

166  
29



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO

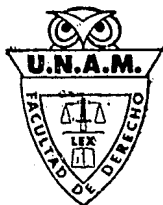
FACULTAD DE DERECHO



LAS COMISIONES DE SEGURIDAD  
E HIGIENE FACTOR DE  
PREVENCION DE RIESGOS  
DE TRABAJO



T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
JUAN CORNEJO MORENO



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ciudad Universitaria, México 1990



## **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 está 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.

# Las Comisiones de Seguridad e Higiene factor de prevención de riesgos de trabajo

Introducción.....	i
-------------------	---

## CAPITULO I

### *Generalidades*

1.- Los accidentes y enfermedades de trabajo.....	1
2.- Concepto de Empresa y de Seguridad e Higiene Industrial.....	11
3.- Objetivos de la Seguridad e Higiene Industrial.....	27
4.- Causas y fuentes de los riesgos de trabajo.....	33

## CAPITULO II

### *Antecedentes*

1.- Epoca Industrial.....	44
2.- México Siglo XIX.....	47
3.- México Siglo XX.....	52
a) Legislación del Trabajo de 1928.....	54
b) Ley Federal del Trabajo de 1931.....	64

c) Ley Federal del Trabajo de 1970.....	69
d) Ley Federal del Trabajo de 1980.....	73

### CAPITULO III

#### *Las Comisiones de Seguridad e Higiene*

1.- Concepto.....	79
2.- Fundamento Jurídico.....	80
3.- La Organización y Constitución.....	83
4.- Características.....	100
5.- Reglamento Interno de la Comisión.....	105

### CAPITULO IV

#### *Organización de la Seguridad e Higiene Industrial en la Empresa o establecimiento*

1.- Comisiones de Seguridad e Higiene, perspectivas y funcionamiento.....	109
2.- Perspectivas de Seguridad e Higiene, en la planta industrial.....	115
3.- Perspectivas de Seguridad e Higiene para el trabajador..	121

## CAPITULO V

### *Autoridades competentes y el régimen de sanciones de las Comisiones de Seguridad e Higiene*

1.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	134
2.- Las Delegaciones Federales del Trabajo.....	138
3.- Las Delegaciones Regionales o Estatales del Trabajo..	141
4.- Acción coercitiva del Estado y fomento de las Comisiones de Seguridad e Higiene.....	143
5.- Falta de motivación en el fomento de las Comisiones de Seguridad e Higiene.....	151
Conclusiones .....	159
Bibliografía .....	164

# Introducción

Los constantes accidentes y enfermedades de trabajo que se verifican día a día, en las empresas o establecimientos, ya de carácter industrial, comercial o de servicios, mismos que originan en el centro de trabajo, una afectación en las relaciones laborales, una merma a la productividad y una consecuente repercusión negativa en su economía.

De igual manera atendiendo a los propósitos, objetivos y naturaleza de las normas jurídicas de trabajo, de proteger y salvaguardar los intereses tanto de tipo económico, como de protección a la integridad física y emocional de todos aquellos individuos que prestan un trabajo personal subordinado, hace necesario realizar un análisis lo más apegado a la realidad posible de aquellos órganos bipartitas establecidos en los preceptos laborales, como son las Comisiones de Seguridad e Higiene.

Por tal motivo, en este trabajo se disertará sobre las acciones que deben realizarse en forma anticipada para evitar accidentes y enfermedades de trabajo, a través de las Comisiones de Seguridad e Higiene, mismas que son aplicables a cualquier tipo de actividad laboral, dado que el objetivo principal es evitar el riesgo profesional al trabajador.

Se expondrá también el criterio y la metodología que la Seguridad e Higiene en el trabajo emplea para detectar, prevenir y controlar la exposición de los trabajadores a los agentes nocivos presentes en el medio ambiente laboral.

Se hará de igual forma, una breve reseña histórica sobre el ori-

gen, desarrollo y campo de acción de las Comisiones de Seguridad e Higiene, organismos internos de los centros de trabajo a cuyo cargo está la prevención y el control de los daños causados en el hombre por las condiciones de trabajo.

También se pondrá de manifiesto los vicios y bondades de las Comisiones de Seguridad e Higiene, respecto del trabajo mismo, salud, vida y economía del trabajador y patrón, ya que si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo e instructivos correspondientes, establecen el ordenamiento y funcionamiento de dichas comisiones, también lo es que no logran fortalecer la capacidad operativa de las mismas, a efecto de que contribuyan efectivamente a la protección integral de la seguridad de los trabajadores, en su vida, en su salud, en su integridad física y en el medio laboral en que se desarrollan.

Destacando de igual manera, que no obstante que las Comisiones de Seguridad e Higiene constituyen un factor importante en las actividades destinadas a localizar, evaluar y prevenir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de sus tareas laborales; dichas comisiones funcionan solamente como un trámite de tipo burocrático, para cumplir con una obligación impuesta por las normas jurídicas de trabajo; y no como un verdadero órgano obrero-patronal, que bajo la coordinación y supervisión del estado a través de sus dependencias de trabajo competentes, constituyan una eficaz protección integral de la Seguridad de los Trabajadores.

Consecuentes con esta mística pretendemos enfatizar sobre la necesidad de implantar y practicar con responsabilidad, la pro-

yección de perspectivas adecuadas para el funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene, a fin de lograr la consecución natural de proteger la salud del hombre laboralmente activo, entendida no solo como ausencia de enfermedad, sino como el más completo estado de seguridad en su persona y en el medio laboral en que se desenvuelve.

Es por ello que dar seguridad a nuestros trabajadores en su labor diaria y capacitarlos para que cuiden de su propia seguridad, la de sus compañeros y del centro de trabajo, es labor que juntos, gobierno, empresarios y trabajadores deben realizar con conocimiento, decisión y fe; y en tal sentido las Comisiones de Seguridad e Higiene son un claro ejemplo de lo que se puede lograr unificando esfuerzos, dado que de alguna manera se rompe en ellas, con la idea tradicional de pugna entre sectores.

Así al trazar tal directriz podemos estar seguros, que estamos siguiendo el camino indicado que lleva a lograr el bien y las metas de progreso y felicidad tan indispensables en esta época materialista de desarrollo industrial en los que los factores negativos del trabajo se adueñan y causan trastornos a la salud y vida del trabajador.

De tal forma en el presente trabajo, se proporcionarán las "herramientas" necesarias en materia de Comisiones de Seguridad e Higiene para que trabajadores y patrones las implementen en sus programas de Seguridad e Higiene, a fin de evitar los riesgos de trabajo.

Exhortando a patrones, trabajadores y gobierno a que en una labor de conjunto, a través de las Comisiones de Seguridad e Hi-



giene, juntos luchan contra los factores que hacen del trabajo un elemento destructor de la salud y de agresión a la vida de los que lo desarrollan, los trabajadores.

Considerando tal conducta, de conjunto, como uno de los mas altos valores encaminados a cumplir con una de las leyes fundamentales de la existencia humana, que es la conservación de la salud y la vida.

# Capítulo I

## Generalidades

### 1. Los accidentes y enfermedades del trabajo

Siendo el accidente de trabajo una consecuencia negativa de la actividad laboral, y por lo tanto el evento a prevenir por las normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales, es necesario definir en el presente estudio, los conceptos del término accidente.

De acuerdo como está registrado en el Diccionario de la Lengua Española, accidente es:

A) La calidad o estado que aparece en algunas cosas, sin que sea parte de su esencia o naturaleza;

B) Un suceso eventual que altera el orden de las cosas, por el que involuntariamente resulta un daño;

C) La indisposición o enfermedad repentina que priva de sentido o movimiento.

“En su directa etimología latina accidente, proviene de accidents, accidentis, así es unas veces un fenómeno que guarda conexión más o menos directa con una cosa o actividad; en otras

ocasiones significa una eventualidad más remota, que perturba o perjudica".<sup>1</sup>

Así en el lenguaje usual, el accidente constituye un acontecimiento fortuito y anormal que destruye, desorganiza y deteriora.

Pero en Derecho del Trabajo, sin duda alguna, el accidente que se considera, es aquel suceso involuntario que origina un daño al individuo que presta un trabajo personal subordinado, a cambio de una remuneración.

Es por ello que las definiciones generales de accidente, desde luego no pueden ser aceptadas por el campo o círculo de nuestro estudio, en virtud de que el accidente de trabajo, no es sólo un problema que altera o modifica la esencia o calidad de las cosas; que priva de sentido o movimiento y que destruye o desorganiza; dado que el mismo precisa circunstancias y elementos de tiempo, lugar y espacio para la acertada calificación del mismo como accidente de trabajo.

Pero antes cabe hacer notar, atendiendo al Dr. Guillermo Cabanellas, que "riesgo profesional como lesión súbita y violenta; y como enfermedad constituyen acepciones muy distintas, toda vez que el riesgo profesional determina la especie del cual son géneros los accidentes y enfermedades de trabajo, dado que el riesgo es productor del accidente y enfermedad".<sup>2</sup>

De ahí que se tiende a unificar el concepto de riesgo profesio-

<sup>1</sup> *Diccionario de la Lengua Española*, Editorial Porrúa, México, 1978.

<sup>2</sup> Cabanellas Guillermo, *Derecho de los Riesgos de Trabajo*, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 216.

nal, hablando de esta forma también de los infortunios laborales, los cuales son definidos por Martín Catharino como "aquellos causados por accidente o enfermedad, directo o indirectamente relacionado con la prestación del trabajo".<sup>3</sup>

Así algunos tratadistas, como el Dr. Jorge M. Angulo, Pérez Paton, Marestaing y Sachet, hacen recaer la esencia del accidente, en hallarse producido por una acción exterior, de índole mecánica, súbita y violenta; tal y como se desprende de los conceptos que a continuación se transcriben:

El Dr. Jorge M. Angulo, manifiesta que "accidentes de trabajo es la lesión corporal sufrida por el trabajador, con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta".<sup>4</sup>

Por su parte Pérez Paton, define al accidente laboral como "un acontecimiento anormal súbito, de duración momentánea o limitada, que produce una lesión en la integridad corporal o en la salud humana".<sup>5</sup>

Marestaing, por otro lado establece y define al accidente de trabajo, como "la lesión corporal proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior".<sup>6</sup>

Sachet, sostiene, que el accidente es "un acontecimiento, que ataca la integridad del cuerpo humano, se produce por un solo he-

<sup>3</sup> Martín Catharino, José. *Infortunios del Trabajo*, Gaceta del Trabajo, 1964, p. 132.

<sup>4</sup> Angulo A. Jorge M., *Manual de Legislación del Trabajo y Previsión Social*, Editorial Gráfica Trujillo, Perú, 1978, p. 63.

<sup>5</sup> Pérez Paton, *Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo*, Buenos Aires, 1946, p. 132.

<sup>6</sup> Citado por Bonilla Martín, *Teoría del Seguro Social*, México, 1945, p. 110.

cho y se encuentra claramente limitado por un comienzo y un fin".<sup>7</sup>

Conceptos todos ellos, que a todas luces se encuentran influidos por el sentido general, común y vulgar de accidente, dado que caracterizan al accidente laboral, como una exteriorización violenta, provocada por un hecho anormal, reflejo de un acontecimiento súbito, repentino o momentáneo que origina una lesión corporal.

Caracterización que no resulta del todo convincente, sino sólo como un posible camino separador de la enfermedad y accidente profesional, dado que basta considerar la existencia de la realización de accidentes laborales, en los que no se ha producido ninguna intervención mecánica, súbita y violenta; y sin embargo no existe duda en cuanto a la calificación de que se trata de un verdadero accidente de trabajo; como por ejemplo la respiración continua de gases tóxicos, o bien la exposición constante a temperaturas cálidas o frías en extremo.

En consecuencia es de fácil comprensión que la idea de subitaneidad, contundencia y rapidez, al producirse un accidente laboral, no puede en modo alguna reputarse como elemento esencial que caracterice al mismo.

Sin embargo, es un elemento que debe tomarse en cuenta, para la acertada calificación del accidente de trabajo.

Por su parte otros teóricos del accidente de trabajo, como son

<sup>7</sup> Sachet, *Tratado Teórico Práctico sobre Accidentes y Enfermedades Profesionales*, Buenos Aires, 1948, tomo I, p. 257.

por citar algunos, Marc y Boccia, pretenden basar y derivar en el concepto de accidente laboral, en las convergencias de ciertos elementos y condiciones de lugar y tiempo, es decir, sostienen que el accidente de trabajo, es aquel que se produce u origina en el sitio y lugar en el que el trabajo se desempeña, precisa y especialmente en las horas dedicadas al mismo; tal y como puede desprenderse de las definiciones siguientes:

Marc, establece que se considera accidente de trabajo "el que ocurriendo a un obrero durante el curso de su trabajo, le causa un daño en el cuerpo, capaz de producirle una disminución o la anulación de su capacidad física".<sup>8</sup>

Boccia, por su parte señala, que accidente de trabajo "es el que se ocasiona por la actividad laboral que desarrolla la víctima".<sup>9</sup>

En efecto a simple vista, no cabe duda alguna de que este criterio distintivo pudiera ser bueno, ya que si bien es cierto, que la mayoría de las veces en cuanto a su generalidad, los accidentes de trabajo vienen produciéndose precisamente, dentro de los límites de espacio y hora en el que el individuo desarrolla sus labores, también lo es que en dicha postura, se encuentra cierta insuficiencia, en virtud de que el accidente se produce, en ocasiones fuera de tal limitación de tiempo y espacio.

Puesto que hay casos en los que pudiéramos llamar gestación del accidente, en el cual se produce durante el periodo y lugar de trabajo, y su aparición se efectúa una vez terminado dicho perio-

<sup>8</sup> Marc, Jorge Enrique, *El Accidente de Trabajo "in itinere"*, Gaceta del Trabajo, t. 16, p. 2.

<sup>9</sup> Boccia, D., *Medicina del Trabajo*, Buenos Aires, 1952, p. 16.

do y fuera ya del lugar en el que el sujeto desarrolla sus labores, por ejemplo una pulmonía o insolación, causada por las condiciones especiales de trabajo, como excesos o mínimos de temperatura; lo cual nos da cabida a hablar de una posible enfermedad de trabajo, pero de difícil calificación, en virtud de la escasa y reiterada repetición de la conducta de trabajo, posible productora del infortunio laboral.

Por lo anterior expuesto, resulta que sin dejar de ser un elemento valioso e importante el tiempo y el lugar de trabajo, para la calificación del accidente, la interpretación aislada de dichos elementos, nos llevaría claramente a incurrir en las deficiencias de este criterio, para la conceptualización acertada del accidente profesional.

Por ello ante la insuficiencia de las posturas antes aludidas, para la acertada calificación del accidente de trabajo, surge la postura moderna basada en la clara influencia de la teoría del riesgo profesional, es decir, en que la lesión orgánica o funcional que sufra el trabajador, puede reputarse como efecto o consecuencia directa del mismo trabajo prestado.

Postura dentro de la cual ubicamos a Unsain y Pérez Botija, quienes definen al infortunio de trabajo de la siguiente forma:

Para Unsain, accidente de trabajo, es "todo hecho que producido como consecuencia de trabajo, origina un daño al trabajador",<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Unsain, Alejandro, *Exposición y Comentario a la Legislación del Trabajo*, Buenos Aires, 1928, p. 57.

Por su parte Pérez Botija, atendiendo a esta postura, nos habla del concepto enfermedades profesionales, y a la cual ha definido como "aquellas que producidas como consecuencia del trabajo, y con evolución lenta y progresiva ocasionan al trabajador una incapacidad para el ejercicio normal de su profesión o la muerte".<sup>11</sup>

En igual forma, el Dr. Antonio Rodríguez Martín, dice que la enfermedad profesional, "es la que se va elaborando en el organismo del trabajador por consecuencias de las faenas que habitualmente realiza en el oficio o profesión que se dedica y del medio en que se halla".<sup>12</sup>

En este orden de ideas, podemos decir que mientras el accidente se produce en un lapso relativamente breve, la enfermedad de trabajo, actúa larga y progresivamente sobre el organismo, así el maestro Mario de la Cueva, manifiesta al respecto que "la enfermedad presupone un largo periodo de incubación y desarrollo, de donde se deduce que es la consecuencia del ejercicio largo y permanente de una actividad en una empresa determinada".<sup>13</sup>

Así tal postura nos parece plausible, en virtud de que permite hablar o hacer referencia a las enfermedades de trabajo, dado que las mismas pueden inferirse como consecuencia directa del trabajo prestado, tal y como puede desprenderse de la definición que de enfermedad de trabajo establece el Dr. Pérez Botija.

Así pues bajo el amparo de este supuesto, accidente de traba-

<sup>11</sup> Pérez Botija, Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1952, p. 245.

<sup>12</sup> Rodríguez Martín, Antonio, *Accidentes de Trabajo. Teoría y Práctica de la Responsabilidad*, Editorial Reus, Madrid, 1923.

<sup>13</sup> De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, Tercera Edición, México, 1984, p. 144.



jo es el que se ocasiona por la actividad laboral en que se desarrolla el trabajador, que como consecuencia de la ejecución del trabajo, o en ocasión de este, provoque al propio trabajador lesiones corporales o cualquier anomalía en el funcionamiento de su organismo.

De este modo prescindiendo de la forma súbita o no que el accidente revista, y con independencia del sitio y hora en que se realice el mismo, vendrá claramente determinado por la neta e íntima relación que haya entre las causas (trabajo) que lo origina, y el efecto (lesión) que aquella haya producido.

Los accidentes de trabajo en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

Nuestro régimen jurídico laboral y de previsión social al fundamentarse en el riesgo profesional, en su terminología existe una triplicidad de conceptos sobre el infortunio de trabajo, como son:

- A) Concepto de riesgo de trabajo.
- B) Concepto de accidente de trabajo.
- C) Concepto de enfermedad de trabajo.

Mismas acepciones que son estipuladas por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social de la siguiente manera:

- A) *Riesgo de Trabajo.*

Establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 473, y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social en su artículo 48, que los riesgos de trabajo, "son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo".

Definición de la cual se desprende, la regulación y connotación, tanto del accidente, como de la enfermedad de trabajo, los cuáles son conceptualizados por dichos ordenamientos de la siguiente forma.

*B) Accidente de trabajo.*

El artículo 474 de la Ley Laboral y el artículo 49 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, definen al accidente de trabajo como "toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste".

"Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel".

Así mismo agrega la Ley Federal del Trabajo en su exposición de motivos, que se considera como lugar de trabajo, no solamente los lugares cerrados en que está instalada la empresa, sino también cualquier lugar, la vía pública u otro local, al que se hubiese trasladado el trabajador; y entendiendo por todo tiempo, todo momento en que el trabajador desarrolle alguna actividad relacionada con la empresa.

### C) *Enfermedad de trabajo.*

El artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo y el Artículo 50 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, estatuyen que la enfermedad de trabajo, "es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Es decir que las enfermedades de trabajo pueden derivarse de dos circunstancias, como son el trabajo mismo, o bien del medio en que el trabajador se vea obligado a desarrollar sus actividades.

Además de que la propia Ley Federal del Trabajo, establece que en todo caso serán consideradas enfermedades de trabajo, las consignadas en las tablas que aparecen en la misma ley en sus artículos 413 y 414.

De tal forma, tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en la Ley del IMSS, encontramos una dualidad de regulaciones tanto del accidente laboral, como de las enfermedades de trabajo, dado que ambas legislaciones definen dichos conceptos de la misma manera, como puede desprenderse de la transcripción antes vertida.

Haciéndose notar que las leyes en mención, se adaptan a lo establecido, por el artículo 123 Constitucional, en su apartado A, fracción XIV, que a la letra establece "que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten".

Motivo por el cual, se concluye, que atendiendo a nuestro régimen constitucional y leyes reglamentarias por accidente y enfermedad de trabajo debe entenderse, todo aquel que se ha producido con motivo o en ejercicio del trabajo.

## 2. Concepto de empresa y seguridad industrial

### *Concepto de empresa*

La palabra empresa, según el Diccionario de la Academia de la Lengua Española, procede del latín "Imprehesa", que quiere decir acogida o tomada, y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico y que son:

A) Casa o Sociedad Mercantil o Industrial fundada para emprender o llevar a cabo negocios o proyectos de importancia.

B) Obra o designio llevado a efecto, en especial cuando en él intervienen varias personas.<sup>14</sup>

Pero la palabra Empresa no siempre se emplea en la misma significación, pues la idea de emprender algo, no puede darnos el significado exacto de lo que es; para ello es conveniente analizarlo desde otro punto de vista.

En muchas ocasiones se habla de la empresa como una realidad material y con un sentido meramente económico, compuesto de instalaciones, maquinaria, materia prima, y otros factores que intervienen en sus actividades, de esta manera se define a la em-

<sup>14</sup> Diccionario de la Academia de la Lengua Española, Op. cit.

presa en sus características, como la unidad objetiva de carácter material.

Tal es el caso del Dr. Marín Lázaro, quien manifiesta que "la Empresa es la organización de varios elementos dispersos, que son reunidos para destinarlos a una actividad determinada".<sup>15</sup>

De igual forma lo sostiene Hueck-Nipperdey, al manifestar, que la empresa "es la unidad de elementos personales, materiales e inmateriales destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario".<sup>16</sup>

En otras ocasiones se entiende a la Empresa como una sociedad creada por las formalidades legales, comprendidas en una escritura pública, así como en sus políticas, reglamentos, normas y otras disposiciones que forman de esta manera su unidad jurídica.

Como lo sostiene Rittner, quien dice que "la Empresa se trata propiamente de una realidad social que desde el mismo momento de su aparición asume carácter jurídico, dado que el ordenamiento legal al mismo tiempo que eleva a esta a una realidad social, también configura y determina la esencia de la misma".<sup>17</sup>

Cuando a la Empresa se le considera abarcando a la comunidad humana, en su totalidad, tomando en cuenta a los inversionistas, directores, gerentes, y desde luego a los trabajadores, es

<sup>15</sup> Citado por Langle Rubio, Emilio, *La Autonomía del Derecho Mercantil*, Editorial Reus, Madrid, 1946, p. 76.

<sup>16</sup> Citado por De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, Editorial Porrúa, 7a. Ed., México, 1981, p. 159.

<sup>17</sup> Citado por Mantilla Molina, Roberto, *Derecho Mercantil*, vigésima primera edición, Editorial Porrúa, México, 1981, p. 37.

entonces cuando se toma el sentido social de la misma pudiendo hablar en consecuencia de una unidad social.

Por tal motivo se establece, que la Empresa es una unidad económico-material y social.

Se dice que es una unidad económico-material toda vez que los recursos naturales, los bienes que constituyen el capital y las actividades humanas que tienen el carácter de trabajo, se aprovechan y se coordinan para llevar a cabo la producción.

Es una unidad social, porque las actividades de los individuos que están a su servicio, hacen que aquellas formen una verdadera comunidad.

Por ello algunos autores, como el Lic. Jorge Villanueva, definen a la Empresa como "la unidad económico-social, en la que el capital y el trabajo se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos humanos en que se actúa".<sup>18</sup>

También suele considerarse a la Empresa, como una unidad productiva de bienes y/o servicios, que constituida legalmente integra recursos humanos, materiales y técnicos.

De ahí la definición del maestro Jorge Barrera Graff, quien manifiesta, que por empresa se entiende, "la organización de una actividad económica, que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado".<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Villanueva, Jorge, *La Empresa en la Dinámica Administrativa*, México, 1969, p. 39.

<sup>19</sup> Barrera Graff, Jorge, *Tratado de Derecho Mercantil*, Editorial Porrúa, México, 1980, p. 152.

Así también como lo manifiesta el Dr. Carlos Fernández Novoa, que "la Empresa tiene por objeto la producción y distribución de bienes y servicios".<sup>20</sup>

De tal forma la finalidad propia de la Empresa es atender a la satisfacción de las necesidades económicas-materiales del hombre y cumple con esta finalidad mediante la producción y distribución de bienes y servicios, consecuentemente una y otra actividad asumen en la vida económica del hombre el mismo papel: que es crear y satisfacer bienes y servicios.

De este modo la Empresa constituye una de las diversas formas que a lo largo de la historia ha asumido la producción y distribución de bienes y servicios, un medio para satisfacer las necesidades económicas colectivas del hombre.

Así la Empresa es una unidad funcional en la que sus integrantes materiales, humanos y técnicos se relacionan y coordinan para obtener una finalidad.

Por ello si la Empresa es una célula de vida económica-social, es indiscutible que su supervivencia y desarrollo, tiene enorme trascendencia en lo social y en consecuencia para el trabajador que presta sus servicios en la misma.

También hay autores que niegan rotundamente la posibilidad de establecer un concepto jurídico de la Empresa, así Mario Bauche Garciadiego, después de indicar que el derecho no crea la empresa, sino que la descubre, afirma que "la Empresa no es un

<sup>20</sup> Citado por Bauche Garciadiego, Mario, *La Empresa*, 2a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1983, p. 16.

concepto jurídico, sino un simple supuesto de hecho, al que el ordenamiento jurídico enlaza determinadas consecuencias".<sup>21</sup>

En términos parecidos Gieseke, dice, que "el concepto de Empresa varía constantemente por lo cual no es posible encerrarlo en una definición jurídica, toda vez que las leyes e incluso dentro de cada ley, las normas concretas conciben en cada caso la empresa de una manera distinta, pues existen tantos conceptos de Empresa como normas a ella concernientes".<sup>22</sup>

Y muestra de la anterior, es que en la Legislación Mexicana en su conjunto y en términos generales no existe reglamentada en forma sistemática, completa y unitaria la Empresa, dado que muchas reglas y disposiciones existen desperdigadas tanto en la leyes mercantiles, civiles, administrativas, fiscales, procesales y desde luego laborales.

Pero en atención a lo que señala Rittner, en el sentido de que "la Empresa trata propiamente de una realidad social, que desde el mismo momento de su aparición asume carácter jurídico".<sup>23</sup> Es imprescindible elaborar un concepto jurídico de empresa, sin querer decir, que este concepto tenga ineludiblemente que ser unitario.

Ahora bien, dado el crecimiento industrial del país, y atendiendo a que las leyes económicas del capitalismo impusieron la expansión constante de las empresas, a fin de poder competir con otras empresas, hicieron necesarias la aparición de otras semejan-

<sup>21</sup> Bauche Garcíadiego, Mario, *ob. cit.* p. 17.

