alguna de estas circunstancias le ocurra a la gente de mar a causa o con ocasión de su empleo.

Los accidentes de trabajo serán estudiados de manera adecuada por la autoridad competente, se realizará una compilación y un análisis de las estadísticas detalladas de los accidentes. Los accidentes mortales o accidentes mortales o los accidentes que afecten al propio buque serán objeto de tal estudio y con esto se realizarán estadísticas las cuales contendrán el número, naturaleza, causa y efectos de los accidentes de trabajo, se deberá señalar en que parte específica ocurrió el accidente por ejemplo: en el puente, máquinas, o locales de servicios generales y se indicará también el lugar ya sea el mar o en el puerto.

La autoridad competente hará una investigación de las causas y circunstancias de los accidentes de trabajo mortales o en su caso de las lesiones graves a la gente de mar, con el propósito de disponer de una base sólida para la prevención de accidentes del trabajo imputables a riesgos propios del empleo marítimo, con la ayuda de las investigaciones sobre las tendencias generales y los riesgos que revelan las estadísticas.

En nuestro país la fuente principal del orden normativo es la legislación, este proceso los encontramos en el artículo 71 Constitucional que se refiere a quienes tienen derecho de iniciar Leyes o decretos y el artículo 72 nos indica el proceso de formación de las Leyes, pero el artículo 4 del citado Convenio indica que las disposiciones para la prevención de accidentes para la gente de mar será a través de recomendaciones prácticas.

Las disposiciones que se lleven cabo para la prevención de accidentes para la gente de mar se especificará claramente la obligación de que estas serán cumplidas por los trabajadores de mar, por los armadores y demás personas interesadas. Para que se facilite el cumplimiento de las disposiciones de prevención se fijarán de tal modo que la gente pueda conocerlo, ya sea en forma de texto o en un resumen, estos serán fijados en un lugar visible a bordo de los buques.

En el cumplimiento de las normas preventivas deberán participar mediante una o varias personas apropiadas, escogidas entre el personal del buque estas personas serán responsables de la prevención de accidentes bajo la inspección del capitán del buque es decir el “Jefe naval”.

Los armadores, la gente de mar, o sus representantes tienen derecho de conformidad con el artículo 7 del presente Convenio a participar en la aplicación de los programas de prevención, a través de Comisiones Mixtas Nacionales o Locales que representarán a las organizaciones de armadores y las de gente de mar.

La autoridad competente en nuestro país la Secretaría del Trabajo y Previsión Social está facultada para fomentar en conformidad con las condiciones nacionales, garantizar que se incluya en materia de prevención de accidentes y protección de salud en el trabajo en los programas de las Instituciones de formación profesional para todas las categorías y clases de gente de mar.

En la Ley Federal del Trabajo en el Título Sexto se encuentran regulados los trabajos especiales, en el artículo 181.- encontramos que estos se regirán bajo las normas de este título y por las normas generales de esta ley en cuanto no las contraríen. A partir del artículo 187 al 214 del mismo título en el capítulo III se encuentran regulados los trabajadores de los buques, de acuerdo con el artículo 187 se encuentran dentro del término “buque” cualquier clase de barco o

embarcación que ostenta Bandera mexicana, los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento de acuerdo con el artículo 189 de la Ley federal del Trabajo.

Bajo las disposiciones de este Capítulo específicamente en el artículo 188 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran regulados los Capitanes, quienes ejercen el mando directo de un buque, y respecto con los demás trabajadores tienen la calidad de representantes del patrón , esto lo prescribe el artículo 190, además de los capitanes y oficiales de cubierta y las máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, en general todas las personas que desempeñan a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

En este capítulo no podemos dejar de mencionar que también se regulan las prestaciones para los trabajadores de mar, pero nuestro objeto de estudio principal son las medidas de seguridad e higiene en este campo de trabajo.

El artículo 204 de la Ley Federal del Trabajo y en relación con el artículo 4 del Convenio relativo a la prevención de los accidentes del trabajo de la gente de mar. En este mismo artículo se encuentran las obligaciones de los patrones: Proporcionar a bordo, alojamiento cómodo e higiénico; Proporcionar alimentos sanos y abundantes; Permitir a los trabajadores la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza; Debe llevar a cabo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre Comunicaciones por Agua; Debe informar a la Capitanía de Puerto correspondiente, dentro de las 24 horas de haber sido declarado a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo.

También queda prohibido en los expendios de abordaje proporcionar bebidas embriagantes a los trabajadores, de igual manera es la misma prohibición en cuanto a las drogas y enervantes, esta disposición se encuentra en el artículo 206.

Por último los trabajadores están obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, de acuerdo al artículo 205 del Capítulo III de la Ley federal del Trabajo.

Sin duda la gente de mar desempeña una labor indispensable para la economía nacional pues el transporte tanto de personas como de mercancías, o la pesca en general forman parte de nuestra economía, es por ellos que creemos que estos trabajadores deben de mantener y observar de manera óptima sus condiciones de seguridad e higiene, ellos desafortunadamente no pueden hacer uso de los avances de la tecnología pues se encuentran aislados, es por ellos que deben ir equipados tanto con materiales, como con material médico de primer nivel para hacer frente a las adversidades y lograr con esto la salud y bienestar de todas las personas que se encuentren a bordo.

8.-El examen médico de los menores en trabajos marítimos

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se reúne el 25 de octubre de 1921 en su tercera reunión, las disposiciones que se acordaron tomaron forma de Convenio que podrá ser citado con el Número 16, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), con fecha de adopción 11 de noviembre de 1921 y el 20 de noviembre de 1922, en México se ratificó el 9 de marzo de 1938.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 174 “Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someter a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios”. Este Convenio se refiere al examen médico que se debe practicar obligatoriamente a los menores que se empleen en cualquier buque, el mismo Convenio nos indica que debemos entender que “buque” comprende todas las embarcaciones tanto de cosas como de personas, buques o barcos en cualquiera de sus clases ya sea de propiedad, pública o privada las cuáles deberán dedicarse a la navegación marítima, es decir a viajar a través del mar.

Al igual que este Convenio Internacional la Ley Federal del Trabajo nos indica que el examen médico deberá practicarse periódicamente, con intervalos que no deberá exceder de un año.

Sólo se podrá emplear a un menor de edad sin haberle practicado un examen médico pero, en el primer puerto es decir el “Lugar en la costa en el que se da abrigo a las naves y se faciliten sus operaciones”, se practicará este examen.

9.- La edad mínima para el empleo como pescadores

El Convenio que a continuación estudiaremos surgió de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 3 de junio de 1959, la cuál se reúne en Ginebra en su cuadragésima reunión, este Convenio lo podemos citar como el Convenio 112, con fecha de adopción 19 de junio de 1959 y fecha de entrada en vigor el 7 de noviembre de 1961, nuestro país lo ratifica el 9 de agosto de 1961.

En este conjunto de disposiciones se emplea el término barco de pesca, esta expresión comprende todas las embarcaciones y barcos de cualquier clase que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.

La pesca en los puertos queda excluida de las disposiciones de este Convenio, nos referimos a puerto “Lugar en la costa o en las orillas de un río que por sus características, naturales o artificiales, sirve para que las embarcaciones realicen operaciones de carga y descarga, embarque y desembarco, etc” [Del lat. Portus]. De igual manera queda excluida la pesca deportiva o de recreo.

Los menores de quince años sólo podrán prestar sus servicios en períodos de vacaciones de acuerdo con el artículo 2 de este conjunto de normas, para poder llevarse a cabo la prestación por parte de los menores es necesario que las actividades no afecten su salud, y que no perjudique su asistencia a la escuela.

Los mayores de dieciséis y menores de quince años podrán prestar sus servicios sólo si obtienen un certificado médico que acredite su aptitud para el empleo, así lo determina este Convenio y específicamente lo encontramos regulado en el artículo 174 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

10.- Medidas de seguridad e higiene en el trabajo portuario

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en Ginebra el 6 de junio de 1979 en su sexagésima quinta reunión, el presente Convenio se adopta con fecha

veinticinco de junio de 1979 y entra en vigor el 5 de diciembre de 1981, en México se ratifica el 10 de febrero de 1982, y lo podemos citar con el Número 152.

Para efectos de estudio del Convenio sobre seguridad e higiene en el trabajo portuario, éste se aplicará a la totalidad o cada una de las partes de los trabajos de carga o descarga de todo el buque, así como cualesquiera operaciones relacionadas con estos trabajos.

El Convenio indica ciertas medidas técnicas entre las cuáles encontramos la obligación de los patronos de colocar avisos por medio de los cuáles se señalen los posibles peligros.