<sup>22</sup> Citado por Bauche Garcíadiego, *ob. cit.* p. 17.

<sup>23</sup> Citado por Bauche Garcíadiego, *ob. cit.* p. 18.



tes o complementarias, de donde brota la distinción entre empresa y establecimiento.

De ahí que Paul Durand, define a la empresa, como "la unidad económica de producción, al establecimiento como la unidad técnica de producción".<sup>24</sup>

Agregando el maestro Mario de la Cueva, en cuanto a tal distinción, que "la empresa es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el ingenio del empresario. En tanto que el establecimiento es la unidad técnica completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales convivirá dentro de la empresa, y con los que concurrirá a la consecución del fin general".<sup>25</sup>

Destacando dicho maestro, que el establecimiento va en concordancia con el crecimiento de las empresas y con las nuevas organizaciones que crea el empresario.

De lo anterior se desprende que la Empresa y establecimiento son dos cosas diferentes, en virtud de que este último forma parte integrante y contribuye a la realización de los objetivos y fines de la Empresa, en tanto que esta, es decir la Empresa se considera como una unidad superior, no obstante que los establecimientos gozan de autonomía técnica con respecto de otros establecimientos y de la empresa misma.

<sup>24</sup> Citado por De la Cueva, Mario, *ob. cit.* p. 159.

<sup>25</sup> De la Cueva, Mario, *ob. cit.* p. 160.

Por su parte el Dr. José Dávalos Morales, abarcando a la empresa desde sus diversos elementos, considera como elementos de la misma, los siguientes:

1. Los elementos esenciales, incluyendo dentro de tales elementos a:

A) Los trabajadores personas físicas.

B) Los patrones personas físicas y/o morales.

Con lo cual ambos componentes, constituyen el elemento subjetivo de la Empresa, mismo que tiene dos objetivos, uno inmediato que es la producción o distribución de bienes y servicios y otro fin mediato, que es obtener beneficios y la realización de determinados objetivos.

2. Elementos accidentales.

Que son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa, y entre los más importantes se encuentran el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una marca, etc.<sup>26</sup>

Por tal motivo, y atendiendo a los elementos esenciales de la Empresa, señalados por el Dr. Dávalos, la Empresa pueden ser no

<sup>26</sup> Dávalos Morales, José, *Derecho del Trabajo I*, 2a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1988, pp. 103-194.

solo las sociedades mercantiles, civiles o con un fin altruista, sino también las personas físicas.

En consecuencia para efectos de nuestro estudio, debemos entender a la empresa, no solo como una sociedad de tipo mercantil, civil o altruista, sino también como persona física, dado que en algunas ocasiones son las personas físicas individualmente determinadas, que sin constituir una sociedad civil o mercantil, son quienes desempeñan o desarrollan las funciones de producción o distribución de los bienes o servicios.

Por tal virtud para los fines antes mencionados y mirando a los objetivos de las normas laborales de Seguridad e Higiene Industrial, de proteger a todos los individuos que trabajan en el centro de producción o distribución, ofreciéndoles los medios que más favorezcan a su desarrollo, entendidos éstos, como la real y endeble protección a la integridad física y emocional de todos los trabajadores que laboran en la misma, debemos considerar como empresa, no solo aquellas constituidas bajo el régimen de una sociedad mercantil o civil, sino también a las personas denominadas físicas, y en general, a todos aquéllos que contratan los servicios de uno o más trabajadores.

Dado que las normas de carácter laboral relativas a la seguridad e higiene industrial de los centros de producción o distribución de bienes y/o servicios no van dirigidas directamente a las Empresas personas físicas o morales, sino que en un sentido plausible van encaminadas para su observancia a todos aquellos que contratan los servicios de uno o más trabajadores.

## La empresa en la Ley Federal del Trabajo

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su art. 16, nos define a la Empresa estableciendo que "para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia y otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Concepto del cual se desprende la caracterización de unidad económica de producción y distribución de la empresa, y como unidad técnica del establecimiento a fin de lograr los objetivos de la primera, pero sin hacer alusión al carácter de constitución legal de la misma, ya sea persona moral o física, lo cual es a todas luces criticable, bajo el amparo de las normas laborales de seguridad e higiene industrial, toda vez que sería plausible y desde luego conveniente, que en dicho precepto se mencionase o se hiciera la aclaración, "sin importar que sean empresas físicas o morales", pues con ello se connotaría a un más el carácter de la empresa, en virtud de que se borraría la mala costumbre arraigada en nuestro medio de entender a la empresa solo como persona moral.

### *Concepto de Higiene*

Según el Diccionario de la Lengua de la Academia Española, Higiene "proviene del griego Higierné, terminación femenina de Hygieinos de Higiés, sano, que tiene por objeto la preservación de la salud, evitando las enfermedades, así es una parte de la medicina".<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Diccionario de la Academia de la Lengua Española. *op. cit.*

Definición general, que desde luego no basta para el campo de nuestro estudio, en virtud de que si bien es cierto que la higiene tiene como finalidad evitar enfermedades, también lo es que la prevención de enfermedades y accidentes que nos interesa es aquella que se suscita dentro de la circunscripción misma de una prestación de un servicio personal subordinado, es decir, dentro o fuera del centro de producción y distribución mismo, de ahí la importancia de citar las siguientes definiciones, a fin de encausar la higiene al derecho laboral.

De tal forma para Cesarino Junior, "el aspecto preventivo de la medicina del trabajo la denomina higiene del trabajo, mientras que califica de medicina del trabajo propiamente dicha a la que tiene por fin el aspecto curativo, dado que la medicina de trabajo, a decir de este autor, comprende el estudio de todas las formas de protección de la salud del trabajador en lo que se refiere al desempeño del trabajo, principalmente con el carácter de prevención de las dolencias profesionales y del mejoramiento de las aptitudes físicas, mentales y ambientales".<sup>28</sup>

Por su parte L. R. Levis, manifiesta, "que la higiene y la seguridad industrial, tienen por objeto prevenir las causas de los infortunios y enfermedades de trabajo, y tutelar en general, la salud del trabajador y por tanto es difícil establecer entre ellas una diferencia substancial dado que su objetivo es el mismo y único: prevenir cualquier daño al trabajador motivado por su dedicación al trabajo".<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Citado por Ruprecht, Alfredo J., *Higiene y Seguridad en el Trabajo*, Editorial Bibliografía Omeba, Buenos Aires, p. 130.

<sup>29</sup> Citado por Ruprecht, *ob. cit.*, p. 25.

Según Caldera, "a las industrias insolubles corresponde la higiene del trabajo y a las peligrosas la seguridad en el trabajo, dado que este es de carácter eminentemente técnico y su fin es evitar daños al trabajador proveniente de factores mecánicos y químicos",<sup>30</sup>

También es conveniente aclarar que no corresponde confundir la higiene del trabajo, con la sanidad pública, pues ésta última tiene por objeto asegurar la sanidad y la higiene de todos los integrantes de la colectividad; pero muchas veces la sanidad pública invade el campo de la higiene del trabajo; pero en cuanto regula dicha situación, no lo hace teniendo en mira al trabajador como tal, sino como integrante de la sociedad.

Aunque hay evidentes relaciones entre ambas disciplinas, las mismas son independientes y se desarrollan en ámbitos distintos, tienen objetos y sujetos diferentes y sus normas y soluciones no son iguales.

Por ello algunos autores, dividen a la higiene del trabajo, según los aspectos que comprende.

Así Poincaire, considera que presenta tres aspectos la higiene y que son:

A) cuando interesa solamente a la salud pública.

B) cuando comprende a la vez la salud pública y a la higiene de los obreros.

<sup>30</sup> Citado por Ruprecht, *ob. cit.*, p. 26.

C) Cuando comprende únicamente la higiene de los trabajadores.<sup>31</sup>

Motivo por el cual se puede decir, que como ya se ha citado, la salubridad pública es una disciplina ajena a la higiene del trabajo, que si bien tienen puntos de contacto con ella, es independiente; por tanto, en realidad solamente el punto "C" aludido por Poncaire, hace comprender específicamente esta materia, toda vez que se refiere única y exclusivamente a la higiene de aquellos individuos, sujetos a una relación laboral.

Por otro lado Gunche divide a la higiene en tres grandes grupos:

- A) La higiene individual o privada.
- B) La higiene pública o colectiva.
- C) La higiene social.

Comprendiendo dentro de esta última, es decir, la "higiene social", la higiene en el trabajo, la cual a su vez, subdivide en dos:

- A) La higiene de las industrias.
- B) La higiene del trabajador.

Refiriendo la primera a la protección del trabajador en relación con el ambiente y con el material de trabajo, y la segunda con la protección física, mental y alimentaria del trabajador.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Citado por Ruprecht, *ob. cit.*, p. 26.

<sup>32</sup> Citado por Ruprecht, *ob. cit.* p. 27.

Así la higiene laboral puede referirse tanto al ambiente o locales de trabajo como a la persona del trabajador, dado que la primera se ocupa de defender al trabajador en cuanto a lugar donde desempeña su trabajo, ya se trate de fábricas, talleres, depósitos, bodegas u oficinas, o bien de los materiales y medios que utiliza. En tanto que la segunda, se refiere a la protección del trabajador, desde el punto de vista físico y mental.

En relación con la higiene de las industrias, en virtud de que las condiciones higiénicas y de seguridad, en los lugares de trabajo constituyen una necesidad imperiosa, por cuanto que tales prácticas redundan en beneficio del trabajador y de la empresa misma, dado que la adecuada conservación, del elemento material y humano beneficia a la producción, aumentando la misma.

Consecuentemente el área de trabajo o local donde se ejecute el mismo, debe responder y ajustarse a las normas y necesidades de higiene laboral, dado que al eliminar los riesgos adicionales y procedentes del área de trabajo, se evitan los accidentes y enfermedades profesionales.

Pero también no es suficiente con tomar medidas únicamente en los locales o centros de trabajo, sino además es indispensable asegurar que el trabajador esté en las debidas y óptimas condiciones y aptitudes para el trabajo que desempeña.

De ahí que el Dr. Guillermo Cabanellas, defina a la higiene del trabajo como "la aplicación de los sistemas y principios que la medicina establece para proteger al trabajador previendo acti-



vamente los peligros que para la salud produce u origina el trabajo".<sup>33</sup>

Por ello la imperiosa necesidad de que el trabajador se encuentre vigilado desde el punto de vista físico, fisiológico y psicológico, a efecto de prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, en tal virtud no solo es imprescindible de que se hallen dotados de los elementos y equipos que en su persona establezcan las normas relativas a la higiene y seguridad industrial, sino que también es necesario enseñarle las reglas de comportamiento laboral a fin de lograr su propia defensa integral de su salud y la de sus compañeros de trabajo.

García Oviedo, por su parte divide a la higiene de trabajo en:

- A) Higiene industrial en general.
- B) Higiene del obrero.
- C) Higiene particular de ciertas industrias.<sup>34</sup>

Abarcando la primera, todas las medidas de higiene, y comprende a todas las fábricas y talleres, con excepción de las industrias que requieren normas especiales y comprende igualmente a los establecimientos, condiciones ambientales, instalaciones, y formas de practicar trabajos.

La segunda se refiere, a la alimentación, vivienda, vestido, aseo y distracción del trabajador.

<sup>33</sup> Guillermo Cabanellas, *ob. cit.*, p. 218.

<sup>34</sup> Citado por Ruprecht, *ob. cit.*, p. 28.

La tercera a las normas para evitar los accidentes y enfermedades que se producen en determinadas industrias.

De igual forma Ruprecht, considera que la higiene y seguridad industrial, deben comprender en su conjunto el:

- A) Ambito Laboral.
- B) Factor humano.
- C) Características especiales de ciertos trabajos.<sup>35</sup>

### *Concepto de Seguridad*

El Diccionario de la Lengua de la Academia Española, establece que seguridad "proviene del latín *securitas*, y que significa, calidad de seguro; exento y libre de todo peligro, daño o riesgo".<sup>36</sup>

Concepto que en su terminología general, no es del todo aplicable a nuestro tema, dado que es necesario esbozar otras definiciones, que abarquen la calidad de estar exento de todo peligro, pero dentro del ámbito laboral en que se desarrollan los individuos.

En tal virtud el Dr. Humberto Lazo Cerna, dice que la Seguridad Industrial "es el conjunto de conocimientos para evitar accidentes en el trabajo".<sup>37</sup>

<sup>35</sup> Ruprecht, *ob. cit.*, p. 29.

<sup>36</sup> Diccionario de la Academia de la Lengua Española, *op. cit.*

<sup>37</sup> Lazo Cerna, Humberto, *Higiene de Seguridad Industrial*, Editorial Porrúa, México, 1978, p.

Por su parte la Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad, A.C. establece que la seguridad industrial "es la aplicación de técnicas para la reducción, control y eliminación de los accidentes y enfermedades del trabajo".<sup>38</sup>

Para el Ing. Cuauhtémoc Jurado, la seguridad industrial se define, "como la reunión de técnicas y reglas, tomadas todas ellas, o la mayoría de la rama o especialidades de la ingeniería y de la medicina, tendientes todas ellas a realizar la prevención de los accidentes de trabajo".<sup>39</sup>

En tanto que para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la seguridad en el trabajo es "el conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar los riesgos y establecer las medidas para prevenir los accidentes de trabajo".<sup>40</sup>

De tal forma la higiene y seguridad industrial determinan normas a efectos de proteger al individuo que presta un trabajo personal subordinado, frente a ciertos y determinados riesgos que son consecuencia del ambiente en que realiza sus tareas.

Así esta ciencia de eminente aplicación práctica, establece reglas, normas y sistemas que se dirigen fundamentalmente a evitar percances profesionales al trabajador, tanto en los locales y lugares donde prestan sus servicios, como en lo relativo a la integridad física, fisiológica y psicológica del mismo.

<sup>38</sup> Asociación Mexicana de Seguridad e Higiene, A.C., *Memorias*, México, 1969-1972.

<sup>39</sup> Jurado Cuauhtémoc, *La Seguridad Industrial*, México, 1971, p. 17.

<sup>40</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social e IMSS, *Guía para la Integración y Registro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene*, Tomo I, México, 1981, p. 14.

### 3.- Objetivos de la Seguridad e Higiene Industrial

Entre los objetivos de la seguridad e higiene industrial encontramos los siguientes:

1.- El objetivo primordial que se persigue tomando medidas de seguridad dentro de la empresa, es el de evitarle la lesión personal, la enfermedad y la muerte al trabajador, ya que el resultado de una labor preventiva es altamente apreciable por los nobles fines que persigue y postulan las normas de trabajo.

De esta manera la seguridad e higiene trata de disminuir el número de accidentes de trabajo y de amparar al trabajador frente a las contingencias que al desempeñar sus labores pueden producirse.

Así la noción de higiene en el trabajo se encuentra ligada en casi todas las acepciones, al concepto de previsión, dado que comprende no solo la protección de la salud del trabajador, sino al mismo tiempo la de su vida, consistente en tomar medidas apropiadas tendientes a disminuir los peligros en el área de trabajo; el mantenimiento en buen estado de los locales, las instalaciones, las máquinas y la seguridad en la misma organización del trabajo.

Por tal motivo, la seguridad industrial, tiene por objeto la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por ello la seguridad pretende adoptar las medidas técnicas adecuadas a efecto de evitar el riesgo profesional.

El Dr. Pérez Botija, menciona al respecto, que tales medidas se resumen en la siguiente forma:

- A) Organización racional del trabajo.
- B) Higiene de locales y sanidad industrial.
- C) Prevención de accidentes.<sup>41</sup>

En efecto dichas medidas pueden prevenir en su generalidad gran número de accidentes laborales, ya que buena parte de ellos se eliminan o atenuan adoptando las disposiciones establecidas, ya que la verdadera solución del problema social de los accidentes de trabajo, consisten en prevenirlos mediante precauciones adecuadas y suficientes.

Por ello a decir del Dr. Guillermo Cabanellas "la ciencia de la prevención de los riesgos profesionales, es la ciencia de la seguridad e higiene industrial, misma que tiene por fin el estudio de tales riesgos".<sup>42</sup>

Por consiguiente los fines y requisitos de seguridad en el trabajo deben constituir las bases de la legislación laboral para prevenir los riesgos profesionales, mismas que deberán incluir disposiciones detalladas de tipo técnico sobre maquinaria, equipo y la adopción y utilización de nuevos métodos laborales y procesos tecnológicos.

En consecuencia si la Seguridad Industrial es una función que

<sup>41</sup> Pérez Botija, Eugenio, *ob. cit.*, p. 247.

<sup>42</sup> Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*, p. 236.

colabora directamente a obtener ese objetivo social, de reconocer la dignidad humana en los trabajadores y cooperar en su desarrollo, evitándoles cualquier sufrimiento físico y psíquico, por ende salta a la vista que su papel es de vital importancia dentro del centro de trabajo; así la seguridad e higiene industrial tiene la función esencial de evitar sufrimiento y lesiones al hombre socialmente activo.

Por tal razón actualmente una eficaz política laboral debe estar orientada a disminuir en lo posible la realización de los riesgos profesionales y a humanizar las condiciones de trabajo, mediante la adopción de medidas de seguridad e higiene adecuadas tanto en beneficio del trabajador como de la empresa misma.

En efecto al adoptar las medidas de higiene y seguridad en los locales de trabajo constituye uno de los medios más generalizados a fin de asegurar la salud de los trabajadores, dado que con el cumplimiento de tales medidas, disminuye el número de accidentes y enfermedades de trabajo; de tal manera es necesario que las pequeñas y medianas empresas, así como los grandes centros de producción, cumplan con la finalidad de las normas de seguridad e higiene a fin de evitar los riesgos en el trabajo.

2.-La defensa del hombre.- De acuerdo con el Dr. Guillermo Cabanellas, "es al factor hombre a quien debe concedérsele preferencia sobre cualquier otro valor tal es la razón de los sistemas preventivos contra los riesgos de trabajo".<sup>43</sup>

De ahí que hoy en día los sistemas preventivos de seguridad e higiene industrial, en uno de sus objetivos, tenga la defensa del

<sup>43</sup> Cabanellas, Guillermo, *ob. cit.*, p. 219.

hombre, dado que el trabajador no constituye tan solo materia, sino espíritu, ya que tanto valor contiene el elemento fisiológico laboral humano como su expresión espiritual, luego entonces la finalidad de la higiene y seguridad en el trabajo procura que las labores se efectúen en condiciones de comodidad, higiene y seguridad óptimas, para lograr de esta forma la protección del individuo socialmente activo.

3.- Investigar las causas o motivos que originan los accidentes de trabajo; a fin de disponer de datos objetivos que nos permitan sugerir soluciones sobre el particular. Pues siempre debemos tener presente en la materia en estudio que más vale prevenir que tener que remediar.

Para ello es necesario que los accidentes y enfermedades de trabajo en sus causas, sean estudiados integralmente, es decir, se deben descubrir, vigilar y atacar todos los factores que pueden intervenir en su producción, y para tal fin la seguridad e higiene industrial tienen procedimientos bien organizados y estructurados, a efecto de evitar el riesgo profesional.

Motivo por el cual el Doctor Lazo Cerna, establece que "la seguridad en el trabajo, se debe aplicar como medida prevencionista abordando el problema en forma integral en la investigación de las causas del accidente para mantener y mejorar la salud del trabajador".<sup>44</sup>

4.- Desarrollar un programa de seguridad de la empresa, dándolo a conocer a todo el personal que labora en el centro de producción y distribución, en virtud de que la prevención debe

<sup>44</sup> Lazo Cerna, Humberto, *ob. cit.*, p. 49.

hacerse en forma global, porque a lo largo de una serie ininterrumpida de intervenciones, lógicamente interdependientes y conectadas entre sí, la higiene y la seguridad industrial deben dejar de sentir su presencia en todos los sectores que conforman el centro de producción.

5.- "Proyectar y poner en marcha y vigilancia el cumplimiento de las normas generales de seguridad e higiene de acuerdo a la ley y los reglamentos expedidos". Ello de acuerdo a lo establecido por el Lic. Aguirre Martínez.<sup>45</sup>

Lo anterior a efecto de que al ser aplicada la seguridad e higiene en forma integral y satisfactoria, necesita la consciente y dinámica colaboración de los sectores que conforman la producción, como son el capital, el trabajo y el estado a través de sus instituciones competentes a fin de evitar de que tal objetivo, se convierta en una obra vana e ineficaz.

6.- Disminuir los costos operativos, en virtud de que la reducción de los costos permiten que la empresa considere a la seguridad e higiene industrial como el elemento básico para aumentar sus utilidades y esto se debe a la importancia que ha adquirido esta función de la empresa, ya que eliminando los accidentes de trabajo y en consecuencia al aumentar las utilidades hay un mayor beneficio para la clase trabajadora.

En tal virtud en la seguridad deben participar todos los sectores, fundamentalmente los trabajadores y patrones, puesto que solo de esta forma se pueden disminuir los costos operativos.

<sup>45</sup> Aguirre Martínez, Eduardo. *Manual de Seguridad e Higiene*, Edit. Trillas, 2a. Edición, México, 1980, p. 19.



De ahí que como afirma Ruprecht que "la seguridad debe practicarse en las empresas como un elemento de la producción misma y no como una actividad agregada que puede o no realizarse".<sup>46</sup>

7.- Aumentar la producción en calidad, cantidad y con ello el volumen de dividendos, siendo posible estimarlo cuantitativamente, resultando afectados de este modo:

A) La moral de los trabajadores.

B) La relaciones humanas de la empresa con sus trabajadores.

La moral de los trabajadores, en virtud de que un accidente necesariamente deprime a los empleados, baja la moral de los trabajadores, consecuentemente formándose un resentimiento en contra de la empresa, sobre todo cuando el accidente pudo haber sido evitado.

Las relaciones humanas, toda vez que si la empresa manifiesta un interés en la protección de sus trabajadores, ello repercute en la relación que hay entre la empresa-trabajador, demarcando que la misma sea mejor cada día, puesto que objetiva y subjetivamente se denota una protección en las actividades de trabajo.

8.- Vigilar que se cumplan con las condiciones establecidas de seguridad e higiene en los centros de producción y distribución, puesto que la seguridad laboral comprende tanto las condiciones que se refieren al medio mismo en que el trabajo se realiza, esto es a la maquinaria, la herramienta, el equipo, la iluminación, la

<sup>46</sup> Ruprecht, Alfredo J. *Ob. Cit.*, p. 41.

contaminación, el calor, el frío, la humedad, el ruido, etc., como a los factores que corresponden a la persona misma, que son en la mayoría de los casos, determinantes en la realización del riesgo.

#### 4.- Causas y fuentes de los riesgos de trabajo.

De acuerdo con R. P. Blake, el significado de la palabra causa, relacionado con el accidente, "es un acto inseguro, o cualquier otra acción defectuosa que se necesita corregir para evitar que el caso se repita, tales como manejo de materiales, caídas, quemaduras, etc. El manejo de materiales constituye una importante fuente de accidentes en todos los casos, la causa es una situación riesgosa por algo que la persona hace o deja de hacer o como sucede en múltiples ocasiones, se trata de una combinación de ambas".<sup>47</sup>

De esta idea se desprende que los sucesos en serie que trae consigo un accidente producen un daño, mismo que necesita ser corregida a efecto de que no se vuelva a repetir el accidente, dado que en todo daño se hacen presentes el comportamiento deficiente y el factor riesgoso.

1. *Causas generales.*- Así si todos los medios prácticos de reducir el factor de riesgo han sido aplicados la única solución posible es buscar todo medio práctico para desarrollar y mantener una conducta no defectuosa, pero muchas veces éstos aspectos son pasados por alto y sólo se le presta atención al acto inseguro.

<sup>47</sup> Blake, Ronald Patton, *Seguridad Industrial*, Edit. Prensa Medica Mexicana, México, 1959, p. 39.

En tal virtud R. P. Blake, establece que las causas de los accidentes laborales, se clasifican en seis categorías principales:

- A) El Agente.
- B) La porción de la gente.
- C) La condición insegura.
- D) El tipo de accidente.
- E) El acto inseguro.
- F) El factor personal de inseguridad.<sup>48</sup>

*A) El agente.*- Es el objeto o sustancia más íntimamente relacionados con el daño, y el cual en términos generales, podría haber sido debidamente protegido o corregido.

Como son por citar algunos; las máquinas (tornos, perforadoras, sierras, taladros, pulidores, troqueladores); fuerza motriz y bombas (motores, compresoras, sopladores); ascensores (de pasajeros, de carga, eléctricos, de vapor, hidráulicos, manuales); dispositivos para elevar guías y dragas; (transmisores de banda, de cadena, de engranes); calderas y vasos de presión (supercalentadores, condensadores); herramientas manuales (hachas, cortadores, barras, limas, martillos, cuchillos, etc.); sustancias químicas (explosivos, vapores, gases, corrosivos); superficies de trabajo no clasificadas (pisos, rampas, escaleras, etc.); agentes diversos (aberturas en los pisos, basura, envases de lata, cajas, etc.

<sup>48</sup> Blake, Ronald Patton, *op. cit.*, p. 40.

En efecto al no proteger debidamente y mantener en buen estado los agentes, es decir, sustancia u objeto relacionando con el daño como son algunos de los anteriormente mencionados, se corre el riesgo de producir un accidente de trabajo; dado que no fueron oportunamente bien corregidos en sus defectos o irregularidades.

*B) La Porción del Agente.*- Es aquella parte del agente que está más íntimamente ligado con el daño, que en general podría haber sido protegida o corregida.

La lista de posiciones de agentes, como es fácil suponer resulta casi ininterrumpida e interminable y solo por citar un ejemplo, podríamos decir que en el caso de las fresadoras, dichas porciones estarían representadas por sujetador, taladro, mesa, eje, banda y engranes, etc.

Al igual que en el punto anterior, a fin de evitar el accidente se debe vigilar y corregir las deficiencias de la porción del agente.

*C) La Condición Física o Mecánica Insegura.*- Es la condición del agente que pudo haberse corregido o protegido para que no ocurriera un accidente, y lo forman propiamente:

Los agentes impropriadamente protegidos, los agentes defectuosos, los arreglos o procedimientos que son los riesgos dentro, encima o alrededor del agente; la iluminación impropria, la ventilación impropria, la ventilación insegura etc., etc.

*D) Tipo de accidente.*- Es la forma de contacto de la persona dañada con el objeto o sustancia o la exposición o movimiento de

dicha persona que dió por resultado el daño.