El alumbrado público es otro de los elementos que se deberán de tomar en cuenta pues los trabajos portuarios no tienen un horario determinado y por seguridad de los empleados, sus actividades las llevarán a cabo con la mayor visibilidad posible.

El aparejo de izado es decir la “manipulación de manera fija o móvil, incluyendo las rampas de muelle accionadas mecánicamente, utilizadas en tierra o a bordo del buque para suspender, elevar y descender cargas y para trasladarlas, en suspensión o sostenidas, de una posición a otra”, este concepto lo podemos encontrar en el Convenio que estamos estudiando, el aparejo de izado deberá estar libre de todo obstáculo que pueda ser peligroso para estos movimientos, e incluso deberá disponer de un alumbrado adecuado.

El apilamiento de las mercancías se realizará de manera ordenada y con precaución, tomando en consideración la naturaleza de los productos o mercancías.

La anchura de los pasillos es otro punto de seguridad en el manejo de las mercancías, no deberán existir obstáculos en la manipulación de la carga, de ser posible y necesario por seguridad deberán dejarse pasillos para peatones, de anchura suficiente y de preferencia apartados de los pasillos destinados al tránsito de los vehículos.

Las instalaciones eléctricas deberán construirse, instalarse, accionarse y mantenerse de manera que se prevengan los riesgos.

La máquina para efectos de este Convenio comprende los aparejos de izado y los cuarteles de escotilla que significa “Cada una de las aberturas que hay en las diversas cubiertas para el servicio de un buque”

Las partes peligrosas de una máquina se deberán proteger eficazmente. Cuando a una máquina se le deban realizar trabajos de mantenimiento o reparación, los cuáles impliquen riesgos en su integridad para una persona, la máquina deberá pararse totalmente para que se lleven a cabo dichas reparaciones y además garantizarse que no se ponga en marcha por una persona responsable “es nombrada por el capitán del buque o por el propietario de una máquina, para asegurar el cumplimiento de una o varias funciones específicas y además posee suficientes conocimientos” este concepto se encuentra en este Convenio. La persona responsable será la encargada de hacer las pruebas o ajustes a la máquina mientras esta se encuentra parada.

Por persona autorizada entendemos de acuerdo al Convenio citado “Toda persona habilitada por el capitán del buque para realizar una o varias tareas determinadas, y que posea los conocimientos técnicos y la experiencia necesarias”. Otra de las actividades que realizan la persona autorizada es quitar el dispositivo de seguridad o neutralizarlo, ajustes o reparaciones,

una vez que se quitó o se neutralizó un dispositivo de seguridad, se tomarán las medidas necesarias para dar aviso de los anterior, mientras el dispositivo no se haya vuelto a colocar en funcionamiento.

En algunas ocasiones los trabajadores deben embarcar para ir a un buque o desde un buque a otro lugar, cuando esto suceda se tomarán las medidas adecuadas para garantizar su embarque en condiciones de seguridad.

Dentro de este conjunto de normas se comprenden también las medidas de seguridad e higiene en cuanto al acceso al buque, éste será por medio de una escalera fija, cuando esto no sea posible la escalera será puesta por un nicho “Concavidad en el espesor de un muro para colocar algo”¹¹

Cuando se usen aparatos elevadores en los accesos al buque deberán estar fijados para facilitar el izado.

Encontramos también disposiciones relativas específicamente al aparejo de izado pues a nuestra consideración comprende toda manipulación fija o móvil para suspender, elevar y descender cargas y trasladarlas estas disposiciones se refieren a que todas las piezas para la manipulación es decir sus accesorios serán sometidos a prueba.

Otro punto importante a que el Convenio hace referencia es a la mercancía peligrosa la cuál será colocada en cajas para ser transportada, de igual forma se marcará, es decir se

¹¹ **“Diccionario Porrúa de la Lengua Española”**. Op Cit. p. 512.

diferenciará de otras, una vez que ya esté señalada se estibarán (se colocará y se distribuirá convenientemente todos los pesos en un buque)

Cuando los recipientes o contenedores de las mercancías peligrosas sufran alguna rotura o desperfecto, los trabajos portuarios se suspenderán para que los trabajadores estén seguros hasta que el peligro sea eliminado como la exposición ante agentes tóxicos o nocivos o el peligro ante una explosión.

Este tipo de trabajos el ruido es excesivo ante esto se tomarán las medidas necesarias para que no afecte al trabajador, cuando sea necesario los trabajadores utilizarán equipos para protegerse de los accidentes y riesgos laborales. Los trabajadores por su parte están obligados a cuidar y a utilizar este equipo adecuadamente, pero es obligación del empleador vigilar que el equipo esté en óptimas condiciones.

Cuando ocurra algún accidente al trabajador tiene derecho a recibir la atención del personal calificado, recibirá los primeros auxilios y cuando sea necesario se evacuará al personal herido.

Como hemos visto su campo de aplicación serán los trabajos de carga o descarga de cualquier buque, así como cualquiera de las operaciones relacionadas con dichos trabajos, es tarea de los propios trabajadores mantener los lugares de trabajo limpios y los equipos de trabajo seguros para que estos no entrañen riesgos para su propia salud e incluso su propia vida.

11.- Medidas de seguridad e higiene para trabajadores contratados en la industria de la edificación

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es convocada en Ginebra y se congrega en dicha ciudad para acordar las medidas necesarias para la seguridad de los trabajadores, estas medidas revisten la forma del Convenio Número 167 sobre la seguridad y salud en la construcción, con fecha de adopción 20 de junio de 1988 y entrada en vigor el 11 de enero de 1991, en nuestro País se ratifica el 5 de octubre de 1990.

El campo de aplicación del este Convenio es para todos los trabajos efectuados en el tajo “Tarea, labor que debe hacerse en el tiempo limitado”¹², y relacionados con la construcción, la reparación, transformación, conservación, y demolición de toda clase de edificios.

Por andamiaje debemos entender, Andamio el almacén de tablones o vigas, para trabajar en alto en las construcciones”.¹³

En la primera parte del Convenio se hace referencia a los andamiajes, como sabemos al hablar de edificio “Obra o fábrica construida para habitación u otros usos análogos: casa, templo, etc”¹⁴ estamos hablando en muchos de los casos de construcciones de mas de un nivel, es por ello que el uso de los andamios es indispensable, al respecto haremos referencia a las siguientes disposiciones contenidas en el Convenio:

¹² Ibidem. p. 727.

¹³ Ibidem. p. 40.

¹⁴ Ibidem. p. 267.

- Se proveerá a los trabajadores de andamiajes adecuados a su trabajo, cuando el uso de las escaleras u otros medios no es suficiente;
- Sólo las personas responsables deberán construir, desmontar o modificar las andamiajes;

Respecto a los requisitos para la elaboración de los andamiajes se encuentran los siguientes: Deberán estar construidas con materiales de buena calidad; Deberán tener la resistencia necesaria, tomando en cuenta las cargas y tensiones que haya que soportar; Los andamiajes deberán ser conservados en buen estado; No deberán estar sobrecargados, la carga deberá estar equitativamente repartida; Antes de hacerse uso de los andamiajes estos deberán ser probados por personas competentes con el fin de evitar accidentes a los trabajadores.

Este Convenio hace referencia a las plataformas de trabajo, las pasarelas y las escaleras, estas se construirán de tal forma que ninguna de las partes esté construida en forma desigualo flexión exagerada; Deberán reducir en los mas posible los riesgos de tropiezo o resbalón de las personas; Deberán estar cercadas adecuadamente y serán de un ancho suficiente.

Cuando se perciban las aberturas en el piso de una construcción o en una plataforma de trabajo, se tomarán las medidas indispensables para evitar caídas de las personas u objetos y de ser posible no se permitirá el acceso a las mismas, con excepción de cuando esto sea indispensable.

Es necesario que las personas que trabajan en andamiajes tomen las medidas necesarias para evitar que los objetos caigan y lastimen a las demás.

Cuando los trabajadores realicen sus labores en un tejado de igual manera tomarán las medidas adecuadas para evitar accidentes.

Toda escalera de mano deberá estar sólidamente afianzada, y tener la longitud necesaria para ofrecer el apoyo adecuado y seguro para los pies y las manos cuando sea utilizado por estos.

La iluminación es muy importante en todos los lugares de trabajo, todos los lugares donde se realicen trabajos y sus vías de acceso deberán estar iluminados.

Los materiales utilizados en el lugar de trabajo serán apilados de tal forma que no constituyan un peligro para las personas que laboran en ese lugar.