Así en atención a lo anterior los accidentes pueden ser originados por golpearse contra de; ser golpeado por; ser acogido en; sobre; o entre; caer en el mismo nivel; caer a otro nivel; resbalar; exposición a extremos de temperatura; inhalación de gases; absorción; ingestión; contacto con corriente eléctrica, etc.

De tal manera se concluye que la forma de realización del movimiento de una persona, respecto a un objeto o sustancia, si dicho movimiento está realizado en forma incorrecta, es una causa que trae como resultado un riesgo de trabajo.

*E) El acto inseguro.*- Es la violación de un procedimiento de seguridad comunmente aceptado, que causa el tipo de accidentes.

Por ello los accidentes pueden ser originados por: obrar sin autoridad, obrar el trabajador a velocidad que no preste seguridad, hacer que los dispositivos de seguridad no funcionen; utilizar equipo no seguro, distraer, otros actos no seguros, no clasificados.

En efecto la violación a un procedimiento o medida de seguridad aceptado en el centro de trabajo, causa un accidente de trabajo, dado que se transgrede una regla de seguridad que ha sido impuesta a fin de evitar un riesgo laboral.

*F) El factor personal de inseguridad.*- Es la característica mental o física que permite o causa el acto inseguro y algunos ejemplos son la actitud impropia, falta de conocimiento o de habilidad, defectos físicos, etc.

2.- *Causas de accidentes por condiciones físicas del trabajador.*- Blake, Ronald también establece que algunos accidentes pueden atribuirse "al estado físico del trabajador, pero estos accidentes en su mayoría son ocasionados sin que el trabajador se de cuenta de que él mismo por su deficiencia física haya ocasionado el riesgo laboral".<sup>49</sup>

De tal forma podemos concluir, que las causas de los accidentes, por condiciones físicas del trabajador son aquellas circunstancias relativas al estado físico del trabajador que propician o producen el accidente de trabajo.

Entre las deficiencias físicas más comunes se tiene:

- 1.- La vista.
- 2.- El oído.
- 3.- La voz.
- 4.- La complexión.
- 5.- La estatura.
- 6.- Las extremidades inferiores y/o las superiores.
- 7.- Otros, como enfermedades.

En efecto cuando un trabajador presenta alguna o algunas de las deficiencias anteriormente aludidas, esta persona puede aca-

<sup>49</sup> Blake, Ronald P., *ob. cit.*, p. 46.

rrear graves riesgos o accidentes de trabajo, dado que tales deficiencias lo impedirán para que realice al cien por ciento de seguridad sus actividades, toda vez que indirecta o directamente lo afectarán, ya sea en no poder realizar su trabajo con seguridad, o bien por mofa de sus compañeros por la deficiencia que presenta, lo cual lo pondría nervioso, y ésto lo orilla a no poner atención a sus trabajo lo cual puede ocasionar un accidente.

Así afirma Guillermo Cabanellas que "en lo relativo a la higiene y seguridad en el trabajo tiene importancia preponderante el factor humano, ya que en todos los casos debe examinarse al trabajador en sus aspectos físicos y fisiológicos, para determinar los factores que pueden influir en relación a los riesgos en que por causa del trabajo se encuentran expuestos".<sup>50</sup>

3.- *La fatiga, como causa de accidentes de trabajo.*- "La fatiga es la consecuencia del cansancio, especie de intoxicación provocada por el trabajo y surte efectos importantes en los riesgos laborales", a decir de J. J. Blomfield.<sup>51</sup>

Efectivamente la continuidad en el esfuerzo, su aplicación ilimitada, disminuye las facultades del trabajador y le crea una sensación cada vez más intensa de malestar, el momento en que el esfuerzo se traduce en dolor y desencadena al agotamiento, lo que lo imposibilita para realizar adecuadamente sus servicios, de este modo el trabajador es víctima propicia en los riesgos profesionales.

<sup>50</sup> Cabanellas Guillermo, *ob. cit.*, p. 219.

<sup>51</sup> Blomfield, J. J., *Introducción a la Higiene Industrial*, Prensa Médica Mexicana, México, 1959, p. 31.

4.- *La no selección de personal capacitado causas de los accidentes de trabajo.*- En relación a los riesgos, se ha visto que el factor humano tiene importancia decisiva; por eso la adecuada selección de trabajadores para asignarles conforme a sus condiciones personales, a cada uno el empleo para el cual es más apto de acuerdo con tales capacidades, constituye uno de los problemas más interesantes para preservar al trabajador de posibles riesgos.

Por lo cual sostiene Ruprecht, que "entre los fines de la orientación y selección profesional predominan estos dos factores: A) Mayor seguridad, y B) Mayor productividad en el trabajo".<sup>52</sup>

Resulta por ello importante de examinar el factor humano tanto en su aspecto físico, como psíquico, y se comprueben las aptitudes de cada individuo, para establecer cuáles son las tareas que mejor se adaptan a sus condiciones particulares a efecto de no procurarle un accidente laboral y lograr de esta forma que desaparezca una causa del riesgo profesional, como es la falta de capacidad del operador, puesto que si un trabajador realiza actividades para las que es más apto física y psíquicamente, está menos expuesto al accidente de trabajo.

Por el contrario, las contingencias laborales aumentan en el caso de que el trabajador, no reúna las aptitudes óptimas para el desempeño de su labor.

5.-*El ambiente social como causa del accidente de trabajo.*- Se ha mencionado anteriormente, que la naturaleza humana, misma que tiene rasgos permanentes no pueden ser ignorados.

<sup>52</sup> Ruprecht, A.J., op. cit., p. 41.



Pero como afirma el Dr. Lazo Cerna Humberto "las diferentes reacciones ante el mismo móvil, son frecuentes ya que las reacciones varias según las características propias de cada individuo a su estado de ánimo".<sup>53</sup>

En ocasiones se dice que los trabajadores nunca están satisfechos a pesar de todo lo que se haga por ellos; pues aún en los casos en los que se hayan hecho todos los esfuerzos necesarios por su bienestar y seguridad, continuarán existiendo una serie de problemas, los cuales traen consigo que el obrero se adentre en ellos, olvidándose del trabajo que está desempeñando y ésto puede producir un accidente.

Estos problemas pueden ser:

A) Personales.

B) Del trabajo.

C) Familiares.

D) Con sus compañeros de trabajo.

A) *Personales.* - Entre los más comunes por ejemplo que sea un alcohólico, o simplemente se presente "crudo" al trabajo, lo cual hace que su mente no responda normalmente. Que el individuo sea un soñador, es decir, que creé en su mente fantasías, olvidándose de lo que hay a su alrededor, construyendo 'castillos en el aire' en el momento no apropiado y no poniendo atención al trabajo que desempeña.

<sup>53</sup> Lazo Cerna, Humberto, *op. cit.*, p. 49.

En efecto el no concentrarse el trabajador en la actividad que desempeña lo orilla a ser víctima de un accidente de trabajo, puesto que no pone atención en el mismo.

*B) Del trabajo.*- Efectivamente como dice Blake, "el que el trabajador esté descontento es una causa para producir un accidente".<sup>54</sup>

Pero también no hay que pasar por alto que si bien es cierto que el descontento puede originar un accidente, también lo es que ese descontento no aparece espontáneamente, sino que éste es originado por diversas causas, y puede ser porque: el trabajo que desempeña no le gusta, pero la necesidad de obtener una ganancia lo obliga aceptarlo, considera que debe estar en otro puesto mejor, las medidas de seguridad no son las adecuadas para el trabajo que está desempeñando, o cualquier otra circunstancia que altere la relación de trabajo.

*C) Familiares.*- Estas causas pueden ser porque lo que gane no le alcance para mantener a su familia y se esté lamentando por ello, que alguien de su familia esté enfermo o bien por problemas familiares de otra índole.

Factores que en un momento determinado distraen al trabajador, lo que lo induce a un accidente.

Pues efectivamente que el operador no este concentrado en sus labores, altera su atención en el trabajo, y en consecuencia descuida sus tareas y produce un riesgo profesional.

<sup>54</sup> Blake, Ronal Patton, *op. cit.*, p. 52.

D) Con sus compañeros de trabajo.- Sea por pleitos personales sin importancia; por celos que otro esté mejor que él en el trabajo; de que el supervisor no demuestre estimación por él, y otras razones imputables en su relación con sus compañeros de labores.

Así pues, un trabajador que no se amolde a su tarea, puede ser infeliz e ineficaz, pero lo peor es que su actitud no le afecta solo a él, sino también a sus demás compañeros, provocando el accidente de trabajo.

Por lo cual la falta de atención o de habilidad, la infracción de los reglamentos de trabajo, la inobservancia de las instrucciones, el desprecio de los dispositivos de protección, la negligencia de adoptar medidas de seguridad, son junto a la falta de experiencia, factores esenciales que contribuyen a aumentar los riesgos laborales.

## Capítulo II

### Antecedentes

Evidentemente no pretendemos en estas páginas, hacer todo un compendio histórico sobre el origen y evolución de las Comisiones de Seguridad e Higiene en el Derecho Laboral Mexicano, nuestra búsqueda puede sintetizarse en el análisis de dichas Comisiones a través de las distintas legislaciones que ha tenido en el devenir del tiempo.

Propiamente las Comisiones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo nacen con las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de abril de 197, y tiene sus antecedentes más remotos en la Ley Laboral de 1931, sin embargo, no son todos ni tampoco los únicos antecedentes; hay otros más cuya importancia es fundamental en nuestro estudio.

El presente capítulo ha sido parcelado en tres incisos a efecto de examinar estos antecedentes y destacar sus trascendencia en leyes posteriores: I. Durante la Revolución Industrial, donde surgen sus raíces primigenias; II. En el México del siglo XIX; y III. En el México del siglo XX. Como ya hemos anticipado, no haremos aquí una recopilación densa y agobiante de los orígenes de las actuales Comisiones de Seguridad e Higiene en el trabajo, tan solo pretendemos hacer un breve repaso a los antecedentes de aquellas; de manera universal en el primer inciso, y de manera concreta a nuestro país, en el segundo y tercer inciso con el propósito de allegarnos a una mejor comprensión de su importancia y trayectoria en la legislación mexicana, dado que en la Evalua-

ción de las Sociedades y desarrollo de la Industria, el derecho siempre ha jugado un papel determinante en ellas.

## 1.- Epoca Industrial

Epoca Industrial, según la Enciclopedia Durvan se denomina a "la serie de modificaciones sociales, económicas y jurídicas experimentadas en el continente europeo de 1760 a 1830".<sup>55</sup>

A partir de la invención de las máquinas de vapor, los telares y la rueda mecánica, nace un crecimiento industrialismo que no ha parado aún en el siglo XX y sus postrimerías; es por ello que la revolución industrial forma una línea coyuntural entre el viejo y el nuevo capitalismo, en su fase de imperio o de economías en expansión en base a los grandes capitales financieros que deciden la suerte de las naciones con todo y sus habitantes.

Con el maquinismo industrial; se aumenta la fuerza productiva, se acorta el tiempo en operaciones laborales, se disminuyen costos, se aumenta la producción, se utiliza cualquier tipo de mano de obra incluso niños, se produce con rapidez. Todo ello sin embargo, traería grandes consecuencias Jurídicas, Sociales y Económicas; la necesidad de normar o regular mediante el derecho, las relaciones laborales empresa-trabajadores; surge la explotación de los obreros por parte de las compañías y los grandes trusts; y fundamentalmente se originan graves riesgos para el trabajador en ocasiones de peligro mortal, pues la revolucionaria tecnología aplicada al trabajo multiplicó la susceptibilidad de los riesgos o accidentes en el mismo, por ejemplo en el manejo de sustancias químicas, solventes, etc. Así con el desarrollo cientifi-

<sup>55</sup> Enciclopedia Durvan. Editorial Martín, Barcelona, 1972.

co en las actividades de producción; los accidentes, los riesgos y las condiciones de seguridad, debieron ser atendidas legislativamente.

De este modo los trabajadores se organizarían políticamente e ideológicamente para hacer frente a sus enemigos comunes, sus enemigos de clase; el patrón y las máquinas que lo desplazaron; dado que con la Revolución Industrial se ensancha el campo del trabajo y de la producción, se forman excedentes, nace la "especialización" fabril, se crea la división del trabajo, intervienen los grandes capitales precisamente a raíz de los excedentes de producción, surge la dependencia política económica del trabajador, pues su valor como fuerza de trabajo disminuye frente al prodigio de las máquinas y el industrialismo. Siendo otras consecuencias de la revolución industrial; la acentuación de las diferencias sociales y económicas, el surgimiento de lumpen proletarios, la revalorización del dinero, el fortalecimiento de una clase social privilegiada cuyo poder económico se vuelve ilimitado, la burguesía; el trabajo deja de tener importancia intrínseca, pues depende ahora de un "salario", y el capital recoge para sí mismo toda la esencia del sistema económico basado en la producción fabril a gran escala.

Estableciendo que cabe hacer notar que antes de la época industrial no existían los asalariados; el dinero prácticamente no circulaba; el trabajo en sí, no se sujetaba a la oferta y la demanda por lo que el trabajador era dueño de "su" trabajo, pudiendo contratarse libremente con quien quisiese sin más restricción que el pago de su salario.

A fin de cuentas ésta libertad se vió reducida y opacada ante

los salarios que el patrón fijaba, contrayendo así la utilidad y el valor del trabajo poco menos que a nada.

Esto quizás se comprende mejor en el siguiente pensamiento:

*“El sudor que riega la tierra produce el mismo fruto que ha de reparar las fuerzas que en su producción consumen”.*

Así el obrero tuvo que esperar hasta el siglo XX para ser protegido por las leyes, en todos los aspectos, en el desempeño de su actividad laboral o fabril; fuera riesgosa o no.

Sin embargo, durante casi todo el siglo XIX hubo diversos intentos sociales organizados, para obligar a las empresas y a los patrones a brindar medios y normas que protegieran física y laboralmente a los trabajadores, pues recuérdese que en esa época, un obrero tenía que trabajar jornadas de 16 a 18 horas continuas cada día, de forma tal es justamente con la revolución industrial, donde aparece la necesidad política, económica y social de regular legalmente las relaciones obrero-patronales. De esta forma es justamente en Francia donde años más tarde se crea un Instituto de Higiene Industrial en 1925, así como el Instituto para Enfermedades del trabajo, dependiente de la Facultad de Medicina de Lyon.

Dentro de éste contexto de la Revolución Industrial es menester señalar como lo afirma el Maestro Trueba Urbina “la creación de una ley sumamente importante en cuanto a la seguridad de los trabajadores, la ley de los seguros sociales de enfermedades, accidentes, vejez e invalidez, ley promulgada por el ministro del rey Guillermo I de Prusia, Bismarck, que estarían en vigor en 1883 y 1889, pretendiendo con ello la concientización de la clase trabaja-

dora, en cuanto a los accidentes de trabajo".<sup>56</sup>

En este orden de ideas es durante la etapa de la revolución industrial, donde surge el propósito y necesidad de crear leyes que protegieran a los trabajadores en el desempeño de sus labores, no digamos ya en cuanto a la formación de leyes de Seguridad e Higiene, toda vez que existían muy subrepticamente, no de manera abierta, puesto que la clase trabajadora estaba en pleno surgimiento y consecuentemente había que preocuparse más por tener trabajo, que por tener condiciones óptimas y adecuadas en el mismo. Es así que a partir de esta época cuando la clase obrera escribiría su historia salpicada de injusticias, abusos e iniquidades en el medio laboral en que se desarrollaba, las que de alguna manera vinieron a terminarse con el revolucionario siglo XX, una centuria llena de cambios sociales, políticos, económicos, científicos e ideológicos.

## 2.- México, Siglo XIX

Quizás la etapa más difícil de nuestra Historia se dió en el período comprendido entre 1810 y 1870, dado que al principiar el siglo XIX, en toda América Latina surgen brotes libertarios y el anhelo de cambio en la estructura social, política y económica del régimen virreinal de las colonias. Pero cuáles eran las razones de la lucha armada, porqué la violencia en todo el continente en los albores de siglo XIX. Como lo manifiesta Steger Carl Hanns, ello se debe a "raíz de la conquista española, en casi todos los rincones del nuevo mundo el saqueo y la depredación no tuvo límites,

<sup>56</sup> Trueba Urbina Alberto. *Derecho del Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa, México, 1977. p. 143.*



aún incluso después de la pacificación de los territorios conquistados (México, Perú, Colombia, Venezuela, Argentina, Chile, etc.) tales condiciones prevalecieron por más de tres centurias, las relaciones socio económicas entre los habitantes de las colonias eran notablemente injustas y desequilibradas; los blancos o peninsulares tenían privilegios y toda suerte de prebendas, no así para los criollos o blancos nacidos en el nuevo mundo, quienes no eran del todo aceptados en las actividades sociales del Virreinato. Esta marcada discriminación racial de castas, generó odios que se desbordarían justamente con la lucha armada".<sup>57</sup>

Desde luego, en esta época quienes llevaban la peor parte en cuanto a la división social del trabajo eran los negros, mulatos, meztizos e indios: pues no tenían ningún derecho ni ley alguna que los protegiera o tutelara.

En este orden de ideas la aparición de tierras nuevas significó para los imperios del viejo continente una fuente inagotable de riquezas materiales, sin embargo no todos los reyes eran depredadores del nuevo mundo; contrariamente a la generalidad, sentían respeto por las vidas humanas hasta entonces desconocidas por ellos, en tal virtud en una carta de la Reina Isabel la Católica, se leía el siguiente codicilo o cláusula adicional:

"Suplico al rey, mi señor, afectuosamente é encargo é mande a la dicha princesa, mi hija al príncipe su marido. . . . non consienta, ni den lugar que los indios y tierra firme ganadas y por ganar, reciban agravio alguno en sus personas y bienes; mas mando

<sup>57</sup> Steger, Carl Hamms, *Las Universidades en el Desarrollo Social de América Latina*, Fondo de Cultura Económica, México, 1974, p. 311.

que sean bien y justamente tratados, y si algun agravio han recibido, lo remedien y provean".<sup>58</sup>

Pero no solamente los reyes se opusieron a un trato injusto e inhumano en contra de los habitantes o pobladores de las Colonias; grupos sacerdotales y cofradías verdaderamente cristianas rechazaron el trato de bestias de carga que se ejercía en contra de negros, indios o meztizos, así es como las órdenes religiosas de los *Franciscanos* como Fray Pedro de Gante, y Fran Juan de Ahora, Fray Martín de Valencia, y Fraya Toribio de Benavente "Moto-linia"; de los *Dominicos* como Fray Tomás Ortiz y Fray Bartolomé de las Casas; *Jesuitas*, *Agustino*, *Mercedarios* y *Carmelitas*, hicieron menos cruentos y menos salvaje el tratamiento de los indios del nuevo mundo; esclavo sin alma "que no merecían ninguna consideración" según algunos conquistadores.

En este sentido manifiesta G. Cabanellas que "si bien es cierto hubo algunas leyes que intentaban evitar los excesos en contra de los indios del nuevo mundo (caso específico de las "leyes de Indias") éstas no se cumplían cabalmente dado que las condiciones socio políticas se fundaban precisamente en el trato bestial e inhumano de la mano de obra de las colonias novohispanas; tratárase de negros, indios, mulatos o meztizos".<sup>59</sup>

Así a mediados del siglo XVI, las Leyes de Indias a decir de Belloch "buscaban proteger a los incipientes "trabajadores" de las colonias americanas puesto que fijaban entre otras cuestiones:

<sup>58</sup> Gómez Mercado, "España creadora y maestra del derecho social", *Revista Gral. de Legislación y Jurisprudencia*, España, 1941.

<sup>59</sup> Cabanellas, Guillermo, *Derecho del Trabajo*, tomo II, Editorial Bibliográfica Omedba, Buenos Aires, 1968, p. 138.

- I.- La duración de la jornada de trabajo.
- II.- La obligación del pago de salarios "justos y equitativos".
- III.- Prohibición de pagos en especie.
- IV.- Prohibición del trabajo a menores de 18 años.
- V.- La prevención de accidentes del trabajo ocurridos en minas.
- VI.- La protección de mujeres que trabajan.
- VII.- La fijación de derechos tanto de patrones como de trabajadores.<sup>60</sup>

En suma, las Leyes de Indias establecían un régimen jurídico para las relaciones sociales derivadas del trabajo y con motivo del mismo. Esta Ley es la más avanzada en su tipo; en más de tres siglos se adelantó a la moderna legislación del trabajo. Otras leyes igualmente importantes fueron: la Real Cédula del 18 de Febrero de 1697 que cimentó las bases para una verdadera integración del Derecho de los Trabajadores pues refería entre otros aspectos, a la libertad de trabajo; a la protección de mujeres y menores de edad que laboraban; a la reglamentación de la jornada de trabajo y su duración; a la obligación de conceder descansos dominicales, a la obligación de remunerar el trabajo a través del pago de salarios, etc., etc.

No obstante lo anterior, el México del siglo XIX seguía estan-

<sup>60</sup> Belloch, citado por Cabanellas, *op. cit.* p. 139.

do caracterizado por la ruindad y la abyección en las relaciones laborales: las Haciendas y los encomenderos, eran flor y espejo de la injusticia existente en todos el país, lo que sumado a la creciente inconformidad de la clase criolla, los excesos cometidos por los virreyes y las ansias de Libertad en toda América llegarían a su clímax con las guerras de Independencia.

Es por ello que el movimiento libertario en México estalló en 1810 y estuvo encabezado por el Padre de la Patria: Don Miguel Hidalgo y Costilla, quien abolió la esclavitud. Así un sinfín de vicisitudes habrían de ocurrir antes de que el Generalísimo Don José María Morelos y Pavón, pronunciara en el Congreso de Apatzingán, el 14 de septiembre de 1813, "Los Sentimientos de la Nación", en el cual hubo reclamos por mejorar la condición de la clase trabajadora:

*"... Que como buena ley superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto".*

Posteriormente, en la Constitución de 1857 Don Ignacio Ramírez, "el Nigromante"; intentaría según la opinión del Maestro Trueba Urbina "que se plasmara con ella normas que tutelara la naciente clase obrera, pues había razones suficientes en lo político y en lo jurídico, al establecer":

*El más grave de los cargos que bago a la Comisión, constituyente, es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. Las invensiones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sa-*

*bios, y a millones de jornaleros; donde quiera que exista un valor, ahí se encuentra la efigie soberana del trabajo."*<sup>61</sup>

Es en consecuencia, que en el México del siglo XIX, si bien es cierto existían normas que regularan el buen trato y bienestar e integridad física de aquellos hombres que desempeñaban un trabajo, también es cierto que tales normas existían subrepticamente, es decir, que no se enfocan al verdadero, real y noble fin de proteger la persona del hombre trabajador, además de que no se cumplían cabalmente dichos ordenamientos, motivo por el cual en este siglo no podemos hablar claramente de que ya existían leyes que regularan la seguridad e higiene del ser humano que desempeñaba un trabajo, dado que se empezaban a dar los brotes para la regulación de tal situación.

### 3.- México, Siglo XX

En este siglo al estar nuestro país emergiendo de la accidentada aventura del imperio, el General Porfirio Díaz Morí tomó la Presidencia de la República de 1877 hasta 1910; su larga estadía en el poder compulsó el movimiento armado y la contienda fratricida entre Zapatistas, Villistas, Obregonistas y Carrancistas.

Pero claro que no pretendemos aquí detallar la Revolución Mexicana de 1910, tan solo queremos dar el marco histórico en que nace la reglamentación jurídica del trabajo y los antecedentes relativos a la institucionalización de normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, parte medular de la investigación que nos hemos propuesto. Aún que si es evidente el atraso social, po-

<sup>61</sup> Trueba Urbina Alberto, *op. cit.*, pp. 290.

lítico, económico y jurídico de México ante otras naciones del mundo, toda vez que es bastante notorio en cuanto a la formulación de leyes del trabajo; ya que mientras que en la Alemania del Canciller de Hierro, Otto Bismarck, se creaban leyes protectoras en favor de los trabajadores contra accidentes, enfermedades, vejez, invalidez, etc., etc., en México apenas se intentaba dar cuerpo a la CONSTITUCION, pero esta diferencia abismal entre países de alto desarrollo social y económico, no impidió que la Constitución mexicana de 1917, fuera de las más adelantadas en cuanto a la normatividad del derecho de los trabajadores.

Sea como fuere, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917 fué una de las más avanzadas en su tiempo; esa misma Constitución ha permitido que los mexicanos podamos vivir en un clima de paz social y orden jurídico que en otras latitudes no se puede aspirar, menos aún tener.

Además que con la ayuda de los capitales francés, inglés, español y germano Don Porfirio Díaz cimentó el desarrollo de nuestro país, inicialmente con las comunicaciones, líneas ferrocarrileras, y más adelante con inversiones en distintas industrias como la Petrolera, la minera y la textil. Así el 13 de diciembre de 1911 aparece una OFICINA DEL TRABAJO, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industrias, el 25 de diciembre de 1917 la oficina del trabajo pasa a depender de la flamante Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. En este sentido las primeras dos décadas del siglo xx la industria fabril tomó un auge importante en el México revolucionario.

Es importante señalar también que durante el lapso de 1900 a 1917, se promulgaron algunas leyes en diferentes estados de la

República, entre las que cabe destacar la del 30 de abril de 1904, en el Estado de México, promulgada por José Vicente Villada, y la de 1906 del Estado de Nuevo León, en las que se obliga al patrón a responsabilizarse de los riesgos laborales de sus trabajadores, a través del pago de gastos médicos, gastos funerarios, indemnizaciones, etc.

Leyes que sin duda alguna, constituyen en cierta forma un antecedente en la atribución de responsabilidad en los riesgos de trabajo, en virtud de que ya se establece tal obligación a un sujeto de la producción como es el patrón, con lo cual se empieza a dar mayor énfasis de lo que realmente implican los accidentes y enfermedades de trabajo, para la vida y salud del hombre laboralmente activo.

Destacando que si bien es cierto que con tal modalidad legislativa se protege al trabajador contra un riesgo laboral, también lo es que dicha protección es después de haber acontecido el riesgo, consecuentemente durante este periodo aun no podemos hablar de una protección de prevención de riesgos de trabajo, en razón de que no se trataba de evitar el accidente, dado que se regulaban sus consecuencias.

Así más de 15 años transcurrirían desde el inicio de siglo para que los obreros tuvieran una legislación constitucional que pudiera tutelar y protegerlos como clase.

#### A) Legislación del Trabajo en 1928

El primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo, no corresponde como debiera ser, a una ley homogénea; en realidad se trata de una

compilación de diversas leyes laborales que prácticamente corresponden a todas las entidades federativas, vigentes en nuestro país desde 1917 y hasta 1928.

Justamente en el año de 1928, la entonces SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO integró 53 leyes, códigos, reglamentos y decretos y caracter laboral, en un solo cuerpo jurídico llamado: "Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos" el cual si bien no constituía una sola ley federal del trabajo, sentó de alguna manera los precedentes de lo que habría de ser ésta tiempo después.

No es necesario reiterar que en la Constitución Política del 5 de febrero de 1917, ya existía un pleno reconocimiento al derecho de los trabajadores en el artículo 123; sin embargo no podía decirse que hubiera con toda propiedad una sola Ley Federal del Trabajo que tuviese aplicación general en México, dado que la compilación legislativa 1917-1928, en su mayor parte se trataba de leyes locales, y no federales. A continuación enlistamos cada una de esas leyes.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE NAYARIT.

25 de Octubre de 1918.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

5 de Julio de 1922.

Ley por la que se establece la forma de integrar las juntas cen-



trales de Conciliación y Arbitraje y por las que se faculta al ejecutivo para incautar establecimientos industriales en caso de paro ilícito dentro del distrito y territorios federales.

27 de Noviembre de 1917.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.

6 de Marzo de 1928.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE OAXACA.

21 de Marzo de 1926.

LEY REGLAMENTARIA DEL TRABAJO DEL ESTADO DE DURANGO.

24 de Octubre de 1922.

REGLAMENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DEL D.F.

15 de Agosto de 1927.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE CAMPECHE.

29 de Noviembre de 1924.

LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DEL ESTADO DE COAHUILA.

22 de Julio de 1920.

DECRETO DEL C. PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS SOBRE EL  
DESCANSO SEMANARIO.

1 de Octubre de 1923.

LEY DEL TRABAJO AGRICOLA DEL ESTADO DE GUANAJUATO.

13 de Marzo de 1923.

REGLAMENTO DE LAS JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
DEL ESTADO DE MEXICO.

31 de Enero de 1918.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COLIMA.

21 de Noviembre de 1925.

REGLAMENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO  
FEDERAL.

18 de Marzo de 1926.

LEY ORGANICA DEL ARTICULO 46. CONSTITUCIONAL RELATIVO A LA LIBERTAD  
DE TRABAJO.

18 de Diciembre de 1925.

LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 Y PARRAFO PRIMERO DEL ARTICULO  
46. CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIAPAS.

5 de Marzo de 1927.

REGLAMENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE DURANGO.

10 de Julio de 1924.

REGLAMENTO DEL DESCANSO DOMINICAL EN EL D.F.

31 de Diciembre de 1919.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO.

3 de Agosto de 1923.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ.

14 de Enero de 1918.

REGLAMENTO INTERIOR PARA LA JUNTA CENTRAL Y COMISIONES ESPECIALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE NAYARIT.

16 de Febrero de 1918.

LEY SOBRE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES REGLAMENTARIA DE LAS FRACCIONES VI Y IX DE LOS ARTICULOS 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL Y 128 DE LA CONSTITUCION DEL ESTADO DE VERACRUZ.

6 de Julio de 1921.

REGLAMENTO DE LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA.

12 de Enero de 1926.

LEY DE DESCANSO DOMINICAL DEL ESTADO DE HIDALGO.

21 de Abril de 1925.

LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE PUEBLA.

14 de Noviembre de 1921.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE MICHOACAN.

1 de Septiembre de 1921.

REGLAMENTO PROVISIONAL A QUE SE SUJETARAN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE HIDALGO.

2 de Diciembre de 1917.

DECRETO QUE ESTABLECE LOS PROCEDIMIENTOS QUE DEBERAN SEGUIRSE EN LA JUNTA CENTRAL Y COMISIONES ESPECIALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE NAYARIT.

27 de Enero de 1918.

LEY DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL ESTADO DE SONORA.

12 de Abril de 1919.

LEY PARA LAS COMISIONES QUE FIJAN EL SALARIO MINIMO EN EL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI.

31 de Diciembre de 1926.

LEY QUE ESTABLECE EN EL ESTADO DE GUANAJUATO EL DESCANSO SEMANAL Y CIERRE ORDINARIO.

14 de Junio de 1921.

LEY DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL ESTADO DE SINALOA.

15 de Julio de 1920.

LEY REGLAMENTARIA DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI.

30 de Mayo de 1923.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN PACHUCA, HIDALGO.

29 de diciembre de 1920.

DECRETO NUMERO 553 DEL CONGRESO DEL ESTADO DE GUANAJUATO QUE DEROGA EL DECRETO 420 DEL PROPIO CONGRESO LOCAL Y QUE ESTABLECE DISPOSICIONES SOBRE DISTRIBUCION DE UTILIDADES.

3 de Junio de 1926.

LEY SOBRE LA JORNADA MAXIMA Y DESCANSO OBLIGATORIO DEL ESTADO DE  
SAN LUIS POTOSI.

25 de Enero de 1922.

CODIGO DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN.

16 de Diciembre de 1918.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE GUERRERO.

18 de Diciembre de 1922.

REGLAMENTO DE LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ES-  
TADO DE PUEBLA.

12 de Enero de 1926.

LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE  
LA REPUBLICA. ESTADO DE ZACATECAS.

1 de Junio de 1927.

LEY DEL TRABAJO MINERO DEL ESTADO DE GUANAJUATO.

1 de Septiembre de 1924.

LEY SOBRE INDEMNIZACIONES Y ACCIDENTES SUFRIDOS EN EL TRABAJO DEL  
ESTADO DE SINALOA.

15 de Julio de 1920.

LEY DEL MUNICIPIO LIBRE DEL ESTADO DE GUERRERO QUE ENCARGA A LOS AYUNTAMIENTOS LA VIGILANCIA Y APLICACION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

8 de Diciembre de 1919.

LEY SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO DEL ESTADO DE HIDALGO.

25 de Diciembre de 1925.

LEY QUE ESTABLECE LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y LAS JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACION EN EL ESTADO DE SONORA.

15 de Octubre de 1918.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE TABASCO.

18 de Octubre de 1926.

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.

12 de Junio de 1925.

LEY QUE APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES ESPECIALES DEL SALARIO MINIMO DEL ESTADO DE SONORA.

19 de Diciembre de 1923.

LEY REGLAMENTARIA DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE GUANAJUATO.

6 de Abril de 1921.

LEY SOBRE LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO Y DESCANSO OBLIGATORIO PARA EMPLEADOS Y OBREROS EN GENERAL DEL ESTADO DE NUEVO LEON.

10 de diciembre de 1924.

REGLAMENTO DEL DESCANSO SEMANAL DEL ESTADO DE TAMAULIPAS.

15 de Diciembre de 1925.

LEY QUE ESTABLECE LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Y LAS JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACION EN EL ESTADO DE NUEVO LEON.

24 de enero de 1924.

LEY QUE ESTABLECE LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y LAS JUNTAS MUNICIPALES DEL ESTADO DE SINALOA.

6 de Julio de 1920.

En análisis objetivo de todas estas leyes, de suyo interesantes bien puede ser materia de una investigación aparte, desde luego. Pero en materia de Seguridad Laboral destacan solo dos leyes en la compilación jurídica 1917-1928; la Ley sobre accidentes de trabajo del estado de Hidalgo, de el 25 de diciembre de 1915, así como la Ley sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo, de el Estado de Sinaloa promulgada el 15 de Julio de 1920.

Obviamente fueron las primeras leyes mexicanas en materia



de seguridad, pese a que no fueron consideradas fielmente en la Ley Federal del Trabajo de 1931; sentaron precedente en legislaciones sucesivas, particularmente en la que habría de surgir 50 años después bajo la denominación de Reglamento General de Seguridad e Higiene.

Como es de notar, estas leyes estaban más dispersas que las estrellas del firmamento; no tenían ninguna coherencia entre sí, al igual que la nación mexicana, en conflagración desde 1910, no tenía pies ni cabeza en razón de la anarquía generada por la lucha intestina; por la Revolución Social.

Consecuentemente es hasta la reforma del artículo 73 Constitucional, fracción X, es cuando se puede legislar con toda propiedad en materia de trabajo lo que finalmente se lograría en 1931; año en que aparece por vez primera una Ley Federal del Trabajo en México.

#### B) Ley Federal del Trabajo de 1931

Siendo Presidente de la República Mexicana el general Pascual Ortiz Rubio, y fungiendo como "Secretario de estado y del despacho de Industria, Comercio y Trabajo"; Don Aaron Sáenz, se promulga esta ley con carácter FEDERAL, el 18 de Agosto de 1931.

De ésta ley podemos señalar por su enorme trascendencia, los artículos 284, 285, 308, 309, 315, 323 y muy especialmente el artículo 324 que habla sobre la incipiente creación de la COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE en los centros de trabajo.

Destacando como ya hemos visto, que en la vieja compilación

jurídica de 1917 a 1928 nunca existió una reglamentación de los aspectos de seguridad laboral, pues esta se daría luego de 52 años y no antes; luego entonces dentro del análisis de la Ley Federal de 1931, dos preceptos sobresalen por su avanzada filosofía jurídica, la cual subsiste en la legislación laboral vigente en 1990; tales preceptos son el artículo 323 y 324 que hablan sobre la reglamentación de medidas preventivas de accidentes, así como de la formación de Comisiones de Seguridad.

Esto es de suma importancia ya que si bien el atraso social, político y económico del México de los años treinta no permitía un desarrollo ostensible en materia de trabajo, en cuanto a la relación social en el proceso de producción, la Ley Federal del Trabajo en cuestión contemplaba la urgente necesidad de regular los aspectos y condiciones en que se prestaba el servicio personal subordinado llamado trabajo, de tal manera que existierancuando menos, un rango ponderado de seguridad e higiene en las relaciones laborales o de trabajo.

Por tal motivo, la Ley Federal del Trabajo de 1931 es la primera en considerar riesgos, accidentes y enfermedades de los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas, tal y como se desprende del contenido de los artículos 304 y 305 de dicha Ley, lo cual sería un puente de enlace entre la prestación del servicio del trabajador y una nueva responsabilidad y consecuentemente, en una obligación, para el patrón, empresa o establecimiento; puesto que la nueva ley de 1931 obliga a estos últimos a brindar seguridad y atención de toda índole al trabajador y a las condiciones laborales, en que se desarrolla; con lo cual desde luego, se dá pauta a la imperiosa y urgente necesidad de crear, insti-

tuir, organizar e instrumentar COMISIONES DE SEGURIDAD en el trabajo.

Evidentemente aún no se denominaban "Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene", mas era un hecho su existencia; con el tiempo se modificarían su denominación hasta quedar como actualmente lo señala el instructivo número 19 referente a la constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Es por esto que la Ley de 1931 fue un importante avance en materia de seguridad e higiene laboral: primero porque se obliga a la parte patronal a que brinde atención médica, quirúrgica u hospitalaria en casos de accidentes sufridos por los operarios o trabajadores dentro del establecimiento o centro de trabajo, segundo, porque establece la impostergable creación de un reglamento para prevenir accidentes:

"ARTICULO 323.- La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo expedira el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de acuerdo con el Departamento de Salubridad Pública. La propia Secretaría queda facultada para ampliar la tabla de enfermedades profesionales."

Indudablemente con ello el legislador se adelantó por lo menos cincuenta años en la regulación de aspectos de seguridad en el trabajo.

Es esta situación, es decir, en sus orígenes, 1931; el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes, con todas las deficiencias que pudo tener, fue el campo de cultivo en el que habría de

desarrollarse el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo promulgado en 1978, así como la secuela de instructivos que de él emanaron en marzo de 1983.

Volviendo al análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en relación a la higiene y seguridad en el trabajo, nace también la demagógica "Tabla de enfermedades profesionales" a partir del artículo 325.

Porqué decimos que la Tabla de Enfermedades Profesionales es demagógica, en virtud de que si nos manejamos con un criterio eminentemente jurídico, no hay razón para que una codificación eminentemente jurídica como lo es la Ley Federal del Trabajo pretenda que abogados litigantes, patrones, empresas, procuradores o subprocuradores de la defensa del trabajo, y personal en general de las Juntas locales y federales de Conciliación deban saber o distinguir, entre las distintas enfermedades profesionales habidas y por haber que consigna la tabla correspondiente de la Ley Federal del Trabajo.

Por eso consideramos demagógica la tabla de enfermedades profesionales que aparece por vez primera junto con la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.

Es por ello que manifestamos que debe realizarse una tabla de enfermedades profesionales más concreta y menos divagante en su terminología técnico-médica, en la que se apoyen las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el trabajo, lo cual haría mucho más eficiente su alcance y practicabilidad.

Finalmente debemos mencionar que el artículo 324 de la anti-

güa Ley del Trabajo de 1931 señalaba que:

“En cada empresa se establecerán las comisiones de seguridad que se juzguen necesarias compuestas por igual número de representantes del patrón y de los obreros para investigar las causas de los accidentes, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan”.

Estas comisionados serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

Aquí radica la importancia de la ley de 1931, toda vez que cuarenta y siete años antes de la formulación del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo; y cincuenta y dos años antes de la promulgación del instructivo número 19, relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, la ley laboral de 1931 se adelantó a estos dos ordenamientos que con posterioridad habrían de instrumentarse en materia de seguridad en el trabajo.

Así por vez primera se legisla en aspectos de seguridad e higiene y de comisiones obrero-patronales para investigar y prevenir accidentes en el trabajo, con la Ley Federal del Trabajo de 1931; en virtud de que previo a esta ley, ninguna otra con carácter federal se preocupó de reglamentar condiciones de seguridad en el trabajo y menos aún de organizar o constituir las llamadas comisiones “mixtas” obrero-patronales para investigar las causas de los accidentes, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que estas medidas se cumplan.

Por tal motivo un portentoso avance jurídico y social se crea

con la promulgación de la ley del 18 de agosto de 1931, no solo porque se toma en cuenta por el legislador las condiciones en que se presta el servicio personal subordinado, si no porque al mismo tiempo se protegen las vidas humanas en el trabajo, bilateralmente; es decir, tanto por quienes directamente realizan actividades laboral, como son los obreros o trabajadores; como por quienes pagan o retribuyen el trabajo efectuado como son los patrones.

Medida que es sana, en razón de que entre ambos se protegen asimismos y no solo al interés personal de cada quien; toda vez que el patrón no solamente velará por la seguridad de su empresa o establecimiento sino también lo hará por la vida e integridad de sus trabajadores u operarios; y el empleado, el obrero, el trabajador deberá hacer lo mismo; no únicamente por devengar un sueldo, un salario, sin también por protegerse asimismo y a sus compañeros de labores, en bien de cada uno de ellos y de sus familias.

En cierto modo, las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo vienen a romper el clasismo y la lucha de clases entre el patrón y los trabajadores, al obligarlos a protegerse asimismos y al centro de trabajo con la práctica de medidas de seguridad tendientes a la prevención de accidentes.

### C) Ley Federal del Trabajo de 1970

Es bastante comprensible que las leyes como las sociedades del mundo contemporáneo, no pueden permanecer estáticas, inmutables o sin variación, es por ello que la Ley Federal del Trabajo Mexicano, no podía permanecer estática, así el gobierno federal que a partir del 1 de diciembre de 1970 se responsabilizó de la

conducción del país, y en virtud de su inminente política a la "apertura democrática"; propició la Reforma de las leyes, entre las que contamos a la Ley Federal del Trabajo. De forma tal la Ley Federal del Trabajo de 1970 abroga la antigua ley federal de 1931, misma que entró en vigor el 1 de mayo de 1970, que entre sus diversas reformas estaba la modificación de los siguientes artículos: 5 IV, 5 XII, 90, 95, 97, 103, 103 I, 103 bis, 110, 132, 132 XXVIII, 136 al 151, 154, 155, 159, 166, 167, 170 I, 399 bis, 419 bis, 423 VII, 450 VII, 501 III, 501 IV, 527 X al XXI, 531, 547 VI, 561 VI y VII, 570, 571 I y II, 633, 637 II, 643 IV, 650, 656, 659, 660 V y IX, 661, 663, 668, 669 II, 670, 674, 674 I, 742 I, 742 VI, 782, 887, 890 y 891.

Algunos de estos numerales fueron de nueva creación, otros totalmente cambiados y algunos más fueron borrados de la legislación laboral mexicana; pese a todo ello, a decir del Maestro Trueba Urbina, "la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 subsistía en términos generales ya que la NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO del 1 de mayo de 1970 portaba la esencia de aquella última, manteniendo en lo posible, incólumes los derechos del trabajador".<sup>62</sup>

No obstante que con el devenir del tiempo, nuevas orientaciones legislativas enriquecieron la filosofía y principios del artículo 123 Constitucional y de su ley reglamentaria como veremos más adelante.

Siguiendo con nuestro análisis de la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 1970, la Tabla de Enfermedades Profesionales continúa creciendo y engrosando, absurda y estérilmente, una ley que debería ser precisa, total y absolutamente eso; una ley, no un

<sup>62</sup> Trueba Urbina. *op. cit.*, p. 195.

código del trabajo con salpicaduras de medicina, anatomía, fisiología, morfología y otras ciencias del conocimiento humano.

Qué necesidad hay para que se inscriban en la Ley Federal del Trabajo de 1970, palabras técnicas o términos evidentemente separados de un lenguaje jurídico como: Hemiparesia, Afasia discreta, Parapesia, Anosmia, Agrafia, Epilepsia Jacksoniana, Flebitis, Ulcera varicosa recidivante, Parálisis del ciatico politeo, Tendo sinovitis, Hipoacusia, Bursitis, Osteoartrosis, Micetomas, Riccketsiosis, Muermo, Virosis, Amiotrofias, etc., etc.

Porqué no se hace una Ley Federal del Trabajo congruente consigo misma, de tal manera que ésta sea cien por ciento una ley sin que para ello invada esferas del conocimiento que no corresponde a lo eminentemente jurídico, aún y cuando existan vínculos entre la Ciencia Médica y el Derecho.

Pues quizás dicha Tabla debería encajonarse en un reglamento aparte o en un instructivo semejante a los 21 que integran el Reglamento General de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo, del 2 de junio de 1978; lo cual sin duda alguna, esto haría más racional y operativa la Ley Federal del Trabajo, excluyendo de ella un breviario de medicina y anatomía que si bien es importante en la legislación laboral mexicana en materia de seguridad, no tiene fundamentos de lógica jurídica para estar en ella.

Luego entonces consideramos que el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo debió ser derogado en su totalidad para constituirse en el Instructivo número 22, titulado "Relativo a las Enfermedades Profesionales", con un anexo intitulado; 'Sobre la valuación de incapacidades permanentes'.



Con una propuesta semejante serían derogados los artículos 513, 514 y 515 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, independientemente de que pertenezcan al ramo de la seguridad laboral, y ser trasladados al instructivo antes propuesto y mencionado.

De esta forma el basamento para instrumentar el Reglamento General de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, así como sus 21 instructivos estaba ya dado.

Así la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 conserva de manera substancial en su artículo 509, la idea de organizar COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE que originalmente ya trataba el artículo 324 de la vieja Ley Federal del Trabajo de 1931, toda vez que prácticamente se transcribió dicho precepto en la nueva ley de 1970, como bien puede apreciarse:

ARTICULO 509.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Asimismo, la parte final del artículo 324 de la antigua ley de 1931 se trasladó a un nuevo precepto en la Ley Federal de 1970, sin ninguna necesidad jurídica:

ARTICULO 510.- Las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

Decimos que sin ninguna necesidad jurídica, porque la estructuración primaria del artículo 324 era coherentes y apropiada, por lo que en la nueva legislación del trabajo de 1970 no habrían razones de facto ni de iure para bifurcar o dividir su idea, consecuentemente, el artículo 324 debió ser trasladado de modo textual en el artículo 509 de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

#### D).- Ley Federal del Trabajo de 1980

En la década de los años ochentas, los cambios y adiciones a la Ley Federal del Trabajo propician una verdadera adecuación y optimización de las Comisiones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

Pese a la existencia del Reglamento General de Seguridad e Higiene, por decreto presidencial del 2 de junio de 1978 y en vigor desde el primero de mayo del mismo año (con 271 artículo y 4 transitorios), tal ordenamiento no era muy claro en su aplicación material pues adolecía de algunos vacíos e inespecificidades jurídicas; dado que el rubro de la Higiene y Seguridad en el trabajo es tan amplio como es el mar y caudaloso como un río, además que cuando el legislador se refirió a "seguridad" en los centros de trabajo, establecimientos o empresas a qué está aludiendo. . . . a la seguridad de las personas; a la seguridad de los materiales y equipos de trabajo; a la seguridad en las instalaciones en el centro de trabajo; a qué; toda esta serie de imprecisiones en el Reglamento de 1978 hizo conveniente la creación de nuevas disposiciones referentes a la seguridad e higiene huecos e incertidumbres del reglamento general, así las nuevas disposiciones

normativas de la seguridad laboral estarían a cargo de la administración pública federal 1982-1988.

En tal sentido las reformas puestas en práctica por dicho gobierno completaron de alguna manera las tendencias y objetivos del reglamento general de seguridad e higiene; a través de 21 instructivos o reglamentaciones accesorias del principal, que desde luego serían más amplias, concretas y específicas.

En efecto los 21 instructivos tienen el mismo peso específico entre sí, en razón de que en conjunto forman un complemento "sine qua non" para comprender, estudiar y analizar su fuente generadora: el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así del primero al último de ellos, revisten una importancia capital en la comprensión de las normas de seguridad e higiene que deben prevalecer en los centros de trabajo, cualesquiera que sean: fábricas, talleres, oficinas, etc.

En un mismo plano se ubican medidas tendientes a la seguridad en edificios y locales; en la prevención y protección contra incendios; operación de grúas y montacargas; maquinaria y equipos; en el transporte, manejo y almacenamiento de sustancias inflamables, combustibles, corrosivas, irritantes, emisoras de radiaciones; en la estiba y desestiba de materiales; en la instalación y operación de ferrocarriles; en lugares donde se genere ruido; en lo referente a ventilación; protección personal de los trabajadores; en cuanto a botiquines de primeros auxilios; etc., etc.

Porqué decimos que se encuentran en un mismo plano, porqué no obstante lo disímulo en cada uno de ellos; todos se enca-

minan a prevenir y en su caso a proteger a los trabajadores de los riesgos o accidentes que pueden suceder en el centro de labores, empresas o establecimientos donde prestan sus servicios.

A continuación glosaremos cada uno de los 21 instructivos existentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

INSTRUCTIVOS DEL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Núm. 1.- Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo.

Núm. 2.- Relativo a las condiciones de seguridad para la prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

Núm. 3.- Relativo a la obtención y refrendo de licencias para operadoras de grúas y montacargas en los centros de trabajo.

Núm. 4.- Relativo a los sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo de los centros de trabajo.

Núm. 5.- Relativo a las condiciones de seguridad en los centros de trabajo para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias inflamables y combustibles.

Núm. 6.- Relativo a las condiciones de seguridad e higiene para la estiba y desestiba de los materiales en los centros de trabajo.

Núm. 7.- Relativo a las condiciones de seguridad e higiene pa-

ra la instalación y operación de ferrocarriles en los centros de trabajo.

Núm. 8.- Relativo a las condiciones de seguridad e higiene para la producción, almacenamiento y manejo de explosivos en los centros de trabajo.

Núm. 9.- Relativo a las condiciones de seguridad e higiene para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas en los centros de trabajo.

Núm. 10.- Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, donde se produzcan, almacenen o manejen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el ambiente laboral.

Núm. 11.- Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.

Núm. 12.- Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se manejen, almacenen o transporten fuentes generadoras o emisoras de radiaciones iónicas capaces de producir contaminación en el ambiente laboral.

Núm. 13.- Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes.

Núm. 14.- Relativo a las condiciones de higiene y seguridad para los trabajadores que laboren a presiones ambientales anormales.

Núm. 15.- Relativo a las condiciones térmicas ambientales extremas, elevadas y abatidas en los centros de trabajo.

Núm. 16.- Relativo a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, referente a la ventilación.

Núm. 17.- Relativo a los requerimientos y características del equipo de protección personal de los trabajadores.

Núm. 18.- Relativo a los requerimientos y características de regaderas, vestidores y casilleros en los centros de trabajo.

Núm. 19.- Relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Núm. 20.- Relativo a los requerimientos y características de los botiquines para primeros auxilios en los centros de trabajo.

Núm. 21.- Relativo a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.

Es por ende que salta a la vista que las imprecisiones o lagunas del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del 2 de junio de 1978, de alguna manera se disiparon en varios aspectos con la creación de los 21 instructivos antes glosados; en razón de que en base a ellos; trabajadores y operarios, cualesquiera que sea su rango y categoría dentro de las fábricas o de los talleres cuenta desde 1983, con normas que lo protegen y que velan por su seguridad en los centros de trabajo independientemente

del tipo de labor que desempeñe e incluso del ramo o actividad de la empresa misma.

Ahora bien cabe aclarar que durante esta década de los ochentas, es decir, durante las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo vigentes el 1 de mayo de 1980, el renglón relativo a las Comisiones de Seguridad e Higiene, sigue siendo regulado en igual contexto que la Ley Federal del Trabajo de 1970, por los artículos 509 y 510.

De este modo es como se cumple con una de las garantías sociales consagradas en el artículo 123 del Pacto Federal: brindar seguridad médica, social, física y jurídica, al trabajador.

En esta secuencia de ideas del análisis de la Ley Federal del Trabajo de los ochentas, las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (integradas por patrones y trabajadores, en igual número), estarán orientadas y vigiladas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto de que aquellas cumplan con su cometido en la esfera de la seguridad laboral, es por ello que un capítulo especial dedicaremos a las Autoridades competentes en dicha materia y que por supuesto, nos ayudarán a tener una mejor panorámica de las Comisiones de Seguridad en su organización y en su funcionamiento.

## Capítulo III

### Las Comisiones de Seguridad e Higiene

#### 1) Concepto

Las diversas y variadas enfermedades y accidentes a que se encuentra expuesto el hombre que labora son contemplados ya con el objeto de que no se realicen, como en caso de que se lleguen a presentar; por lo cual para ese primer fin fueron creadas las comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Comisiones que son definidas, por el instructivo número 19, del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su punto uno de la siguiente manera:

"1.- Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son los organismos que se establecen por la ley de la materia, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlas y vigilar que las mismas se cumplan."