La sustentación es decir “sostener algo para que no se caiga o se tuerza”, o la sujeción “Unión con que algo está sujeto de modo que no pueda separarse, dividirse o inclinarse”, y el anclaje “Conjunto de elementos destinados a fijar algo firmemente al suelo”, deberán ser de buena construcción mecánica, estar hechos con materiales sólidos, tener una resistencia adecuada y estar exentos de defectos peligrosos. Deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y funcionamiento.

En general cada cable utilizado para izar “(Hacer subir algo tirando de la cuerda de que esta colgado)” [del frances hisser]¹⁵ o de descender materiales como medio de suspensión, será de buena calidad, lo suficientemente resistentemente y no tener defectos.

Los aparatos elevadores serán examinados periódicamente en cuanto sus anillos.

¹⁵ www.encarta.com.mx

Grafito “instrumento de hierro, curvo y puntiagudo, que sirve para aferrar algún objeto (del lat del gr infl por graphium, gorfa)”¹⁶.

Mango: “parte alargada o estrecha por un extremo libre, por el cual se puede agarrar un instrumento o utensilio (del latin manicus)”¹⁷.

Y eslabones giratorios utilizados para izar o descender materiales o como medio de suspensión.

Cuando el aparato elevador sea para cargos útiles diferentes deberán indicar el pago admisible y las condiciones adecuadas para izar.

Las partes peligrosas como los motores, los engranes, transmisiones, cable eléctrico entre otras deberán estar provisto de dispositivos eficaces de protección y de igual manera para reducir al mínimo el riesgo de un descenso accidental de carga.

Por último referente a la conducción de los aparatos elevadores los conductores de estos será personal debidamente calificado para ejercer su trabajo.

Nos parece conveniente que este convenio hace referencia al equipo de protección de primeros auxilios, las personas que se dedican al trabajo de la construcción en la edificación deberán contar con el equipo necesario de protección personal, cuando ocurra algún accidente se deberán prestar rápidamente los primeros auxilios a toda persona lesionada durante el trabajo. Es

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem.

conveniente que estas normas de seguridad se observen desde su preparación hasta la conclusión del proyecto, las autoridades competentes tienen el gran compromiso de vigilar las condiciones en las que se desempeñan su labor estos trabajadores, es indispensable que se desarrollen medios eficaces para disminuir hasta llegar a la eliminación de los accidentes que por lo regular terminan en muerte en los trabajadores, pero sobretodo vigilar que realmente se apliquen las reglas sobre seguridad e higiene en estos centros laborales y que se les proporcione ropa y equipo adecuados para desempeñar su trabajo

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los patrones tienen una gran responsabilidad constitucional que es la de vigilar y luchar por la salud y bienestar de sus trabajadores, creemos que las bases para cumplir con esta labor existen pero, la cooperación entre trabajadores y patrones para lograrlo debe seguirse fomentando.

SEGUNDA.- Los riesgos de trabajo abarcan tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades laborales, las cuales son objeto de estudio en nuestra investigación, estos se encuentran regulados en el artículo 473, 474, y 475 de nuestra Ley Laboral y en la Normas que conforman los Convenios Internacionales, considerados como instrumentos legales para prevenir la salud de nuestros trabajadores en todo el territorio nacional, considerando que este se compone de diferentes zonas económicas debido a la diversidad de climas, por lo tanto existen diferentes sectores laborales.

TERCERA.- La prevención es sin duda un requisito indispensable para evitar todo tipo de riesgos laborales, para ello tanto los trabajadores como los patrones están obligados a observarlas y perfeccionarlas.

CUARTA.- Por la importancia que tiene la seguridad laboral, hemos observado que constituye ya una metodología, es decir un conjunto de reglas, normas tanto escritas como de costumbre o para evitar los riesgos de trabajo, en esta metodología intervienen todas las personas que se encuentran en un centro laboral, las normas de seguridad están constituyendo una Ciencia, que actualmente es estudiada por las empresas.

QUINTA.- Los Tratados Internacionales en materia de seguridad e higiene, son la fuente principal para reconocer los derechos de los trabajadores tanto en nuestro país como en otros, México ha ratificado la mayoría de los Convenios que han surgido de la Organización Internacional del Trabajo.