En efecto tales comisiones son organismos que se establecen por la Ley Federal del Trabajo (Arts. 509 y 510); pero como auxiliares de las Autoridades Laborales, a las cuales corresponde una importante y trascendental tarea, como es la de cuidar y propugnar por un mejor funcionamiento de los elementos que integran la



producción, como son capital y trabajo, toda vez que una perfecta condición y calidad de uno, repercute automática y necesariamente en la del otro, lo que a su vez, se refleja en un progreso socio-económico, tanto para el trabajador, como para el patrón, así como para la Nación en su conjunto.

Es por ello esencial la importancia de la cooperación que brinden ambos sectores, trabajador y patrón, al crear estas comisiones; en virtud de que el Estado, a través de sus autoridades competentes, por sí solo no se bastaría para llevar a cabo el cumplimiento y vigilancia de los objetivos de dichas comisiones.

## 2. Fundamento Jurídico

La base jurídica fundamental de la existencia de las comisiones de seguridad e higiene se encuentran en la fracción XV, apartado A, del artículo 123 Constitucional que a la letra establece:

“El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como 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”.

Del artículo constitucional antes transcrito, no se desprende especificación alguna en el sentido de que, cuales serán los órga-

nos que deben llevar a cabo las funciones que prescribe el mismo precepto; lo cual nos parecería a primera vista una laguna de la Ley.

Pero si nos remitimos a que el contenido de esta disposición se encuentra reglamentada en diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, la cual entre otros elementos hace responsable a las comisiones de seguridad e higiene en la realización y observancia de tales objetivos, apreciamos claramente que dichas comisiones encuentran plasmado su fundamento jurídico, en el artículo constitucional antes mencionado; y en los artículos 509 y 510, de la Ley Federal del Trabajo, los cuales al efecto se transcriben:

“ARTICULO 509.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las Comisiones de “Seguridad e Higiene que se juzgue necesarias, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan”.

“ARTICULO 510.- Las comisiones a que se refiere al artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo”.

Indudablemente que el espíritu del artículo 509 y 510 antes mencionados, encuentran sus principios rectores en el nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, que destierra para siempre el concepto de trabajo como mercancía hace de él un derecho y un deber sociales, dado que de dicho principio puede desprenderse la prohibición para que ninguna empresa pueda funcionar, ni ha-

cer uso de sus instalaciones que ponga en peligro la salud de sus trabajadores, de ahí que el maestro Mario de la Cueva, manifieste que "El derecho del trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios".<sup>63</sup>

Es por ello que el Estado, a través de su ordenamiento jurídico, independientemente de considerar que las medidas preventivas de los riesgos de trabajo constituyen verdaderas y endebles obligaciones de los patrones con los trabajadores; también considera que dichas disposiciones constituyen verdaderos deberes para con el Estado mismo, estableciendo en consecuencia un real sistema de control y vigilancia de la seguridad e higiene en el trabajo a través de las comisiones en cuestión.

De tal manera, los artículos de la Ley Federal del Trabajo, anteriormente indicados, se encuentran reglamentados en el aspecto administrativo, por el capítulo III del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, titulado de la organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, mismo que comprende del artículo 193 al 212, en relación con el instructivo Número 19, de dicho reglamento, relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo, mismos que serán tratados en el presente capítulo en su inciso tres denominado "Organización y Constitución", motivo por el cual no se desarrollan en el presente inciso.

<sup>63</sup> De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, op. cit., p. 83.

Por tal motivo, al intervenir en el funcionamiento y coordinación de las comisiones en mención, los trabajadores, los patronos y el Gobierno por conducto de sus autoridades competentes, cabe señalar que dichas comisiones son de buena fé, en virtud de que de su estructuración paritaria; de la falta de remuneración de sus competentes, se desprende una ausencia de interés que no sea el de la seguridad e higiene de los centros de trabajo y la de sus propios compañeros de labores; de buena fé por que cada comisionado confía en que a través de sus funciones, de sus planes de trabajo e intervenciones concretas, los accidentes se eviten; por que de sus funciones y gestiones dependerá la salvación de la vida y la salvaguarda de la integridad física corporal de sus compañeros de trabajo; de buena fé toda vez que ambas clases tradicionalmente en pugna y conflicto unen sus esfuerzos sin otro interés que el de la higiene y seguridad en centro de trabajo, de buena fé dado que piensan en un México mejor, en trabajadores sanos, en un desarrollo efectivo de la producción la cual genera riqueza para todos; en fin de buena fé, en razón de que persigue un solo interés, el evitar los riesgos de trabajo, a efecto de proteger la persona del hombre laboralmente activo.

En efecto, tales organismos colegiados que operan de buena fé, reflejan o deben reflejar la preocupación constante de procurar más y mejores condiciones y niveles de trabajo, condiciones que desde luego no solo deben interesar a cada comisión, sino también al país entero.

### 3. La Organización y Constitución

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene se deben consti-

tuir inmediatamente una vez que se tenga conformado todo el personal del centro de trabajo, en virtud de que el artículo 193 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, establece que dichas comisiones deberán estar constituidas en un plazo no mayor de treinta días después de la fecha de iniciación de actividades, o bien atento a lo dispuesto por el punto número cinco del instructivo número 19 del Reglamento aludido, tales comisiones deberán constituirse inmediatamente en aquellos centros de trabajo que ya estén funcionando.

De tal forma las comisiones mixtas se deberán constituir por igual número de representantes obreros y patronales, los cuales funcionarán en forma permanente, y serán designados respectivamente por el Sindicato, si este existe en la empresa, o bien por la mayoría de los trabajadores, en caso de no existir sindicato; en tanto que los representantes del patrón serán nombrados por éste mismo, agregando que para ser representante de cualquiera de ambas partes, se requiere:

- a) Trabajar en la Empresa.
- b) Ser mayor de edad.
- c) Poseer la instrucción y la experiencia necesaria.
- d) No ser trabajador a destajo, salvo que todos los trabajadores presten sus servicios en tal situación.
- e) Ser de conducta honorable.

f) Haber demostrado sentido de responsabilidad en el ejercicio de su trabajo.

g) De preferencia ser el sostén económico de una familia.

Lo anterior atento a lo establecido por el artículo 194, 197, 198 y 199 del Reglamento General de Seguridad e Higiene, y puntos 13, 14, 15 y 16 del instructivo número 19, del Reglamento en cuestión.

Ahora bien cabe destacar que según lo dispone el punto 7 del instructivo 19 en comentario, el número de representantes que integren la Comisión de Seguridad e Higiene, se establecerá en razón directa del número de trabajadores que presten sus servicios en el centro de producción o distribución ya sea planta o unidad, de forma tal que para aquellas empresas que cuenten de:

a) Uno a veinte trabajadores, se nombrará un representante de los trabajadores y uno de los patrones.

b) Veintiuno a cien trabajadores, se nombrarán dos representantes de los trabajadores y dos de los patrones.

c) Un número mayor de cien trabajadores, se nombran cinco representantes de los trabajadores y cinco de los patrones.

Aclarando que por cada representante propietario, se nombrará un suplente.

En tal virtud, al igual que lo anterior, el Reglamento mencionado en sus artículos 195, 196 y el instructivo número 19, del pro-

pio Reglamento, en sus puntos 8, 11, 12, preceptúan que para determinar el número de comisiones de higiene y seguridad, que deben regir en una empresa, además del número de trabajadores, se deben tomar en cuenta los siguientes elementos:

- a) Peligrosidad de las labores.
- b) Ubicación del o de los centros de trabajo.
- c) Las divisiones, plantas o unidades, de que se componga la empresa.
- d) Las formas o procesos de trabajo.
- e) El número de turnos de trabajo.

Estableciéndose que para el caso de que en una empresa se llegasen a formar más de una comisión, se deberán conformar cada una, de la manera antes indicada.

En efecto determinar el número de comisiones y de integrantes de las mismas en una labor si no complicada, si ardua, dado que es la aplicación específica en cada empresa o establecimiento, en virtud de que van en razón directa a las características propias de cada centro de trabajo, de ahí la necesidad y conveniencia de tomar en cuenta los diversos elementos y factores que componen el centro de producción y/o distribución de bienes y servicios, para la conformación de tales comisiones.

Al respecto el Lic. Eduardo Aguirre Martínez, manifiesta que son factores manejables a fin de obtener resultados satisfactorios

en la constitución de tales comisiones, los siguientes: "El número de trabajadores, superficie del centro de trabajo en donde pueden surgir riesgos, la ubicación de los inmuebles ocupados para la empresa, el tipo de actividades de la empresa; los riesgos generados por instalaciones, maquinarias y equipos; las características de los edificios, el número de áreas, zonas de trabajo, edificios, naves o locales que formen unidades independientes, así como los turnos laborales"<sup>64</sup>.

#### A).- *El número de trabajadores*

El número de personas que trabajan en una empresa, efectivamente tiene repercusión en la generación de accidentes y enfermedades profesionales, y consecuentemente también la tienen en las medidas de seguridad e higiene que las comisiones van a establecer, dado que una gran cantidad de personas provocan mayor inseguridad industrial que un grupo menor, es por ello que este factor se debe tomar especialmente en cuenta para la constitución de las comisiones en los centros de trabajo.

#### B).- *La superficie del centro de trabajo*

La superficie del centro de producción o distribución, lugar en donde pueden acaecer riesgos profesionales, a decir del Lic. Aguirre Martínez, "incide en el aumento o disminución del porcentaje de comisionados en materia de seguridad e higiene, por lo que en términos generales, el porcentaje de comisionados debe estar en razón directa a la superficie riesgosa, a partir de una base

<sup>64</sup> Aguirre Martínez Eduardo, "Manual de Seguridad e Higiene", op. cit., p. 24.



promedio entre cuatro y diez metros cuadrados por zona de operación de cada trabajador".<sup>65</sup>

En efecto, creo que la observación de este elemento no debe dejar de tomarse en cuenta, dado que la influencia de la superficie sobre la seguridad e higiene industrial, juega un papel importante para evitar cualquier accidente laboral.

#### C).- *Ubicación de los inmuebles*

La ubicación de los inmuebles ocupados por los centros de trabajo, puede repercutir y de hecho lo hace, en la creación de situaciones riesgosas para la salud y bienestar del trabajador, motivo por el cual es un factor que se debe tomar en cuenta para la constitución de las comisiones.

Así el Lic. Aguirre Martínez, manifiesta que son situaciones riesgosas en relación a la ubicación de los inmuebles, y que debe tomar en cuenta la comisión las siguientes: "La colindancia con empresas de alto o medio riesgo de incendio; de alto o medio riesgo de explosión, con empresas en las que se produzcan emanaciones de gase o vapores tóxicos o cáusticos y la colindancia con vías de intenso tránsito y altas velocidades".<sup>66</sup>

#### D).- *Tipo de actividades*

El tipo de actividades que se desarrollan en la empresa; efectiva-

<sup>65</sup> Aguirre Martínez Eduardo, op. cit., p. 21.

<sup>66</sup> *Ibidem*.

mente es un factor importante y determinante en la constitución e integración de las comisiones de higiene y seguridad, dado que en relación con la misma se deben adoptar las medidas de seguridad idóneas para cada actividad, ya sean de alto o menor riesgo, es por ello que tal factor no debe de dejar de tomarse en cuenta para la determinación de las comisiones.

*E).- Riesgos generados por instalaciones, maquinaria y equipo*

En efecto hay riesgos, que de manera clara e intrínseca se producen a causa de dichos elementos de la producción, como son instalaciones, maquinaria y equipo, por lo que es evidente que si tales elementos constituyen un riesgo, es claro que tal factor debe tomarse en cuenta para la conformación de las comisiones en mención.

*F).- Características de los edificios*

Las características de los edificios, en efecto repercuten en los riesgos profesionales, y por lo tanto deben de repercutir en la formación de comisiones, consecuentemente deben tomarse en cuenta para tal fin.

*G).- El número de áreas, zonas de trabajo, edificios, naves, locales que formen unidades independientes*

El elemento anteriormente indicado es desde luego un factor determinante que se debe tomar en cuenta para la integración de co-

misiones, toda vez las construcciones que formen unidades independientes, y atento a lo establecido por el reglamento e instructivo anteriormente mencionados, determina la creación de tantas comisiones como unidades independientes haya, de ahí la trascendencia de su observación, a fin de formar las comisiones.

#### H).- *Turnos laborales*

El número de turnos que existen en la empresa, es un factor que se debe tomar en cuenta para la conformación de las comisiones, dado que de turno a turno se observan diferencias en cuanto a las condiciones de higiene y seguridad.

Así una vez determinado el número de integrantes y el de comisiones que funcionarán en la empresa, en atención a lo dispuesto por el punto 9 y 10 del instructivo 19 del Reglamento en comentario, deberá levantarse el acta constitutiva de la comisión de seguridad e higiene, la cual debe contener por lo menos los siguientes datos:

- 1.- Lugar, hora y fecha de la reunión.
- 2.- Datos de la Empresa.
  - a) Nombre de la empresa.
  - b) Registro Federal de Causantes.
  - c) Número de registro del IMSS.

- d) División planta o unidad que corresponda a la comisión.
- e) Número de trabajadores a los que corresponda la comisión.
- f) Domicilio del centro de trabajo.

Mencionando al respecto que creo conveniente que debería agregarse el objeto social de la empresa, a fin de poder ubicarla mejor dentro de un esquema de higiene y seguridad, toda vez que como ya se mencionó, el tipo de actividad que realiza la empresa, influye en la determinación de los riesgos profesionales, y por ende en la adopción de medidas por parte de la comisión.

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

4.- Nombre completo y firma de los representantes, propietarios y suplentes designados ante la comisión.

Destacando que cuando se formen más de dos comisiones, se lleve a cabo una sesión constitutiva por cada una, levantando el acta correspondiente y registrarla ante las autoridades competentes; aduciendo que es recomendable que cuando se formen dos o más comisiones, ninguna pierda su autonomía, sino que lejos de ello, se coordinen a través de aquella que reúna entre sus integrantes al elemento humano más capacitado y adecuado para la higiene y seguridad industrial.

Así una vez constituida formalmente la comisión de seguridad e higiene, es necesario atento a lo establecido por los puntos 21

al 27, del instructivo número 19 del Reglamento de Higiene en el Trabajo, que tales comisiones sean registradas ante la Autoridad del Trabajo competente, por lo que para tal efecto deberá elaborar la forma de solicitud que para tal fin emite la Secretaría del Trabajo en el instructivo en comentario, formato en el cual se deben manifestar los siguientes datos de la empresa o patrón:

#### I.- DATOS DE LA EMPRESA.

1.- Nombre de la empresa.

2.- Registro Federal de Causantes.

3.- Registro del IMSS.

4.- Número de establecimientos, plantas, unidades o sucursales.

5.- Rama industrial.

#### II.- DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO.

1.- Nombre de la unidad.

2.- Domicilio:

a) Calle.

b) Número.

c) Municipio o Delegación.

d) Entidad Federativa.

e) Código Postal.

3.- Número total de trabajadores en la unidad, incluyendo sindicalizados y de confianza.

4.- Número de turnos de trabajo.

5.- Actividad principal del centro de trabajo.

6.- Nombre del Sindicato.

a) Número de registro.

b) Domicilio:

a) calle; b) número; c) municipio o delegación; d) entidad federativa; e) código postal.

### III.- DATOS DE LA COMISION.

1.- Fecha de la Constitución de la Comisión.

a) día, b) mes, c) año.

2.- Nombres y apellidos completos de los representantes propietarios y suplentes de los trabajadores y patronos ante la comisión, incluyendo su Registro Federal de Causantes.

Aclarando en cuanto a los requisitos de la solicitud, que si

bien es cierto que de acuerdo al numeral 24 del instructivo 19, tal solicitud debe ser de tamaño 28 por 21.5 cms., con las características que el propio instructivo 19 nos manifiesta, también es cierto que se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma siempre y cuando se ajuste a las características antes aludidas.

En tal razón una vez ya elaborada el acto constitutiva y la solicitud de registro de la Comisión de Seguridad e Higiene del centro de trabajo, se procederá a su registro ante la Autoridad del trabajo competente para tal caso, tema que desde luego será abordado en el presente trabajo, en su capítulo V, motivo por el cual no se emiten más apreciaciones respecto de tal punto.

Consecuentemente una vez ya registradas las comisiones, entraran en funcionamiento, el cual atento a lo preceptuado por el punto 28 del instructivo 19, deberá ser en forma permanente incluyéndose dentro de tales actividades, tareas en forma conjunta e individual para la comisión, ya sea para revisar o vigilar en el centro de trabajo determinados puntos y elementos, tal y como lo establecen los puntos 32 y 37 del instructivo 19 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los cuales a continuación se transcriben:

"32.- Los puntos a revisar, de acuerdo con las necesidades que determine la Comisión, pueden ser entre otros:

I.- Aseo, orden y distribución de las instalaciones, la maquinaria, el equipo y los trabajadores en el centro de trabajo.

II.- Métodos de trabajo en relación con las operaciones que realizan los trabajadores.

- III.- Espacio de trabajo y de los pasillos.
- IV.- Protección en los mecanismos de transmisión.
- V.- Protección en el punto de operación.
- VI.- Estado de mantenimiento preventivo y conectivo.
- VII.- Estado y uso de herramientas manuales.
- VIII.- Escaleras, andamios y otros.
- IX.- Carros de mano, carretillas, montacargas, autopropulsados.
- X.- Pisos y plataformas.
- XI.- Grúas, cabrestantes y en general aparatos para izar.
- XII.- Alumbrado, ventilación y áreas de temperaturas extremas artificiales.
- XIII.- Equipo eléctrico (extenciones, conexiones y otros).
- XIV.- Ascensores.
- XV.- Equipo de protección personal por área de trabajo.
- XVI.- Agentes dañinos: ruido, vibraciones, polvos, gases y otros.



- XVII.- Recipientes a presión (calderas y otros).
- XVIII.- Peligros de explosión por gases, polvos y otros.
- XIX.- Manejo de sustancias químicas.
- XX.- Métodos que se siguen para aceitar.
- XXI.- Cadenas, cables, cuerdas, aparejos.
- XXII.- Accesos a equipos elevados.
- XXIII.- Salidas normales y de emergencia.
- XXIV.- Patios, paredes, techos y caminos.
- XXV.- Sistema de prevención de incendios".

"37.- Las tareas complementarias que debe realizar la Comisión son las siguientes:

I.- En forma conjunta.

1.- Promover la orientación en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para los miembros de la comisión y para los trabajadores, en el centro de trabajo.

2.- Informar a los trabajadores en forma periódica, de los riesgos específicos de las labores que se llevan a cabo y de las medidas para prevenirlos. Asimismo de las causas de los riesgos

realizados en el centro de trabajo y de las medidas preventivas que se adopten.

3.- Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, relativas al trabajo de las mujeres y menores.

4.- Vigilar lo relativo al equipo de protección personal de los trabajadores.

5.- Vigilar que en el centro de trabajo se coloquen los avisos de seguridad e higiene para la prevención de riesgos en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen.

6.- Vigilar que los botiquines de primeros auxilios contengan los elementos que señale el instructivo correspondiente.

7.- Vigilar el cumplimiento de las medidas relativas a la prevención de los riesgos de trabajo propuesta por la comisión.

II.- En forma individual, asignadas por acuerdo de la comisión:

1.- Redactar y entregar a todos los miembros de la comisión, el programa calendario anual.

2.- Citar a los miembros de la comisión para realizar los recorridos.

3.- Anotar las observaciones.

4.- Redactar las actas.

- 5.- Presentar las copias del acta al patrón.
- 6.- Llevar el archivo de los documentos.
- 7.- Distribuir los documentos.
- 8.- Solicitar los permisos que para sus funciones requieran los miembros de la comisión”.

Efectivamente las comisiones en cuestión tienen entre algunas de sus funciones las anteriormente indicadas, y decimos entre algunas de sus funciones, toda vez que del punto 32 del instructivo 19, se desprende que al establecer el mismo, “los puntos a revisar pueden ser, entre otros”, tales funciones son enunciativas y no limitativas, por lo que en consecuencia las comisiones pueden desarrollar y revisar cualquier actividad que este encaminada a la conservación de la integridad física y mental del trabajador.

En este orden de ideas las comisiones para realizar sus funciones, es necesario la reunión de sus miembros para tal fin, motivo por el cual, el punto 30 del instructivo señalado obliga a las comisiones a realizar un recorrido mensual de observación general por lo menos; otros recorridos cuando sea necesario y otros más cuando sean solicitados por los trabajadores o la empresa, levantando claro está el acta correspondiente; es en tal razón que por ello el instructivo 19 en su punto 35, establece que las actas de recorrido mensual de observación general deben contener los datos siguientes:

- 1.- Lugar, hora y fecha de la reunión.

II.- a) Nombre de la empresa.

b) División, planta o unidad que corresponde a la comisión.

c) Domicilio del centro de trabajo.

d) Número de registro de la comisión.

III.- Observaciones sobre las condiciones de seguridad e higiene, relativas al programa de puntos a revisar.

IV.- Medidas de prevención que se proponen, de preferencia considerando las necesarias para atender las observaciones de mayor riesgo.

Dichas medidas deben ser factibles, acordes con la realidad y compatibilidad con la asesoría técnica en esta materia.

V.- En caso de que el patrón no adopte las medidas preventivas propuestas, asentar el incumplimiento, en el acta del siguiente recorrido mensual.

VI.- Actividades de orientación en materia de seguridad e higiene llevadas a la práctica.

VII.- Asentar las violaciones, en su caso, a las disposiciones legales relativas a la prevención de los riesgos de trabajo.

VIII.- Otras observaciones pertinentes.

IX.- Firma de representantes.

Así de esta forma la Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, en relación a lo estipulado en el punto 40 y 43 del instructivo 19, deben participar en la investigación de todo riesgo de trabajo, reuniendo los resultados de investigación, analizando las causas y proponiendo las medidas para prevenir tales riesgos; reportando a las autoridades laborales competentes el acaecimiento de algún riesgo de trabajo o alguna violación a las disposiciones legales de la materia.

#### 4.- Características

Ahora bien, ya que se ha analizado a la Comisión de Seguridad e Higiene, en las líneas que anteceden en el presente capítulo, en base a ello se desprenden las siguientes características de las comisiones, las cuales son:

##### *A).- Carácter Mixto.*

Anteriormente se ha señalado que el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo dá lugar a esta conformación, al señalar que se integrarán por representantes de ambos factores de la producción, como son capital y trabajo, de donde se desprende el carácter mixto de dichas comisiones, de ahí la trascendencia de que ambos factores se encuentren debidamente representados, velando por los intereses comunes, que a los dos les afectan.

Haciendo notar que es importante destacar que tanto los representantes de la empresa o patrón, como los del trabajador, deban despojarse del origen o parte que representan a efecto de procurar una exacta conjugación de sus intereses de higiene y se-

guridad para el mejor logro de la tarea que tienen asignada, como es proteger la integridad del trabajador y consecuentemente los intereses de la empresa.

*B).- Carácter Paritario.*

En efecto la comisión es de carácter paritario, toda vez que debe estar integrada por igual número de miembros obreros y patronales, en el entendido de que los representantes de los trabajadores deben ser designados por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero-patronales en la empresa, y en su defecto, es decir en el caso que no exista sindicato, la designación se hará directamente por sus compañeros de trabajo; en tanto que los representantes del patrón serán nombrados por este mismo.

*C).- Carácter Permanente.*

La permanencia de las comisiones consiste no en la inamovilidad de sus representantes, es decir, que estos no puedan ser sustituidos, sino que consiste en que siempre tal comisión debe estar integrada; de tal manera que es conveniente que si un representante, ya sea patronal o de los trabajadores cumple con sus funciones idóneamente, deberá permanecer el mayor tiempo posible en su cargo, en virtud de que es a través de la experiencia como se obtendrá la información suficiente de conocimientos en la materia lo cual permitirá desempeñar mejor su noble función encargada a los comisionados.

Así en tal razón al establecer la Ley y reglamentos de la materia el carácter permanente de la comisión, y al observarse que en

la práctica en ocasiones los representantes propietarios no se encuentran en el momento que es necesaria su colaboración en materia de higiene y seguridad, dichos ordenamientos legales estatuyen que se nombran representantes suplentes, creemos que a efecto de reforzar el carácter permanente de las comisiones.

*D).- Carácter Preventivo de Accidentes.*

Las comisiones en cuanto a su funcionamiento, tienen por objeto la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, en el centro de producción o distribución, de donde se desprende que tiene un carácter meramente preventivo y nunca ejecutivo.

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

Por que la Ley no puede sobreponer internamente en los centros de trabajo otra línea de mando que chocaría con la organización ya existente".

*E).- Carácter Autónomo.*

La característica de autonomía de las comisiones, consiste propiamente, en no estar sujetas a presiones tanto del patrón, como de los trabajadores (sindicatos); situación que por desgracia se presentan en la práctica frecuentemente, dado que por un lado existen comisiones nominales, mismas que se concretan básicamente en aceptar lo que el patrón manifiesta, sin previa investigación de causa; y por otro lado se presenta una situación de hecho que

afecta a las comisiones, como es el que los sindicatos al cambiar su comité ejecutivo, consecuente y paralelamente, cambian a los miembros que integran la comisión de higiene y seguridad, yendo esta situación claro está en contra del carácter autónomo e independiente de las multicidadas comisiones.

*F).- Carácter gratuito.*

Esta característica consiste en que las labores que realizan y desempeñan los miembros que integran la comisión de higiene y seguridad, deberán ser desempeñadas gratuitamente por estos, es decir no se remunerará o gratificará con cantidad alguna a los comisionados; además que dichas funciones deberán desempeñarse dentro de las horas de labores, previa coordinación entre el patrón y la comisión.

*G).- Carácter de Vigilancia.*

Las comisiones de higiene y seguridad entre sus características se encuentra la función de vigilar que se cumplan las medidas preventivas dictadas por la comisión, así como que se cumplan las disposiciones legales dictadas en materia de higiene y seguridad, así como poner en conocimiento del patrón y de los inspectores del trabajo las violaciones a las normas jurídicas de la materia, a efecto de prevenir los accidentes y enfermedades profesionales.

*H).- Carácter Indagatorio.*

Las multicidadas comisiones de higiene y seguridad, por característica intrínseca deben investigar las causas de accidentes de trabajo, así como las enfermedades laborales, en virtud de que só-



lo de esa forma se puede llegar a la raíz o punto medular de descubrir los factores que producen los riesgos de trabajo, y así poder evitar cualquier percance en el centro de trabajo.

*I).- Carácter Difusor de la Seguridad e Higiene en la Empresa.*

Otra de las características y funciones que atañen a la comisión es la de informar, a sus compañeros de trabajo, los resultados de sus actividades con el fin y ánimo primario de evitar los riesgos profesionales, a través de los conocimientos básicos que sobre higiene y seguridad se les comunique; y después el de escuchar las sugerencias que éstos puedan hacer sobre la materia.

*J).- Característica de Previsión Social.*

En virtud de que los objetivos que persiguen las comisiones se identifican con las de Previsión Social, toda vez que son un medio de trasciende en el logro de los fines del Derecho Social, como es en la especie la protección y salvaguarda de la persona del trabajador.

*K).- Carácter de Coordinación.*

Ahora bien, si cierto es que es mucho más conveniente que las comisiones de seguridad e higiene se integren por cada empresa y/o unidad que conformen la misma, cierto es también que cuando las empresas estén formadas por varias unidades o secciones, es conveniente a elección del centro de trabajo que se integre una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene central en la empresa y auxiliares en las unidades que integran la misma, las cuales se co-

ordinarán con la comisión central para el buen funcionamiento de tales organismos.

Así pues en este sentido debe permanecer en las comisiones un alto grado de coordinación, ya sea entre comisión central y auxiliares, así como de ambas con el patrón, a efecto de prevenir los riesgos de trabajo.

#### *D.- Característica de Sección Continua.*

En efecto para que los fines de las comisiones de seguridad e higiene se logren, es necesario que los miembros de las comisiones se reúnan en forma conjunta una vez por lo menos al mes, cuando lo requiera alguna situación y cuando lo soliciten los trabajadores o el patrón, ello a fin de inspeccionar los locales del centro de trabajo, tomando en cuenta los factores y hechos previsibles que puedan producir un riesgo de trabajo, levantando desde luego el acta correspondiente en la fecha de reunión y remitiéndola lo más pronto posible a la autoridad laboral competente para su registro, previo estudio de tal documento por parte de dicha comisión.

En esta relación de ideas, podemos afirmar que cuando exista una amenaza que ponga en peligro la integridad física del trabajador y los intereses de la empresa, se llevará a cabo una sesión extraordinaria en las cuales sólo se tratará lo relativo al riesgo que le dió origen, diferenciándose en consecuencia con la mensual obligatoria en que esta es de revisión general, en tanto que la extraordinaria es de revisión de un caso concreto.

#### 5.- Reglamento Interno de la Comisión

Las comisiones de seguridad e higiene necesitan de un documento que las organice en cuanto a su funcionamiento y las norme en sus procedimientos en los centros de trabajo, de ahí que a tal documento en el punto 29 y 31 del instructivo 19 del Reglamento General de Seguridad e Higiene se le denomine "programa calendario anual", tal como se denota del contenido de tales ordenamientos, que a continuación se transcriben:

29.- "En la primera reunión de trabajo, la comisión mixta de seguridad e higiene debe formular el programa calendario anual de recorridos mensuales a los edificios, locales, instalaciones y equipos en su centro de trabajo, para verificar las condiciones de seguridad e higiene que prevalecen en los mismos. Asimismo se asignarán las tareas que en forma individual deben realizar los miembros de la Comisión".

31.- "La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene asimismo debe formular de inmediato el programa general de puntos por revisar en forma permanente, durante sus recorridos mensuales, considerando las áreas del centro de trabajo y los puntos que sean compatibles con la naturaleza y actividades que se desarrollan".

En tal razón la denominación legal de dicho documento es la de "programa calendario anual" dado que de la redacción de los ordenamientos antes indicados se desprende tal aseveración, pero no obstante, ello, hay autores como el Lic. Aguirre Martínez Eduardo, quien denomina a dicho instrumento "Instructivo de Funcionamiento" y al cual conceptúa de la manera siguiente: "El instructivo debe constituir un conjunto de normas para regir la vida de las comisiones, normas que debidamente sistematizadas deben prever lo siguiente:

- a) La definición de las comisiones.
- b) Las funciones de las comisiones.
- c) El número de comisiones y aplicación de cada una de ellas.
- d) El número total de comisionados y asignación a las comisiones.
- e) El procedimiento para afectar las visitas mensuales.
- f) El procedimiento de investigación.
- g) El gobierno de las comisiones.
- h) Las secciones de las comisiones.
- i) La sustitución de los representantes.
- j) Los informes de los accidentes y de las medidas que se deben adoptar para prevenirlos.
- k) La documentación que se utilizará y el botiquín de primeros auxilios".<sup>66</sup>

Efectivamente estamos de acuerdo con la idea del Lic. Aguirre Martínez, en lo relativo a que el documento en cuestión debe constituir (y de hecho y de derecho lo es), un conjunto de normas que rigen la vida de las comisiones, pero en lo que no estamos de acuerdo es en la denominación que hace a tal documento, da-

<sup>67</sup> Aguirre Martínez Eduardo. *Op. cit.*, P. 49 y 50.

do que sostengo que la más acertada y correcta denominación que se le debe dar a tal instrumento es el de "Reglamento Interno de la Comisión", en virtud de que aplicando por analogía el Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, constituye "un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento", con la única salvedad de que dichas disposiciones de tal reglamento surtirán sus efectos legales única y exclusivamente entre los miembros de la comisión, a fin de que desarrollen y desempeñen ordenada y con procedimientos las nobles actividades que les fueron encomendadas, con el objeto de evitar los accidentes de trabajo, consecuentemente al normar tal documento la forma en que procederán los miembros de las comisiones para cumplir con su misión, es de desprenderse que desde luego, debe denominarse "Reglamento Interno de la Comisión".

Aclarando que el reglamento interno de la comisión, deberá reflejar las experiencias, vivencias y conocimientos de los integrantes de la comisión; y que es sumamente importante y recomendable que tal reglamento sea preparado por o con el auxilio de peritos en seguridad e higiene industrial, a fin de lograr una mejor preparación para evitar los accidentes y enfermedades de trabajo.

## Capítulo IV

### Organización de la seguridad e higiene industrial en la empresa o establecimiento

Considerando que la labor de las Comisiones de Seguridad e Higiene debe ser no solamente dar cumplimiento a un requisito legal, sino también cumplir con una misión altamente humanística, es lógico que su función debe encauzarse hacia proyecciones de futuro, tomando en cuenta el crecimiento de la población obrera, los adelantos de la técnica y la evolución e incremento de la industria nacional.

#### 1.- Comisiones de Seguridad e Higiene, perspectivas y funcionamiento.

En este capítulo nos enfocaremos básicamente a tratar y lograr de que en labor de conjunto, busquemos el medio idóneo para corregir algunas de las deficiencias observadas en el funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

##### *Primera Deficiencia.*

Existe la tendencia de nombrar a los representantes de las comisiones, sin hacer un análisis previo de la personalidad del elegido para saber si éste cuenta con los conocimientos necesarios sobre Seguridad e Higiene; si se cuenta también con el tiempo necesario para cumplir con su cometido; si se tiene o no la voluntad y el deseo de cooperar y sobre todo, si cuenta con esa finalidad que debe ser punto primordial en todo hombre encargado de la seguri-

dad, como es, la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, en virtud de que sin estas cualidades, la aceptación del nombramiento resulta un simple y mero acatamiento de órdenes con resultados lamentablemente negativos.

En efecto el nombrar a los comisionados en los términos antes aludidos, resulta perjudicial, para la protección de la integridad física y emocional de los trabajadores, dado que si bien es cierto el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, en sus artículos 196, 197 y 198 y el instructivo número diecinueve de tal Reglamento, establecen que para ser miembro de la comisión, se debe trabajar en la empresa, ser mayor de edad, poseer la instrucción y experiencia necesaria; no ser trabajador a destajo, ser de conducta honorable y responsable y de preferencia ser el sostén económico de una familia; y ser nombrado por el sindicato que rige las relaciones obrero-patronales en la empresa, o bien por la mayoría de los trabajadores o por el patrón, en caso de representantes de los trabajadores o patrones, respectivamente; también lo es que dichos ordenamientos en ninguno de sus artículos conducentes, hace alusión en la instrucción, experiencia y espíritu de seguridad e higiene, comprobada que deben poseer los comisionados, así como a la capacidad cognositiva en materia de higiene y seguridad que deben poseer también las personas que nombran a los comisionados, ello a efecto de poder elegir adecuadamente a los miembros de la comisión.

Para corregir esta deficiencia se sugieren las siguientes perspectivas.

A) Realizar un estudio psicológico del candidato o comisionado para conocer su interés práctico y jurídico por la Seguridad e

Higiene. Estudio que deberá ser realizado por las Autoridades del Trabajo competentes, a fin de autorizar al individuo como integrante de la comisión.

B) Estudio del tiempo de que dispone para cumplir con su cometido o comisión, ello de acuerdo con el tiempo que emplea en la realización de su trabajo ordinario.

C) Examen de sus conocimientos y experiencia en materia de higiene y seguridad en los centros de trabajo.

D) Capacitación completa e integral, para cada uno de los miembros que comprende la comisión, en el manejo de riesgos profesionales y seguridad e higiene en su funcionamiento tanto jurídico, administrativo interno y práctico.

### *Segunda Deficiencia.*

Aunque en forma vaga, algunas de las reglamentaciones sobre el funcionamiento de las comisiones establecen que estas serán autónomas y trabajarán con entera libertad de criterio, sin embargo, ya en la práctica nos encontramos que las comisiones de seguridad e higiene, son influenciadas en forma burocrática por un tutelaje ejercido por terceras personas, que bien pueden ser individuos que representan interese sindicales o patronales.

Así esta persona o personas se convierten en asesores de la comisión, constituyéndose de tal forma para la comisión en "autoridades", que dictan un patrón de órdenes para la actuación de sus comisionados, toda vez que a ellos debe consultarse y muchas veces también a ellos se pide autorización para la firma de las ac-



tas que lleva a cabo y levante la comisión.

Esta intervención podría ser benéfica si se encauzara hacia la cooperación en la realización o fortalecimiento de la higiene y seguridad o hacia la orientación sana de los comisionados; pero por lo general, esto no ocurre, toda vez que los comisionados temen sufrir represalias por parte de estas personas, ya sea expulsándolos del sindicato o bien sacándolos de la empresa, cuando es necesario que obren con energía en algún caso de su competencia.

Para corregir esta deficiencia se sugieren las siguientes perspectivas.

a) Conceder mayor y más clara autonomía y libertad a las comisiones en materia de higiene y seguridad, mediante disposiciones jurídicas, más lúcidas y concretas.

b) Una protección más amplia y concreta por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de sus departamentos competentes, para todos y cada uno de los integrantes de la Comisión, en lo que se refiere a las actividades que desempeñaban para tal comisión y las consecuencias que pudiera tener en sus condiciones de trabajo.

### *Tercera Deficiencia.*

La falta de criterio, así como el desconocimiento e ignorancia del verdadero papel de las comisiones de higiene y seguridad, es la causa de que algunos por no decir todos los miembros de las comisiones actúen ante los trabajadores o ante los patrones con cierta pusilanimidad o con exceso de autoridad mal entendida y

encaminada, la cual en la mayoría de las veces viola la más estricta regla de las relaciones humanas en perjuicio de la propia higiene y seguridad.

De tal manera en tales casos las sugerencias parecen órdenes, la labor de convencimiento se ejercita con disposición arbitraria y la insistencia en el cumplimiento de las medidas se hace de manera intransigente, lo que consecuente produce, que se adopte por los miembros de la comisión, una merecida y acentuada apatía y falta de desinterés en sus funciones, lo que desencadena a una actuación negativa tanto de la propia comisión, como de sus miembros.

Para corregir esta deficiencia se sugiere las siguientes perspectivas:

A) Establecer un programa obligatorio, dentro de las propias normas que rigen la comisión de higiene y seguridad, consistente en proporcionar educación y capacitación sobre relaciones humanas y de trabajo, a los miembros integrantes de la comisión.

#### *Cuarta Deficiencia.*

Algunos de los miembros de las comisiones demuestran a simple vista un notable y marcado desinterés, no solo por conocer a fondo el significado de sus funciones, sino también un palpable desinterés o pereza mental para ilustrarse y capacitarse en materia de seguridad e higiene industrial, mediante el estudio de dicha disciplina, con el fin de adquirir, ampliar o superar sus conocimientos, y así poder colaborar en forma más eficiente en las medidas y políticas de seguridad del centro de trabajo.

Por tal razón, el desconocimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad, así como la poca capacidad perspectiva y de interpretación de lo que realmente implica un riesgo profesional, por parte de los miembros de la Comisión, de margen a juicios erróneos, haciendo aparecer como riesgos aquellos que aparentan serlo e ignorando a aquellos que realmente son un peligro, ya sea inminente o en potencia.

Para corregir esta deficiencia, se sugiere la siguiente perspectiva:

A) Es preciso y necesario establecer programas y cursos de capacitación obligatoria, para los miembros de las comisiones, relativos a las disposiciones legales que rigen y tutelan la seguridad e higiene en los centros de trabajo; cursos que serían impartidos bien por los inspectores en seguridad industrial o técnicos especializados en la rama, de la Secretaría del Trabajo, o bien por organismos particulares especializados en la materia, con previo reconocimiento y aprobación por parte de la Secretaría antes aludida.

Las anteriores deficiencias observadas en el funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, nos indican que algunos de los comisionados o la propia comisión misma, carecen de la suficiente madurez, para desempeñar esta noble labor de tal alta responsabilidad; y que solo después de que hayan adquirido tal madurez en su criterio, mediante la preparación, estudio, capacitación y comprensión amplia de sus obligaciones y atribuciones podrán emplear esa facultad que se les concede de acuerdo con las disposiciones legales que rigen la materia, a fin de elevar a las comisiones a la categoría de autoridades absolutas en materia de seguridad e higiene.

## 2.- Perspectivas de Seguridad e Higiene en la planta industrial.

Las perspectivas sobre higiene y seguridad, que se plantean en este capítulo, se enfocan al orden y limpieza que debe prevalecer en los centros de trabajo, ya que es indudable que la limpieza y el orden, representan para el sector patronal una utilidad en el rendimiento del trabajo y para el obrero una medida de seguridad e higiene necesaria e importante; pero como lo señala el Doctor George Andres, "siempre y cuando ese ordenamiento tenga presentes los factores tanto físicos, como químicos y psíquicos, como son los vapores, sustancias tóxicas, enfermedades de trabajo, etc."<sup>68</sup>

Por ello, el orden y la limpieza deben evitar que surjan obstáculos en la satisfacción del trabajo del obrero, que le represente un estado que amenace la seguridad propia del trabajador en sus labores, por todo esto, es que las comisiones de seguridad e higiene deben tener un gran espíritu social, pues solamente con la vigilancia del orden y la limpieza por parte de estas comisiones, se traducirá en un beneficio claro para los patrones y en una protección y seguridad en la integridad física y psíquica, y en la vida de los trabajadores.

Motivo por el cual, se sugieren las siguientes perspectivas, a efecto de optimizar la limpieza y orden en los centros de trabajo, por parte de las comisiones en cuestión.

A) Establecer legalmente la realización de un programa, entre la empresa y comisión, relativo al acondicionamiento adecuado

<sup>68</sup> George Andres, "Mantenimiento y Buen Orden de la Fábrica, Manual de Adiestramiento" Núm. 85, México, 1963, p. 21.

del medio de trabajo, contando con los elementos y equipos necesarios para realizar la limpieza, así como también la higiene personal del trabajador.

B) Reacondicionar a través del programa antes mencionado, las áreas que se presten a convertirse, en focos permanentes de infección o contaminación.

En tal virtud las medidas de seguridad dentro de la planta industrial, deben implementarse desde el momento de constituir la compañía sin descuidar ninguna sección de la misma, para que se lleve a cabo efectivamente un buen sistema de higiene y seguridad, es por ello que las perspectivas que se deben seguir en el centro de trabajo, deben tocar los siguientes puntos; de acuerdo a lo establecido por la oficina internacional del trabajo; las cuales son:

- 1).- Orden y limpieza.
- 2).- Adecuados sistemas de iluminación.
- 3).- Ventilación y control de temperatura.
- 4).- Protección contra incendios.
- 5).- Resguardo de maquinaria.
- 6).- Estado de la herramienta de mano.
- 7).- Campañas de seguridad.<sup>69</sup>

<sup>69</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Principio de Seguridad Industrial, La Prevención de Accidentes*, Editada por la OIT. Octava Edición, Ginebra, 1972, p. 35.

## 1).- Orden y Limpieza.

El orden y la limpieza se complementan uno con otro, toda vez que de nada sirve que exista limpieza si todo está desordenado; dado que con el buen orden y la limpieza no solo disminuyen los accidentes y enfermedades profesionales, sino que los trabajadores desempeñan su actividad con gusto y cuidado, influyendo ello en una mejor relación de política laboral entre ambos sectores.

Es por ende que se mencionaron las sugerencias antes indicadas, relativas a la limpieza y orden, agregando a las mismas que es necesario incluir dentro del programa la enseñanza del trabajador de cómo y dónde colocar la herramienta, materia prima y desperdicios industriales, para evitar amontonamientos, que puedan ocasionar accidentes y enfermedades de trabajo; de la misma manera toda planta de producción y distribución, deben contar con depósitos adecuados para los desechos y desperdicios de todo tipo de materiales, obligando al trabajador a utilizarlos, para evitar que vayan a dar al piso, y puedan producir un riesgo laboral, el cual ocasiona pérdida de tiempo y recursos.

## 2.- Adecuados sistemas de iluminación.

La iluminación, a decir del profesor R. P. Blake, "es una medida de seguridad, en el medio ambiente que rodea al trabajador".<sup>70</sup>

En tal virtud, una iluminación suficiente y adecuada al tipo de trabajo que se está desarrollando, aumenta la producción y disminuye el número de accidentes, es por ello que como perspectiva

<sup>70</sup>Blake. R. P., *Op. cit.*, p. 365.

se propugna, independientemente de que el sistema de iluminación se encuentre en buen estado de conservación y limpieza, ya que el polvo y la tierra, son causas de que se pierda mucha luz en tal sistema; que se cuente con un equipo o sistema adecuado de iluminación, para ser utilizado en el momento de un apagón, obligándose a la empresa, a que instale dicho sistema o equipo, a fin de evitar accidentes de trabajo, entre el personal a su servicio.

### 3.- Ventilación y control de la temperatura.

La ventilación general debidamente planeada, ya sea por ventanas, extractores de aire o aire acondicionado, son de gran importancia para la seguridad, toda vez que como lo establece el Dr. Blake R. P.: "Las temperaturas muy altas y la mala ventilación disminuyen la vitalidad de los trabajadores y pueden causarles enfermedades o accidentes profesionales".<sup>71</sup>

En consecuencia es necesario que en los centros de trabajo cerrados, independientemente de la buena ventilación natural que exista o no, se instale un equipo de ambientación idónea al trabajo realizado en tal lugar, obligándose al patrón a realizar los estudios correspondientes para la colocación de tal sistema; claro está, coordinándose con la comisión de higiene y seguridad operante en la empresa.

### 4.- Protección contra incendios.

Los incendios, se puede decir, en verdad que son contingencias que ponen en peligro la integridad física, emocional y reper-

<sup>71</sup> Blake, R. P., *Op. cit.*, p. 402.

cusión económica del trabajador, aún cuando no causan víctimas traen consigo el desempleo, la pérdida de tiempo, dinero y esfuerzo, en tanto que los que se producen en horas de trabajo, además de las pérdidas ya mencionadas, traen consigo un verdadero peligro para los trabajadores, de accidente o enfermedad profesional.

En tal razón es de proponerse que independientemente que la empresa cuente con su equipo o sistema contra incendios, ya que a ello lo obligan las normas jurídicas de la materia, además de que es necesario que capacite a los miembros de la comisión a efecto de usar eficientemente los equipos contra incendios, dado que es verdaderamente triste que los miembros de la comisión, no sepan usar ni siquiera un extintor, motivo por el cual deberá obligarse a la empresa e integrantes de la comisión, a que éstos últimos, tomen un curso de uso de equipo contra incendios, ya sea en una institución oficial de la Secretaría del Trabajo, o bien en un organismo privado; y que lo acrediten ante las autoridades del trabajo de haber recibido dicho curso, a fin de poder formar parte como comisionado de higiene y seguridad.

Además, debemos pugnar, por que las defensas contra los incendios se inicien desde la misma construcción del edificio, procurando que se cuente con las suficientes salidas para el caso de emergencia, dado que es mejor atacar el riesgo antes de su gestación, previniendo en lo posible al momento de la construcción del centro de trabajo, todas las defensas contra incendios, y así de esta forma proteger al hombre laboralmente activo, a la empresa misma y a la sociedad en su conjunto.

##### 5.- Resguardo de maquinaria.



La instalación de resguardo en la maquinaria es de vital importancia, en virtud de que los accidentes ocasionados por las máquinas, en su gran mayoría pudieron ser prevenidos, de tal forma, se recomienda que para lograr una verdadera protección en la higiene y seguridad del trabajador, se sigan las siguientes perspectivas:

A) Que los resguardos tal y como lo menciona el Dr. R. P. Blake: "Sean parte de la maquinaria de preferencia, que permitan el mantenimiento de la máquina, que funcionen con el mínimo de esfuerzo y sin complicaciones que protejan realmente al trabajador, que permitan el mantenimiento de la máquina".<sup>72</sup>

B) Que los comisionados sean capacitados en esta área, y se coordinen directamente con el departamento competente de las autoridades del trabajo a efecto de evitar accidente profesional alguno por este concepto, obligándose a tales comisionados a asistir una vez por lo menos a ser instruido en el departamento antes indicado, o bien ante un organismo privado, dando aviso a la Secretaría del Trabajo, de tal evento para su registro procedente.

#### 6.- Estado de la herramienta de mano.

Las herramientas de mano ocasionan muchos riesgos de trabajo que aún cuando sean leves, pueden ocasionar problemas mucho más complicados y mayores de lo que se piense, siendo básicamente la causa de estos riesgos, por estar las herramientas en mal estado, por no ser la indicada para el trabajo a realizar, consecuentemente es necesario el adiestramiento y vigilancia.

<sup>72</sup> Blake, R. P., *Op. cit.*, p. 402.

La enseñanza y adiestramiento en el empleo de herramientas toda vez que son muy convenientes, en virtud que educar al trabajador en el manejo de tales herramientas, disminuye considerablemente el número de accidentes; y la vigilancia dado de que se debe supervizar al trabajador sobre el desempeño y manejo de las herramientas, que utiliza, vigilancia que deberá correr a cargo de los integrantes de la comisión y del encargado de producción o supervisión dentro del centro de trabajo.

### 7.- Campañas de Seguridad.

Es conveniente que las empresas organicen campañas de seguridad lo más frecuente posible, sobre todo cuando exista una indiferencia general hacia todas las medidas de seguridad, ya sean personales o referentes a la planta industrial.

Las campañas pueden ser de un día, una semana o más tiempo, pero con la mayor frecuencia posible, abarcando todos los problemas de seguridad en el centro de trabajo.

### 3.- Perspectivas de seguridad e higiene para el trabajador.

La mejor manera de impedir los accidentes es por supuesto, eliminando los riesgos y estos riesgos se eliminan mediante la adquisición de medidas preventivas, para la protección personal del trabajador.

Así, R. P. Blake dice, que para lograr una buena protección del individuo, se deben tener presente las siguientes medidas de seguridad:

### Equipo de protección personal:

- Gafas de protección.
- Calzado de seguridad.
- Guantes.
- Cascos.
- Protección de los oídos.
- Protección del sistema respiratorio.
- Protección del rostro.
- Mandiles, overoles y batas".<sup>73</sup>

El equipo de protección personal, debe verse como la "última línea de defensa", según R. P. Blake, pues tanto el patrón como el trabajador deben darse cuenta que la más pequeña falla en el equipo de protección o bien el dejar de usarlo, expone de inmediato a la persona al riesgo.

De tal forma, el equipo de protección personal debe darle al trabajador, la mayor seguridad posible, luego entonces, a manera de ejemplo la prenda de ropa debe dar protección adecuada contra el riesgo que se trata de combatir y no impedir los movimientos del trabajador.

<sup>73</sup> Blake, R. P., *Op. cit.*, p. 403.

#### a) Gafas de protección.

La protección de los ojos contra daños o destrucción, por agentes físicos, químicos o por energías radiactivas, debe ser parte integrante de todo programa de Seguridad Industrial, en virtud de que las lesiones de los ojos es uno de los problemas más difíciles en la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, ya que las personas que no están acostumbradas a usar anteojos, se niegan a usar las gafas de protección, por considerarlas molestas e incómodas.

#### b) Calzado de Seguridad.

La gran mayoría de las lesiones en los pies, a decir del Dr. Blake: "se deben a la caída de objetos pesados sobre éstos o que quedan prensados bajo grandes pesos debido a objetos que ruedan, así como también por clavos que atraviesan la suela, etc., es por ello que hay diferentes tipos de calzado, cada uno acondicionado especialmente para cada trabajo, los cuales se deben de usar a fin de evitar accidentes de trabajo".<sup>74</sup>

#### c) Guantes.

Los guantes están destinados para dar protección a los dedos, manos y hasta algunas veces muñeca y antebrazo, de tal manera que los guantes que se distribuyen a los trabajadores deben ser los idóneos a los riesgos a que están expuestos, además de que deben tener libertad de movimiento de los dedos y de las manos.

#### d) Cascos.

<sup>74</sup> Blake, R. P., *Op. cit.*, p. 405.

Las lesiones recibidas en la cabeza, son un factor importante de observar en la industria y en cualquier tipo de actividad laboral, dado que constituyen accidentes de trabajo considerables, es por ello que se debe contar en el centro de trabajo, a efecto de que sean usados por los obreros, con excelentes cascos protectores, cómodos, durables y de mucha resistencia contra los golpes, a fin de evitar un riesgo profesional.