SEXTA.- La Ley del Seguro Social, es un conjunto de normas que tienen como propósito que la seguridad social llegue a los grupos sociales en situación económica difícil, aunque en principio surgió como un conjunto de normas de seguridad para proteger a los trabajadores y sus familias, en la Ley vigente del IMSS se incorpora el Régimen de Seguro para todas las familias que deseen protegerse bajo este ordenamiento.

SÉPTIMA.- El artículo 123 Constitucional, contiene las garantías laborales de todos los trabajadores a nivel nacional sin distinción de sexo, edad, garantiza la previsión social, pero además protege la relación laboral entre el trabajador y el patrón ya sea persona física o moral como empresa. La Ley Reglamentaria de este artículo constitucional es la Ley Federal del Trabajo, esta Ley contiene los principios sobre seguridad e higiene y regula tanto los derechos como las obligaciones de los trabajadores, de los patrones y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

OCTAVA.- La Ley General de Salud, es reglamentaria del artículo 4º Constitucional, esta Ley tiene como objetivo garantizar por medio de sus normas, los servicios de salud y la concurrencia de la Federación y los Estados en materia de salubridad en general. El concepto de salud en esta Ley se entiende no sólo como la ausencia de enfermedad, sino como un estado completo de bienestar físico, y creemos que la salud debe establecerse como un elemento indispensable para el desarrollo de nuestra sociedad.

NOVENA.- Hemos visto que la seguridad y la higiene dentro de los centros laborales tienen como finalidad la creación de un ambiente favorable para el trabajador y su salud y creemos que logrando este objetivo la productividad será satisfactoria para los patrones, la capacitación sobre seguridad e higiene está considerada como una obligación que tienen los patrones de proporcionar y el trabajador como un derecho considerando que es para el bienestar de el mismo pues evita sufrir alguna incapacidad e incluso la muerte.

DÉCIMA.- Las mujeres y los menores de edad constituyen un grupo vulnerable, debido a las condiciones de cada uno de ellos en el aspecto físico, su fuerza, etc; pero con el tiempo se ha comprobado que en el aspecto intelectual no es así en comparación con los varones, se han enfrentado con el problema de la discriminación desde el momento de querer ingresar a un empleo y durante la prestación del mismo. Es necesario que se siga legislando para lograr una igualdad de condiciones sobre su seguridad e higiene.

DÉCIMA PRIMERA.- Nuestro país, con la ratificación de diversos Convenios ha protegido a los trabajadores en cuanto a su salud pues prestan sus servicios en oficinas y comercio, este sector presta sus servicios por lo regular dentro de los locales, oficinas es así que su horario de trabajo queda limitado a ocho horas diarias y se prevén las medidas de seguridad de higiene sobre ventilación, el ruido y vibración, iluminación, instalaciones sanitarias y los concerniente una enfermería, así como un botiquín de primeros auxilios.

DÉCIMA SEGUNDA.-La utilización de los productos químicos en el trabajo, constituye una de las preocupaciones en las actividades industriales, es por ello que en nuestro país existe la protección en este rubro para los trabajadores que se exponen a los productos químicos y además quedan comprendidas la producción, manipulación, almacenamiento, transporte, eliminación,

tratamiento de desechos y la reparación, manejo y limpieza de los recipientes utilizados para estos productos químicos, para el efectivo cumplimiento de estas normas es necesario que los patrones y los trabajadores cumplan con lo establecido.

DÉCIMA TERCERA.- En una sociedad es indispensable y valiosa la prestación de los servicios de cada una de las personas en las distintas ramas de las actividades productivas pues con ello se fortalece una Nación, pero es indispensable que los derechos de los trabajadores estén amparados, así con la ratificación de México de diversos Convenios con la Organización Internacional del Trabajo se ha tratado de proteger a los trabajadores nacionales, tomando en consideración la gran diversidad de sectores productivos.

BIBLIOGRAFÍA

A) OBRAS

- 1.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, **“CONCEPTOS BÁSICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”**, Fondo de Cultura Económica, México 1995.
- 2.- BARROSO FIGUEROA, José, **“DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO”**, Porrúa, México 1987.
- 3.- CAVAZOS FLORES, Baltazar, **“40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL”**, Novena Edición, Trillas, México 1976.
- 4.- CARPIZO MAC GREGOR, Jorge, **“LA CONSTITUCIÓN DE 1917”**, Sexta edición, Porrúa, México 1983.
- 5.- DÁVALOS MORALES, José, **“DERECHO DEL TRABAJO I”**, Novena edición, Porrúa, México 1988.
- 6.- DE BUEN LOZANO, Nestor, **“DERECHO DEL TRABAJO”**, Octava edición, Porrúa, México 1991.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario, **“EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”**, Tomo I, Décima Sexta Edición, Porrúa, México 1999.