#### e) Protección de los oídos.

A decir del Dr. Blake, "el ruido se ha convertido en un problema importante, por el daño que causa en los oídos y al sistema nervioso".<sup>75</sup>

Además de que el ruido excesivo, dificulta la comunicación entre los trabajadores, impide escuchar las señales de alarma, ocasiona mal entendidos, lo que puede producir o constituir un factor de producción de riesgo de trabajo, así pues, es necesario proteger los oídos de los trabajadores, proporcionándoles protectores, los cuales son determinados y especificados en nuestro medio laboral por el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

#### f) Protección al sistema respiratorio.

La protección al sistema respiratorio sostiene el Dr. Blake "deberá aplicarse en todos los casos en que haya cantidades excesivas de elementos nocivos o una deficiencia de oxígeno en la atmósfera".<sup>76</sup>

<sup>75</sup> Blake, R. P., *Op. cit.*, p. 406.

<sup>76</sup> Blake, R. P., *Op. cit.*, P. 407.

En tal razón el trabajador debe contar con el equipo necesario y suficiente, para la protección de su sistema respiratorio, contra gases, humos, vapores o polvos como por ejemplo tapabocas o máscara con filtros, ya que de no hacerlo corre el riesgo de sufrir una enfermedad o accidente profesional.

g) Protección del rostro.

El Dr. Blake, dice, que la cara, igual que las otras partes del cuerpo, se debe de proteger y para esto es necesario utilizar máscaras protectoras, las cuales cubren la cara contra partículas que salen proyectadas y salpicaduras de líquidos peligrosos.

En efecto, con el objeto de evitar un riesgo de trabajo, la empresa debe proporcionar al trabajador, máscaras para la protección del rostro.

h) Mandiles, Oberoles y Batas.

Estas prendas deben ser otorgadas al trabajador, a fin de evitar un accidente laboral, dado que están destinadas a proteger al trabajador contra productos químicos o las quemaduras, por lo que tales prendas deberán ser fabricadas con los materiales adecuados para cada caso en particular.

En efecto al constituir la protección personal del trabajador, a través de los equipos antes aludidos, su línea última de defensa, es de vital importancia que se le dé el interés necesario a tal rubro, pues ya que si bien es cierto no hay reglas fijas que sirvan de guía en la selección de tal equipo protector en rama determinada de la

industria, también lo es que en nuestro derecho laboral, a través del Reglamento General de Seguridad e Higiene y sus 21 instructivos correspondientes, de manera general se establece la obligación patronal de proporcionar sus trabajadores determinados equipos de protección personal, para la salvaguarda de su persona e integridad física y emocional, lo cual a todas luces es plausible, pero afectado de un error trascendental, que es que no se establece para la empresa la obligación legal expresa de capacitar a sus trabajadores en el uso de tal equipo protector de trabajo, motivo por el cual a manera de perspectiva, deberá aunarse en tales ordenamientos la complementación de instruir a los trabajadores en el uso idóneo de tal equipo personal protector, y dar aviso a la autoridad competente para su registro y comprobación so pena de sancionar a la empresa de no cumplir con tal obligación.

En consecuencia cuando deseamos aplicar la Seguridad e Higiene en un centro de producción o bien de distribución es de gran importancia saber ordenar de la manera más idónea todos los medios que tenemos en nuestro círculo de acción, con el objeto de obtener resultados positivos y acertados, por ello para llevar a cabo la elaboración organizada de un programa de Higiene y Seguridad, hay que empezar a ordenar dichos medios para su implantación.

Tomando en cuenta que aún cuando los accidentes se producen en puntos comunes en las empresas su procedencia es de diferente origen, por ende cada centro de trabajo deberá desarrollar su propio programa organizado de higiene y seguridad, en virtud de que no todos los programas sirven para todas las empresas, dado que cada una de las mismas privan diferentes condiciones de trabajo.

Haciendo notar que no solo basta con implantar tal programa organizado de seguridad, sino que para que funcione idóneamente, es necesario enfatizar sobre los puntos más trascendentales de higiene y seguridad, a efecto de lograr alcanzar los objetivos de las comisiones de Seguridad e Higiene, como es evitar los accidentes y enfermedades de trabajo, dado que el principal objetivo es proteger al trabajador de lesiones y a la empresa de pérdidas económicas, debido a los propios riesgos ocurridos a los trabajadores.

Así se deben implantar políticas, bien estructuradas sobre higiene y seguridad, basadas en las responsabilidades de grupo e individuales de cada uno de los que integran la empresa y tales comisiones, ya que las normas legales sobre seguridad e higiene, esperan que trabajadores y patrones, a través de las comisiones aludidas, hagan los esfuerzos necesarios a fin de prevenir las lesiones de todos aquellos que prestan un trabajo personal subordinado en el centro de labores.

Dando responsabilidad a las comisiones de seguridad e higiene, de todos los que laboran en la empresa, dotándola de autoridad a fin de señalar las prácticas de higiene y seguridad en las labores y condiciones de trabajo.

Motivo por el cual entre algunas de las funciones y responsabilidades, que deben tener las comisiones de higiene y seguridad industrial son:

- 1) Iniciar y promover reglas de seguridad, así como reglamentos de la misma.

- 2) Promover cursos de adiestramiento sobre la cooperación de



todos los trabajadores en cualquier asunto de seguridad e higiene.

3) Llevar a cabo cursos de adiestramiento sobre la cooperación de todos los trabajadores en cualquier asunto de seguridad e higiene.

4) Realizar, supervisar y llevar a cabo un programa de seguridad e higiene, así como vigilar los asuntos referentes al mismo.

5) Llevar a cabo cursos de capacitación sobre seguridad, prevención de accidentes, cómo combatir incendios, primeros auxilios y demás aspectos de higiene y seguridad.

6) Cumplir las reglas y prácticas de Seguridad en el trabajo.

7) Mantener seguras las condiciones de trabajo.

8) Mantener orden y limpieza en áreas de trabajo.

9) Investigar los accidentes, así como sus causas.

10) Coadyuvar en los primeros auxilios a trabajadores accidentados.

11) Indicar a los trabajadores las medidas implantadas para su seguridad. Aquí nos atrevemos a mencionar algunas:

A) Que vean los reglamentos de Seguridad e Higiene que se tengan en cada departamento.

B) Indicarles a los trabajadores que colaboren en tener aseado y limpio su lugar de trabajo.

C) Que reporten a la comisión las condiciones inseguras que observen, para evitar accidentes.

D) Que traten de mantener y conservar los comedores, los sanitarios, puertas de acceso, pasillos, etc., en las mejores condiciones.

E) Que cuiden los equipos de protección personales, entregados a cada trabajador.

F) Que sugieran, si así lo desean, modificaciones más aceptables para mejor seguridad en la planta.

G) Que colaboren en la investigación de los accidentes.

H) También es importantísimo dar a conocer cursos sobre la educación referentes al Programa de Seguridad, para inculcar a los trabajadores en todos los niveles, una conciencia de Seguridad Personal.

Se puede llevar a cabo cursos anuales sobre:

a) Seguridad e Higiene en general, aspecto administrativo interno y legal.

b) Cursos de Primeros Auxilios.

c) Cursos de prevención y combate de incendios.

d) Cursos de Seguridad para trabajadores de nuevo ingreso.

e) Cursos de educación vial para conductores de toda clase de vehículos que tengan motor.

12) Además, es aconsejable hacer inspecciones para descubrir condiciones inseguras; éstas se harán diariamente, para evitar al máximo todo tipo de accidentes.

A continuación se darán algunas perspectivas para inspecciones:

A) Revisar diariamente los equipos de bombeo contra incendio y sus redes de distribución a todas las áreas donde lleguen.

B) Inspeccionar los equipos contra incendio de extintores o lanza granadas, cuando menos cada seis meses.

C) Hacer inspecciones diarias de orden y limpieza.

D) Revisar montacargas, dispositivos eléctricos, carros de mano, plantas de emergencia de luz, equipos de bombeo, switches eléctricos, sistemas de compresores, etc.

Ello independientemente de que la Comisión Mixta debe hacer inspecciones de: las instalaciones de la planta, así como sanitarios, guardarropas, corredores, comedores, condiciones del edificio, sistemas de aviso de emergencia, cada mes de acuerdo a como lo establece la ley y reglamento de la materia.

Además de las medidas de seguridad que se llevan dentro de

la compañía, se tienen inspecciones cada año, o cuando se presente, por parte de las autoridades competentes. Estas inspecciones serán observadas por la Comisión Mixta a efecto de complementar su información sobre la materia.

En tal razón, tomando en cuenta estas perspectivas de higiene y seguridad, algunas ya contempladas por nuestro régimen jurídico laboral, se sugiere además que se realicen y se lleven a cabo reuniones o juntas entre los miembros de la comisión y especialistas en la materia, a fin de tomar decisiones, para salvaguardar la Seguridad de los trabajadores, preveer accidentes e investigar los mismos.

## Capítulo V

### Autoridades competentes y el régimen de sanciones en las comisiones de seguridad e higiene

Con fundamento en el artículo 123 Constitucional, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como de otras disposiciones de carácter secundario: son tres las autoridades competentes para conocer sobre la aplicación de leyes y medidas de seguridad e higiene en el trabajo; y consecuentemente se hayan facultadas para establecer sanciones para los casos en que las empresa o establecimientos violen las leyes o reglamentos inherentes a la seguridad e higiene en el trabajo.

Estas autoridades competentes son encabezadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien por excelencia debe conocer todo lo relativo a las Comisiones de Seguridad e Higiene; no solo porque es una entidad gubernamental destinada específicamente a la vigilancia y aplicación de las disposiciones normativas del 123, si no porque además contiene un carácter Federal exclusivo dado que según lo establece la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional al establecer que: La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones... Pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales los asuntos relacionados a: La seguridad e higiene en los centros de trabajo.

De tal manera la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es

un adalid en la defensa del derecho del trabajo; real, material y constitucionalmente.

Así en el cumplimiento de sus funciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se apoya en otras dependencias u organismos descentralizados para mejor proveer en la ejecución de sus atribuciones.

Por ende, de acuerdo con lo establecido por los artículos 188 y 193 del Reglamento General de Seguridad e Higiene del 2 de junio de 1978, así como por lo dispuesto por los puntos 21, 22 y 25 del instructivo 19, "relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, son autoridades competentes para conocer de la aplicación de las normas jurídicas sobre seguridad e higiene, las siguientes:

A.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

B.- Las Delegaciones Federales del Trabajo. y

C.- Las Delegaciones Estatales del Trabajo.

Fundamentalmente son estas 3 las autoridades competentes, pero es de destacar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social asume toda la responsabilidad para el cumplimiento de las funciones encomendadas, pero no obstante ello habrá de auxiliarse de instituciones como la Secretaría de Salubridad y Asistencia e incluso del Instituto Mexicano del Seguro Social, tocante a higiene ocupacional y a la medicina del trabajo respectivamente.

En efecto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo establecido por los artículos 2, 5, 191 y 201, del Reglamento General de Seguridad e Higiene, deberán auxiliarse, a través de la coordinación con otras autoridades como son las Sanitarias y de Seguridad Social; pero creemos que tal coordinación se basará únicamente, tomando a dichas autoridades auxiliares, como meros consejeros sobre la salud en general de la persona humana, pero no como participante directo en la salvaguarda de la integridad física y emocional del hombre trabajador, en virtud de que como ya se ha mencionado en el capítulo primero, del presente trabajo, las Autoridades de Seguridad social como el Instituto Mexicano del Seguro Social; y las Autoridades sanitarias, como la Secretaría de Salud, interfieren en la protección de la integridad corporal y mental del trabajador, desde el punto de vista, de salvaguardar la salud del hombre como miembro de la comunidad en su conjunto, sin mirar si sea o no prestador de un servicio personal subordinado.

En tanto que la Secretaría del Trabajo por excelencia y atento a lo establecido en el artículo 123 Constitucional, leyes secundarias y reglamentos, tiene como finalidad primordial velar por la salud y conservación del mismo del individuo que presta un trabajo subordinado y personal a cambio de un salario, consecuentemente nos evocaremos fundamentalmente a tratar los aspectos referentes a la seguridad e higiene en lo que corresponde a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y demás autoridades dependientes de la misma.

## 1. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Como ya anticipamos, esta dependencia de la Administración Pública Federal es la primera Autoridad competente por excelencia que ha de conocer de la aplicación de leyes y reglamentos relacionados a las Comisiones de Seguridad e Higiene.

Como organismo de la Administración Pública Federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encarga del despacho de: vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 de la constitución federal, en la Ley Federal del Trabajo, y en sus reglamentos.

El antecedente inmediato de la Secretaría del Trabajo surge en 1911 cuando se crea un Departamento del Trabajo, dependiente de la "Secretaría de Fomento, Colonización e Industrial"; de carácter autónomo, merced al decreto presidencial del 30 de noviembre de 1932. Posteriormente el Departamento de Trabajo se convierte en flamante Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por decreto del 31 de diciembre de 1940; rigiendo su organización interna la antigua Ley de Secretarías y Departamentos de Estado del 23 de diciembre de 1918.

Así con el devenir del tiempo nuevas leyes, adiciones, reformas y reglamentos vinieron a enriquecer la organización, estructura y funcionamiento de la Secretaría incluso modificaron substancialmente las facultades y atribuciones que originalmente se le habían conferido.

No esta por demás recordar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social forma parte del Poder Ejecutivo Federal y que por lo tanto el radio de acción de la dependencia comprende ámbitos federales y estatales o locales, es decir; que tiene injerencia en to-



da la República Mexicana respecto a la vigencia, aplicación, sancionabilidad en los casos de inobservancia de las leyes, decretos, reglamentos y disposiciones secundarias que emanen del artículo 123 constitucional y de su ley accesoria, la Ley Federal del Trabajo.

Esto es de suma importancia, pues con ello la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procura el equilibrio entre los diversos factores de la producción, capital y trabajo principalmente, de conformidad con las disposiciones existentes en la materia.

De tal forma cabe mencionar que en el artículo 2 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, muy claramente se establece:

“La aplicación de éste reglamento corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

Dando pleno reconocimiento y autorización a dicha dependencia, no solo en cuanto al espíritu y mandato de la ley reglamentaria de seguridad laboral, sino también en concordancia a leyes de tipo administrativo y constitucional.

De igual forma la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se coordinara con la Secretaría de Salubridad y Asistencia hoy Secretaría de Salud, formará una comisión permanente con tres representantes de cada una de ellas; a fin de que se provea todo lo necesario para el cumplimiento de los reglamentos de seguridad, artículo 2, fracción II del Reglamento antes aludido.

Por otra parte, dicha dependencia (la Secretaría del Trabajo)

deberá coordinarse también con la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial para expedir, actualizar e interpretar las "normas oficiales mexicanas" de seguridad e higiene en el trabajo; esto se debe a que existen una infinidad de tecnicismos en la materia, por ejemplo: en aparatos y mediciones industriales de ingeniería cuántica, de física hidráulica, de mecánica, de geotermia, etc.

Lo anterior a efecto de que el trabajo conjunto que realicen éstas dependencias servirá en la realización de manuales, instructivos y circulares para el eficaz cumplimiento del Reglamento General de Seguridad.

De la misma manera la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene amplias facultades para que expida los instructivos que considere necesarios en el desarrollo explicitud y determinación de las formas en que debe cumplirse el Reglamento General y sus disposiciones, luego entonces, obvio es decir que siendo propuestos por la Secretaría del ramo, estos instructivos, manuales y circulares; tendrán fuerza de ley en su obligatoriedad y observancia.

Por último el artículo 8 del Reglamento General de Seguridad e Higiene establece que, tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como las autoridades competentes de los Estados y del Distrito Federal; efectuarán estudios e investigaciones en los centros de trabajo, y los exámenes que a propuesta de los trabajadores se estimen convenientes para el uso de equipos y medios científicos y tecnológicos "para identificar y valorar las posibles causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, y también para determinar las alteraciones a la salud de los trabajadores", con el propósito de que se promuevan y expidan nuevas disposiciones

y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

Resumiendo, la Secretaría del Trabajo y Previsión social para cumplir con las tareas asignadas en cuanto a las Comisiones de Seguridad e Higiene, se auxilia de otras dependencias de la Administración Pública Federal, independientemente de que la propia Secretaría del Trabajo haya estructurado organismos internos para identificar y valorar las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo, y de la aplicación de las normas tendientes a su prevención en favor de la clase trabajadora.

Ahora bien si la Secretaría del Trabajo y Previsión Social posee un sello característico Federal; también por su inmensidad e importancia político administrativa requiere de la ayuda de otros medios e instrumentos para una mejor funcionalidad, concretamente de las Comisiones de Seguridad e Higiene, de la manera en que lo establecen el artículo 123 Constitucional, fracción XV y XXXI, así como por lo señalado en sus leyes reglamentarias; como la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento General de Seguridad e Higiene y sus Instructivos.

## 2. Las Delegaciones Federales del Trabajo

El artículo 2 del Reglamento General de Seguridad e Higiene, como ya hemos visto, señala que:

La aplicación de este reglamento corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Pero también a las autoridades federales, quienes coordinarán

sus acciones en materia de seguridad e higiene con las Autoridades de los Estados y del Departamento del Distrito Federal, en la forma y términos que el mismo establece.

De tal manera se entiende la segunda autoridad competente en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo, son las autoridades federales. Y quienes son éstas autoridades federales, quiénes las integran, cómo funcionan. . .

Estas interrogantes nos las contesta el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: publicado el 5 de Junio de 1978, y que abrogó al reglamento del 1o. de marzo de 1977.

Artículo 29.- La Secretaría para el ejercicio de las atribuciones que le han sido asignadas contará con autoridades federales en cada una de las entidades federativas.

Es obvio que la Secretaría del Trabajo y Previsión social tiene que delegar funciones, poderes o facultades a otros organismos dada la amplitud y vastedad de los campos en que se aplica el derecho del trabajo. No por que la dependencia del ramo laboral se encuentre en la ciudad capital, es decir, en la gran metrópoli; ha de estar presente solamente ahí; no es posible que siendo la Secretaría del Trabajo una institución federal, se encuentre domiciliada única y exclusivamente en el centro político y económico más importante de la República Mexicana, ello sería un absurdo.

Así siendo Federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social necesita estar presente en cada rincón de nuestro país, por ello delega funciones y autoriza a personal de la propia Secretaría para ejercer como Autoridad Federal que vigile el cumplimiento de la

Ley Federal del Trabajo, así como de sus leyes reglamentarias:

Artículo 30.- El delegado federal del trabajo en cada entidad, tendrá la representación de la secretaría y desempeñará las funciones que directamente, o por conducto de la dirección general de delegaciones federales del trabajo les señale el secretario.

Igualmente, las Delegaciones Federales del Trabajo, para la realización de sus actividades tendrá la estructura que el Secretario le determine, en atención a su dependencia administrativa.

En el mismo sentido sobre la composición, integración y funcionamiento de las Autoridades Federales del trabajo, tenemos el artículo 236 del Reglamento General de Seguridad e Higiene de 1978, que a la letra dice, en su párrafo segundo:

... las Autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal, en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando se trate de empresas o establecimientos que estén sujetos a la jurisdicción de aquellas".

En otras palabras, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no solamente habrá de nombrar delegados federales que vigilen el cumplimiento de las normas de seguridad laboral, a nombre o en representación de aquella; también habrá de coordinarse con las autoridades locales de las entidades federativas, esto es, con las Autoridades Estatales del trabajo pertenecientes a cada uno de los Estados de la Federación. Tema que será objeto de un apartado especial en la secuela de este capítulo.

Conjuntamente a las autoridades federales del trabajo, la Secretaría del ramo, nombrará "inspectores" que proporcionarán

información técnica y orientación, sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene, y vigilará el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los convenios internacionales en la materia.

Sin embargo, la escala de autoridades que vigilan la observancia del Reglamento General de Seguridad e Higiene de 1978, no termina con los inspectores del trabajo; además de las Autoridades Federales y Estatales, y de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, existe una Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene y, las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene con facultades de opinión, estudio, crítica, difusión y proposición de medidas tendientes a la seguridad en el trabajo.

De manera tal las Comisiones Consultivas Federales y Estatales se integrarán por: un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; dos de la Secretaría de Salud; dos del Instituto Mexicano del Seguro Social; seis de las Organizaciones Nacionales de Trabajadores, y seis de las Organizaciones Nacionales de patronos que designe la convocatoria formulada por la Secretaría del ramo. (arts. 226 y 233 del Reglamento General de Seguridad e Higiene).

### 3. Las delegaciones regionales o estatales del trabajo

Relacionadas con las Delegaciones Federales del Trabajo, las Delegaciones Estatales cumplen funciones similares a las de aquellas, solo que en una esfera local, es decir en cada entidad fe-

derativa integrante de los Estados Unidos Mexicanos, funcionan independientemente.

Por un lado existen Autoridades Federales designadas por el Gobierno Central-Federal, sin embargo estas autoridades nombradas por el "centro" político administrativo, léase el Gobierno Federal y la Secretaría del ramo; no pueden con sus decisiones transgredir el orden jurídico, ni mucho menos las Constituciones políticas de los Estados de la Federación; es decir las Constituciones locales o de los Estados, por lo que existe un pleno respeto a la Soberanía de cada uno de los Estados que conforman la Federación.

Es muy claro el numeral 236 del Reglamento General de Seguridad e Higiene al establecer que:

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de este reglamento, así como de los instructivos, manuales de operación y circulares que con base en el mismo se expida.

Las autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que esten sujetos a la jurisdicción de aquellas".

En este sentido la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento General de Seguridad e Higiene, como el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establecen las facultades jurisdiccionales de los Estados y de la Federación.

Concretamente las Delegaciones Estatales del Trabajo poseen una estructura semejante a las Delegaciones Federales, sin embargo, un Delegado Estatal no tiene la representación del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, designado por el Gobierno Federal, si no la representación del Gobierno libre y soberano de la provincia o Estado de que se trate; así pues, la coordinación entre las Autoridades Federales y Estatales vía Delegaciones, esta fundada en el respeto a la Soberanía de los Estados.

Por consecuencia, las funciones de los Delegados Estatales del Trabajo se encaminarán al cumplimiento de las leyes laborales, Constitución, Ley Federal del Trabajo y disposiciones secundarias, desde luego, y en relación a las normas y reglamentos de seguridad e higiene en los casos que lo amerite de acuerdo a la jurisdicción, asimismo deberá coordinarse o prestar auxilio a la Delegación Federal; incluyendo la programación de visitas iniciales, periódicas y de verificación en los centros de trabajo.

#### 4.- La acción coercitiva del Estado y el Fomento de las Comisiones de Seguridad e Higiene

Una de las características esenciales de la norma jurídica es la impositividad inexorable, es decir que la ley o la norma jurídica puede ser impuesta por la fuerza; de ser necesario.

¿Por qué viene a colación esta idea?, porque el derecho del trabajo, al igual que otras normas jurídicas vigentes, de Comercio, de lo civil, de lo Familiar, de Policía y buen gobierno, de lo Inmobiliario, etc. etc., la autoridad gubernamental puede hacerlo valer su cumplimiento en el caso de que no sea respetado voluntariamente, el mandato de la Ley.



Habida cuenta de que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero patronales, y a resolver los conflictos que surjan en ocasión de ellas; el cumplimiento de dicha normatividad es coercible, el Estado, organización política suprema de un pueblo, puede obligar al cumplimiento forzoso de la norma jurídica laboral a través de los medios con que cuenta la autoridad gubernamental, básicamente juzgados y tribunales, para vigencia y aplicabilidad de las normas jurídicas.

Así el estado puede definirse como una sociedad jurídicamente organizada para hacer posible la convivencia pacífica y la realización total de los fines humanos; o también como la integración política de diversos grupos sociales, en una sola gran comunidad.

Platón considera que el Estado nace con el ensanchamiento de la familia; algunos teóricos con Rosseau, Hobbes, Lock y Kant niega el sentido teológico del Estado defendido por Santo Tomás de Aquino y San Agustín.

En Tanto Jean Bodino define llanamente al estado como "una organización social con un poder político supremo".<sup>77</sup>

Sin embargo, la conotación de Estado, de Estado moderno; nace con Nicolás Maquiavelo y su obra literaria "El Príncipe", pauta en la formación de los Estados Nacionales Italianos.

Los elementos esenciales del estado son Pueblo, Territorio, Poder Soberano, Derecho. El gobierno encaja en el poder soberano.

<sup>77</sup> Gutiérrez Sáenz Raul, *Historia de las Doctrinas Filosóficas*. Editorial Esfinge S.A., México, 1977, p. 79.

no y es el conjunto de órganos mediante los cuales el Estado actúa en cumplimiento de sus fines; estos órganos pertenecen al Poder Ejecutivo, en México son presididos por el jefe de estado o Presidente de la República y por los poderes ejecutivos de las entidades federativas que componen el Pacto Federal.

En materia de Derecho del Trabajo, el aparato gubernamental (las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje; las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, Federal y de los Estados; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; las Delegaciones Federales y Estatales del Trabajo, y en general todas las autoridades reconocidas por la legislación laboral) tienen fuero para cumplir y hacer cumplir con las normas derivadas del 123 Constitucional, sean federales o estatales.

En cuanto a la acción coercitiva del Estado en el fomento de las Comisiones de Seguridad e Higiene; la fuerza de ley que el Estado posee para obligar a la práctica y observancia de las normas de seguridad tienen su fuente en la fracción XV del artículo 123 del Pacto Federal, pero además en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; fracciones I y XI, como se desprende de su lectura:

Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión social le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

Fracción I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

Fracción XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.

Otras fuentes las encontramos en el mismo Reglamento General de Seguridad e Higiene, artículo 237 y 238, que tratan lo relativo a las visitas de inspección laboral, que al ser efectuadas por los inspectores del trabajo deberán proporcionar información técnica y orientación a los patrones y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene. Tales visitas serán iniciales, periódicas y de verificación; en la que estarán obligados los patrones a proporcionar a los inspectores del trabajo, los medios necesarios para que se lleve a cabo dicha visita de inspección de acuerdo a lo señalado por el artículo 239 del ordenamiento en cuestión.

Así son obligaciones patronales durante la visita de inspección, o con motivo de ella: 1) Dar aviso a las autoridades del trabajo, de los accidentes ocurridos en los centros de labores en la forma y términos que señala el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo, 2) Permitir que en horas de trabajo se efectúe dicha visita de inspección y vigilancia proporcionando la información que los inspectores soliciten, 3) Presentar los libros relacionados con la Seguridad e Higiene a que obligan las normas de esta materia, y 4) Entregar para su examen las muestras de sustancias y o materiales que en trabajos peligrosos se empleen, y sean solicitados por los inspectores de trabajo.