8.- DE LA CUEVA, Mario, **“EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”**, Tomo II, Décima Segunda Edición, Porrúa, México 1999.

9.- DE LA MADRID HURTADO, Miguel, **“ESTUDIOS DE DERECHO CONSTITUCIONAL”**, Porrúa, México 1986.

10.- FERNÁNDEZ OSORIO, Jorge R, **“LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES POR SU SALUD”**, Universidad Obrera de México, México 1999.

11.- FERNÁNDEZ OSORIO, Jorge R, **“MEDICINA DEL TRABAJO Y SALUD DE LOS TRABAJADORES”**, Talleres Arte Z, México 2003.

12.- FLORESGÓMEZ GONZALEZ, Fernando, y CARVAJAL MORENO, Gustavo, **“MANUAL DE DERECHO CONSTITUCIONAL”**, Porrúa, México 1976.

13.- KELSEN, Hans. **“TEORIA GENERAL DEL DERECHO Y DEL ESTADO”**, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1988.

14.- PALACAR TORRES, María, **“TRATADO DE DERECHO LABORAL”**. Tomo I. Volumen II. Parte General. Tercera Edición, Heliasta, Argentina 1987

15.- PAZ BÁRNICA, Edgardo, **“LECCIONES DE DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO”**, Cultura Hispánica del Instituto de Cooperación Iberoamericana, España 1984.

16.-RABASA, Emilio O. **“MEXICANO ÉSTA ES TU CONSTITUCIÓN”**. Novena Edición. Cámara de Diputados, México 1999.

17.- REMIRO BROTONS, Antonio, **“DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO, PARTE II. DERECHO DE LOS TRATADOS”**, Tecnos, España 1987.

18.- RODRÍGUEZ MANZINI, Jorge, **“CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL”**. Segunda Edición, Astrea de Alfredo y Ricardo Desalma, Argentina 1996.

19.- VÁLTICOS, Nicolás, **“DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO”**, Tecnos, España 1977.

20.- VASILACHIS DE GIALDINO, Irene, **“ENFERMEDADES Y ACCIDENTES LABORALES. UN ANÁLISIS SOCIOLÓGICO Y JURÍDICO”**, Heliasta, Argentina 1992.

B) DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1.- **“DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO”**, Décima Tercera Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Porrúa, México 1999.

2.- **“DICCIONARIO PORRÚA DE LA LENGUA ESPAÑOLA”**, Cuarta Edición, Porrúa, México 1978.

3.- **“GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO”**, Selecciones Reader’s Digest, S.A de Madrid y Reader’s Digest México, S.A de C.V , México 1986.

4.- **“PEQUEÑO DICCIONARIO PORRÚA DE LA LENGUA CASTELLANA”**, Tercera Edición, Porrúa, México 1982.

C) LEGISLACIÓN

1.- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**. Sista, México 2005.

2.- **CONVENIOS INTERNACIONALES SOBRE LA SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS TRABAJADORES**. Tomados de <http://www.stps.gob.mx>

3.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Pac, México 2005.

5.- **LEY DEL SEGURO SOCIAL**. Andrade, México 2001.

6.- **LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**. Porrúa, México 2004.

7.- **LEY GENERAL DE SALUD**. Sista, México 2004.

8.- **LEY GENERAL DE EQUILIBRIO ECOLÓGICO Y A LA PROTECCIÓN AL AMBIENTE**. Porrúa, México 2000.

9.- **LEY FEDERAL SOBRE METROLOGÍA Y NORMALIZACIÓN**. Ediciones Andrade, México 1999.

10.-**REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**. Ediciones Andrade, México 1999.

11.-**NORMAS OFICIALES MEXICANAS DENTRO DE (L.F.M.N)**. Ediciones Andrade, México 1999.

D) P A G I N A S W E B

www.bibliotecajurídica.com.mx

www.imss.gob.mx

www.issste.gob.mx

www.oit.com.mx

www.portaljurídico.com.mx

www.onu.gob.mx

www.stps.gob.mx

www.enciclopediaencarta.com.mx.