En este sentido el artículo 240 del Reglamento de Seguridad e Higiene establece que el nombramiento de los inspectores del trabajo en materia de seguridad e higiene se hará por medio de

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la primera autoridad competente; por excelencia, y por los gobiernos de los estados.

Desde luego, es evidente que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es el centro en rededor del cual giran funciones y autoridades relativas al Derecho del Trabajo: recordemos que el artículo 236 del Reglamento de Seguridad establece, de modo tajante que:

Artículo 236.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá a su cargo la vigilancia y cumplimiento de este reglamento, así como los instructivos, manuales de operación, y circulares que con base en el mismo se expidan.

Ahora bien con el nombramiento de los inspectores del trabajo, estos habrán de identificarse con las credenciales que para tal fin les sean entregados por la dependencia, y evitar de alguna manera la usurpación de funciones de personal no autorizado en la realización de visitas de inspección laboral; especialmente porque de ella habrá de levantarse una acta, según los artículos 241 al 252 del Reglamento General de Seguridad e Higiene, en la que se haga una amplia y detallada pormenorización de las circunstancias en que se efectúan labores en ese centro de trabajo; de encontrar anomalías e irregularidades respecto a las normas de seguridad e higiene establecidas en su Reglamento General, quedando facultadas las autoridades del trabajo para imponer sanciones administrativas:

Al efecto se transcribe el artículo 253, del Reglamento aludido:

Artículo 253.- La violación o incumplimiento a los preceptos de este Reglamento deberán ser sancionados administrativamente por las autoridades del trabajo de conformidad con los artículos 876, 878, 879, 885, 886, 887, 888, 889 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de la pena que corresponda cuando sea constitutiva de delito.

Las violaciones, infracciones, anomalías e irregularidades en materia de seguridad, se sancionan por la autoridad laboral mediante multas que tienen como base el salario mínimo diario vigente del lugar o región económica de que se trate, así por ejemplo al Distrito Federal, le corresponde la Zona A con un salario mínimo diario de \$10,080.00 M.N. (DIEZ MIL OCHENTA 00/100 M.N.) cuya justificación radica en los índices inflacionarios y en los niveles de vida en cada estado de la República; dado que no se gasta lo mismo en ciudades o estados fronterizos del norte, que en estados de poca actividad económica.

Además el artículo 254 al 256 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se establecen multas que van desde 3, hasta 300 veces el salario mínimo atendiendo a la gravedad de las infracciones cometidas por el patrón en el centro de labores, empresa, taller o establecimiento.

El artículo 254 percibe claramente que la violación o incumplimiento a los preceptos del Reglamento General de Seguridad e Higiene, y por lo tanto las conculcaciones de iure y de facto que se perpetren respecto a las Comisiones de Seguridad, serán sancionados "administrativamente" por las autoridades del trabajo.

Así en esta prelación de ideas el artículo 254, del Reglamento en mención señala:

Artículo 254.- Se impondrá multa de 3 a 95 veces la suma a que alude el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, al patrón que viole las disposiciones contenidas en los artículos 9, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 36, 40, 67, 68, 71, 73, 76, 183, 184, 185, 186 y 187.

Estas sanciones administrativas se refieren a las multas menos onerosas para la empresa o patrón, ya que va de \$30,180.00 M.N. a \$955,700.00 M.N.; de acuerdo al salario mínimo vigente para el Distrito Federal. En este mismo orden el artículo 255 señala que:

Se impondrá multa de 15 a 155 veces la suma a que alude el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo al patrón que viole las disposiciones contenidas en los artículos 10, 11, 13, 14, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 69, 72, 82, 84, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 112, 114, 121, 123, 124, 125, 131, 132, 134, 154, 155, 157, 158, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 221 y 225.

Estas sanciones van aumentando su cuantía en razón de la gravedad de las infracciones cometidas al reglamento de seguridad.

Así en tal sentido del artículo 261 al 265 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se establece qué secuencia llevará el régimen de sanciones o procedimiento en la

aplicación de multas; y por último, del artículo 266 y 271 se fijan los medios y recursos de carácter administrativo que se puede hacer valer ante las visitas de inspección laboral y su régimen de sanciones.

Esto es de enorme trascendencia ya que en un Estado de Derecho como el que vivimos, si bien la autoridad gubernamental derivada del Estado puede cumplir y hacer cumplir indiscriminada y totalitariamente las leyes vigentes; además que el propio Estado brinda los medios legales por supuestas infracciones, para que se defiendan los gobernados de los actos de la autoridad estatal y/o gubernamental, sean leyes, decretos o multas como es el caso en el régimen de sanciones laborales, tocante a infracciones al Reglamento General de Seguridad e Higiene.

Con fundamento a la soberanía del Estado para legislar en materia de derecho del trabajo, el aparato gubernamental cuenta con los instrumentos necesarios para impulsar, motivar, proponer, reformar e incrementar las comisiones de seguridad e higiene del trabajo; sin embargo ello no siempre es factible porque intervienen otros elementos no necesariamente jurídicos.

En síntesis, la acción coercitiva del Estado en materia de Seguridad e Higiene laboral, parte de la fracción XXXI y XV del artículo 123 Constitucional; por los artículos 509, 512 A, 512 B, 512 C y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo; así como por lo establecido en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, por lo señalado en los artículos 253, 254 y sucesivos del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Esta es la pirámide Kelseniana en cuanto a la reglamentación o jerarquía normativa referente a las Comisiones de Seguridad e Higiene y las facultades del Estado en cuanto a su intervención en tópicos de la materia, desde el punto de vista coercitivo.

### 5.- Falta de motivación en el Fomento de las Comisiones de Seguridad e Higiene

Teniendo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social autorización plena en la instrumentación de normas relativas a dar protección y seguridad a los trabajadores en el desempeño de sus actividades, así como por las facultades que poseen las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene para proponer nuevas medidas en la materia; es obvio que la falta de motivación en el fomento de las comisiones de seguridad en los centros de trabajo está supeditada a razones de carácter no jurídico, si no a razones de facto.

Dado que la existencia de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo beneficia a las partes que intervienen en el proceso de producción, sería absurdo suponer que son los propios trabajadores o incluso los patrones quienes se opongan al fomento de medidas que aseguren una buena marcha de la jornada laboral en la empresa o establecimiento.

Esta no puede ser la razón en la falta de motivación de las comisiones de seguridad; se deben a otras circunstancias mucho más poderosas y que por supuesto escapan a lineamientos netamente jurídicos. ¿De qué manera se pueden motivar, fomentar e incrementar las Comisiones de Seguridad e Higiene laboral? . . . simple y llanamente con el aumento de las medidas de seguridad y las normas preventivas de riesgos y accidentes de trabajo; con



la reforma a la Ley Federal del Trabajo, a la Constitución, y finalmente al Reglamento General de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

Naturalmente nos encontramos ante un problema de carácter no jurídico, que en mucho rebasa el plano de las leyes laborales.

En este sentido, podemos encontrar un sinnúmero de variables que determinan la falta de motivación en las comisiones de seguridad e higiene, tales variables pueden ser clasificadas en tres grandes grupos que a su vez se subdividen en:

### 1) Sociales.

- Falta de interés.
- Apatía.
- Ignorancia.
- Falta de recursos.

### 2) De Gobierno.

- Desidia en la instrumentación de nuevas leyes y reglamentos de seguridad laboral.

- No incentivos de tipo económico desde el punto de vista fiscal.

### 3) De las Propias Comisiones.

- Inamovilidad y falta de interés jurídico.

— Pérdida del sentido de clase.

El no fomento a las comisiones de seguridad e higiene, así como su nula motivación; se han considerado dentro de estas ramas habida cuenta de que si la propia Ley, no solamente permite si no además ordena, el establecimiento de normas y medidas de seguridad en el trabajo, según la fracción XV, del apartado A del artículo 123 Constitucional, artículo 509 y 510 de la Ley Federal del Trabajo; así como por el artículo 2o. del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es evidente que la falta de motivación en el fomento de las comisiones, no radica en obstáculos jurídicos o legislativos, si no en cuestiones meramente de facto.

La clasificación que hemos hecho, bien puede ser incrementada en cantidad, sin embargo, con el propósito de no hacer un denso análisis de todas las causas que generan falta de motivación y fomento de las comisiones de seguridad e higiene nos referiremos únicamente a las tres grandes ramas señaladas con anterioridad.

Hecha la aclaración vamos a estudiar las posibles causas o variables que compulsan la falta de motivación en el fomento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

1) Sociales.- Indistintamente puede haber falta de interés, apatía, ignorancia e incluso falta de recursos materiales o económicos; tanto en los trabajadores, empleados u operarios, como en los mismos patrones.

¿A qué se puede atribuir éstas circunstancias?, ¿es que los beneficiarios de la seguridad laboral no siempre están dispuestos a

acatar las normas y ordenamientos en la materia?, ¿qué razones puede tener un patrón o un trabajador para no participar en el fomento de las comisiones?, ¿luego entonces las disposiciones que rigen la seguridad en el trabajo no se han difundido lo suficiente para ser aceptada?, ¿dónde se han cometido errores para que el patrón o el trabajador desconozca la importancia de la seguridad como factor determinante en el proceso de producción?, ¿porqué la apatía, el desinterés, la desidia? . . .

Quizás basándonos en el medio Social nos responderíamos estas dudas, porque lo cierto es que mucho de nuestra formación socio política está basado en fuentes idiosincráticas y atavismos no enaltecidos de nuestra mexicanidad.

Diversos intelectuales de nuestro tiempo han expresado que nuestra forma de ser, como miembros de una Nación; está regida por valores de desorganización, irresponsabilidad, falta de interés en todo, abulia, etc. etc.; sin embargo debemos estar conscientes de que no todos los grupos sociales que conforman a la nación mexicana piensan o actúan bajo los mismos parámetros socio-culturales.

Esa es la gran diferencia. Además si tomamos en cuenta que el nivel educativo en México, oscila entre el 3o. o 4o. año de instrucción primaria; ¿cómo esperar que la clase trabajadora tenga especial interés en mejorar las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo; cuando en lo personal, a nivel de masas, a nivel de clase social, no mejoran sus condiciones de vida, educación, salud, vivienda, etc., por encima de los esfuerzos que conjuntamente realizan el sector trabajo y el Gobierno Federal e incluso los propios trabajadores?. Sea como fuera, las causas sociales que

impiden el fomento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo es un tema difícil de desentrañar y más aún de resolver por su extremada complejidad.

2) De Gobierno.- Otra de las causas que generan esa falta de motivación pueden devenir de las autoridades competentes, es decir del propio Gobierno.

¿Por qué razones?...

Desde luego que el Gobierno Federal tiene la ineludible responsabilidad política de administrar la República Pública en apego a la Constitución de 1917 y de sus leyes secundarias; no obstante, la actualización, vigencia y practicabilidad de dichas leyes no es desarrollada en la forma y fondo que en ocasiones es requerida por la Sociedad y los grupos sociales.

Es decir, que el trabajo legislativo en momento es rebasado ampliamente por la realidad material, y en el peor de los casos no llega a cubrir las exigencias de ésta.

Una ley que no se cumpla, camina irremediamente hacia la decadencia; por lo mismo, quienes se encargan de la formulación y proyecto de las leyes, reglamentos e instructivos (Poder Legislativo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social), no deben perder el horizonte, la meta que se han trazado.

Los órganos desconcentrados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; sus autoridades competentes; las autoridades federales y estatales; los sindicatos e incluso las asociaciones patronales; no deben ni tienen porque olvidarse de las funciones que

tienen asignadas en el proceso de producción, dentro y fuera de la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Su actividad debe y tiene que ser una constante, colectiva e individualmente considerada; el Gobierno Federal, por ejemplo, no debe ignorar que falta mucho por hacer en materia de Comisiones de Seguridad e Higiene y sobre todo en cuanto a la creación de nuevos reglamentos e instructivos en materia de higiene y seguridad industrial.

En síntesis, el Gobierno Federal, y en su caso, Estatal, pueden colaborar ampliamente en la motivación y fomento de las comisiones de seguridad e higiene laboral por medio de la instrumentación de nuevas leyes y reglamentos inherentes a la seguridad en el trabajo.

Una forma de hacerlo es o puede ser, a través de estímulos fiscales para las empresas y establecimientos que cumplan estrictamente con las normas de seguridad e higiene, fijadas por las leyes correspondientes; tanto en su forma como en el fondo de tal manera que el Estado impulse la formación de Comisiones de Seguridad directamente con la promoción de leyes, e indirectamente por medio de compensaciones o estímulos económicos.

Así la opción, puede ser la disminución de gravámenes o reducción en las tasas impositivas sobre las que haya una carga para el sector patronal por ejemplo; si una empresa cumple real y efectivamente con las disposiciones señaladas por la Comisión de Seguridad e Higiene correspondiente; es posible y acaso saludable políticamente el que se le dé a tal empresa una reducción o baja ostensible en tributaciones fiscales tales como por ejemplo en el impuesto sobre productos del trabajo.

El Gobierno Federal tiene mucho por ofrecer a cambio de que las empresas cumplan verdaderamente con las leyes laborales; no es necesario sacrificar rubros o prestaciones que en nada benefician a las partes en conflicto, lo mejor es llegar a un equilibrio entre el dar y el hacer; entre quien cumple con la ley fielmente y quien recibe dicho beneficio.

3) De las Propias Comisiones.- La responsabilidad en el fomento y motivación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dimana desde luego, de las propias comisiones; a las cuales corresponde originaria y primordialmente el fomento de aquellas.

No debemos perder de vista que las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene, compuestas por representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Salud, del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como representantes de las organizaciones nacionales de patrones y de trabajadores, al igual que la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, son responsables de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en el trabajo, independientemente que cada centro de labores, debe contar con su Comisión de Seguridad e Higiene para los efectos antes mencionados.

De ese modo, interna, estatal y nacionalmente, las comisiones de seguridad e higiene, cual sea su tipo y ámbito de competencia, tienen la obligación de formular proyectos orientados hacia una mejora en las leyes y reglamentos de seguridad laboral. Precisamente en ellas encontramos inamovilidad y falta de interés jurídico para que se motive las comisiones de seguridad; y es que

en algunos casos al constituirse tal o cual Comisión de Seguridad, se interrumpe su dinámica, se anquilosa y deja de tener actualidad, justamente en razón de la falta de interés jurídico y el quietismo de que son objeto para multiplicarse, depurarse y optimizar tan importante aspecto del trabajo como lo es el de la seguridad en el proceso de producción, en las condiciones en que se presta el servicio personal subordinado, así como del centro de trabajo en general.

En sí mismas, las comisiones reflejan el interés que tienen por mejorar las condiciones de los trabajadores en el desempeño de sus actividades; y que tendrá repercusiones directas en el fomento y motivación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene; por lo tanto es válido decir que el papel desempeñado por las comisiones es preponderantemente fundamental no solo en la organización y constitución de aquellas, si no también respecto a la motivación jurídica, político administrativa, y social, de que pueden ser susceptibles.

Por lo anterior, no descartamos el hecho de que las Comisiones de Seguridad e Higiene hayan perdido el sentido de clase que debería mantener puesto que se dirige principalmente a los trabajadores, y justamente a ellos debe interesar sobremanera el fomento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, de tal suerte que el fomento y la motivación de que hablamos se correlacione íntimamente con las propias Comisiones, y desde luego con los mismos trabajadores.

## Conclusiones

1. El accidente y enfermedad de trabajo son determinados por la íntima relación que exista entre las causas (trabajo) que lo originan y el efecto (lesión) que este haya producido.

2. Los centros de trabajo no son sólo una unidad técnica, económico-material, sino también es una unidad social, toda vez que las actividades de los individuos que están a su servicio, hacen que aquella, formen una verdadera comunidad, la cual como tal necesita de la aplicación de normas jurídicas de Seguridad e Higiene, para proteger a sus miembros en su vida y en su salud.

3. La seguridad e higiene es un factor determinante en la vida del hombre laboralmente activo, en razón de que permite el pleno desarrollo físico e intelectual del trabajador, promueve la prevención contra los riesgos de trabajo, procurando que éste se desarrolle en un marco de dignidad humana, proporcionando los fundamentos técnicos para la aplicación de los preceptos de la legislación laboral.

4. Las causas de los accidentes y enfermedades laborales, tienen su origen en la intervención del hombre, con los elementos de trabajo y con los diversos agentes nocivos presentes en el medio ambiente laboral, consecuentemente la deficiencia en alguno o varios de dichos factores pueden producir un riesgo profesional.

De tal forma, los factores que pueden tener alguna relación de causalidad, con la ocurrencia de riesgos de trabajo, son entre otros: el tipo de proceso de producción utilizado, las características de las materias primas, la maquinaria, equipo y herramienta



utilizada, las condiciones físicas de ubicación y distribución del lugar en donde se desarrolla el trabajo, el mantenimiento de las instalaciones, las jornadas de trabajo, las diferentes sustancias y formas de energías agresivas de la salud, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, la complejidad física y estado emocional del operario, el monto de la remuneración, la calificación requerida para el desarrollo de las tareas y el interés por parte de patrones y trabajadores en la prevención de los riesgos laborales.

5. El desarrollo industrial, la automatización, el avance tecnológico, que se ha experimentado hasta estos últimos años, han hecho del centro de trabajo un lugar de sumo peligro para la salud física, psíquica y social de la población trabajadora, por ello fue necesario crear mecanismos y organismos que contribuyeran a la salvaguarda del hombre laboralmente activo, desde ordenanzas de buen trato y normas de seguridad e higiene, hasta la creación de comisiones mixtas, asignándoseles por ley el papel de promotoras y asesoras en todo lo relacionado a la prevención de riesgos profesionales.

6. La tabla de enfermedades de trabajo contenida en el artículo 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo, no contempla todas las posibles contingencias o secuelas de los riesgos de trabajo, por lo que sólo son un patrón de referencias, el cual debe ser usada con flexibilidad, por tal razón para facilitar su manejo y actualización constante, dichas tablas deberán agruparse en un instructivo especial del reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo, denominado Instructivo No. 22, relativo a las enfermedades profesionales, con un anexo titulado sobre la valuación de incapacidades.

7. Las Comisiones de Seguridad e Higiene, son una garantía que la Ley (Artículo 123 Constitucional, apartado A, Fracc. XV; art. 509 y 510, Ley Federal del Trabajo, artículos del 193 al 212 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, e instructivo número 19 de dicho reglamento, otorga a favor de patrones y en beneficio de los trabajadores, a efecto que la salud y vida de este último no se vea lesionada por la realización de ciertas actividades de trabajo; cuyo éxito depende de la participación de los involucrados en el proceso productivo como son capital y trabajo, de tal manera dichos sectores deberán promover la creación y funcionamiento de tales comisiones, con objeto de evitar los riesgos de trabajo.

8. El medio mas adecuado para desaparecer o disminuir los riesgos profesionales a que están expuestos los trabajadores, son las comisiones de seguridad e higiene, por ser este organismo un medio a través del cual se aprovechan todos los recursos con que se cuentan a fin de garantizar la seguridad de los obreros, por ende los comisionados deben actuar con gran sentido de responsabilidad y trabajar arduamente para detectar, analizar y controlar las deficiencias que se presentan en el ámbito de trabajo.

Por tal motivo dichas comisiones para lograr el cumplimiento de las medidas preventivas de dichos riesgos, deben ser elevadas a la categoría de autoridades absolutas en materia de higiene y seguridad dentro del centro de labores.

9. El Reglamento Interno de la Comisión, es el mejor esquema de alta eficiencia de prevención de riesgos laborales dentro del centro de trabajo, toda vez que conjunta normas legales, técnicas y humanas, las cuales deberán ser claramente impuestas, perma-

nentes y actualizadas por sus miembros, así como vigiladas y autorizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de sus órganos competentes, a efecto de que sea posible una coordinación eficiente entre los factores de la producción, para realizar las funciones y objetivos de la higiene y seguridad.

10. No se ha tomado verdadera conciencia, ni se ha dado un justo valor a las comisiones de seguridad e higiene, toda vez que los patrones la contemplan como un gasto innecesario y un tedioso trámite burocrático, y los trabajadores la consideran como una forma de perder el tiempo, consecuentemente la secretaría del trabajo a través de campañas de concientización, deberá enfatizar a tales comisiones como un medio para proteger al trabajador que los conlleve a mejorar su nivel de vida y la de su familia; y como una inversión para elevar la productividad.

11. La escasa participación en las comisiones de seguridad e higiene y consecuentemente los pobres resultados obtenidos por la misma, son imputables a una total falta de apoyo por parte de trabajadores y patrones; agregando a lo anterior, que por su parte los integrantes de estos organismos, contribuyen a esta deficiencia de derechos y obligaciones, debido a su ignorancia, apatía, falta de capacitación en la materia, conformismo y pereza para aplicar dichas normas jurídicas.

Por tal motivo debe haber una clara comunicación y eficaz coordinación entre el sector obrero, patronal y estadual, por medio de cursos, exámenes, congresos e inspecciones, a fin de otorgar una mejor protección y orientación al trabajador.

12. La capacitación como el adiestramiento en materia de hi-

gine y seguridad, es una herramienta valiosa para colaborar en la prevención de riesgos laborales, en virtud que al proporcionar conocimientos y destreza sobre actividades que se realizan en cada centro de trabajo permitirán que las causas de los accidentes y enfermedades profesionales se logren eliminar, estableciéndose un clima más seguro en la realización del trabajo.

13. El estado debe asegurar la promoción, cumplimiento y vigilancia de las disposiciones legales en materia de comisiones de seguridad e higiene, a través de autoridades dotadas de facultades jurídicas suficientes para hacer cumplir tales preceptos; así como otorgar un incentivo de tipo económico a las empresas en la exención de impuestos por el cumplimiento íntegro de dicha obligación.

14. La secretaría del trabajo y previsión social y organismos dependientes son por excelencia la autoridad competente para conocer y resolver en todo lo relativo y aplicable a las comisiones de seguridad e higiene, en virtud de que por mandato de ley, tiene como una de sus finalidades, velar por la protección de la salud y vida del trabajador como tal, esto es, como prestador de un servicio personal subordinado; y no como un miembro más de la comunidad en su conjunto, cuya tarea está encomendada a otras autoridades como las sanitarias y de seguridad social.

15. Las autoridades de trabajo deben exigir el cumplimiento y observancia de las comisiones de seguridad e higiene, sin negligencia alguna, tanto a empresa como a trabajadores, sin que puedan bajo pretexto alguno eludir tal responsabilidad, so pena de establecer la sanción a que haya lugar, por incumplimiento de dicha obligación.

# Bibliografía

## Doctrina

ANDRES, George, "Mantenimiento y buen orden de la fábrica", *Manual de Adiestramiento*, México, 1963.

ARENAS AGEA, Luis y Jausas Martí, Agustín; *Tratado Práctico de Seguridad Social*, tomo II, Editorial Bosch, Barcelona, 1971.

AGUIRRE MARTINEZ, Eduardo, *Seguridad Integral de las Organizaciones*, Editorial Trillas, Segunda Edición, México, 1986.

AGUIRRE MARTINEZ, Eduardo, *Manual de Seguridad e Higiene*, Editorial Trillas, Segunda Edición, México, 1987.

ANGULO A., Jorge M., *Manual de Legislación del Trabajo y Previsión Social*, Editorial Gráfica Trujillo, Perú, 1978.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Manual de Derecho Administrativo del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1985.

BARRERA GRAFF, Jorge, *Tratado de Derecho Mercantil*, Editorial Porrúa, México, 1980.

BAUCHE GARCADIIEGO, Mario, *La Empresa*, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1983.

BONILLA Marín, *Teoría del Seguro Social*, México, 1945.

BOCCIA, D., *Medicina del Trabajo*, Buenos Aires, 1952.

BLAKE, Ronald Patton, *Seguridad Industrial*, Editorial Diana, México, 1987.

- BLOMFIELD, J. J., *Introducción a la Higiene Industrial*, Prensa Médica Mexicana, México, 1959.
- CABANELLAS, Guillermo, *Derecho de los riesgos de trabajo*, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo, *Derecho del Trabajo*, tomo II, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- DAVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo*, tomo I, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, Editorial Porrúa, sexta edición, México, 1986.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo II, Editorial Porrúa, sexta edición, México, 1986.
- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, Editorial Porrúa, séptima edición, México, 1981.
- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, tercera edición, México, 1984.
- GOMEZ MERCADO, E., *España creadora y maestra del Derecho Social*, Revista General de Legislación y Jurisprudencia, España, 1974.
- GUTIERREZ SAENZ, Raúl, *Historia de las Doctrinas Filosóficas*, Editorial Esfinge, S.A., México, 1977.
- Instituto Mexicano del Seguro Social, *Lecturas en materia de seguridad social*, Riesgos de Trabajo, México, 1972.
- JURADO, Cuauhtémoc, *La Seguridad Industrial*, México, 1971.

- KOPLAN, Juan, *La Empresa y la Salud de los Trabajadores*, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1972.
- LAZO CERNA, Humberto, *Higiene de Seguridad Industrial*, Editorial Porrúa, México, 1978.
- LANGLE RUBIO, Emilio, *La Autonomía del Derecho Mercantil*, Editorial Reus, Madrid, 1946.
- MANTILLA MOLINA, Roberto, *Derecho Mercantil*, vigésima primera edición, Editorial Porrúa, México, 1981.
- MARTIN CATHARINO, José, *Infortunios del Trabajo*, Gaceta del Trabajo, 1964.
- MARC, Jorge Enrique, *El Accidente de Trabajo "in itinere"*, Gaceta del Trabajo, tomo 16.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1952.
- PEREZ PATON, *Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo*, Buenos Aires, 1946.
- PRUNEDA, Alfonso, *Higiene de los Trabajadores*, Editada por la UNAM, México, 1937.
- RODRIGUEZ MARTIN, Antonio, *Accidentes de trabajo, teoría y práctica de la Responsabilidad*, Editorial Reus, Madrid, 1923.
- RUPRECH, Alfredo J., *Higiene y Seguridad en el Trabajo*, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1961.
- SACHET, *Tratado Teórico Práctico sobre Accidentes y Enfermedades Profesionales*, Buenos Aires, 1948.
- STEGER, Carl Hanns, *Las Universidades en el Desarrollo Social de América*

*Latina*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto, *El Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*, tomo I, Editorial Porrúa, segunda edición, México, 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto, *El Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*, tomo II, Editorial Porrúa, segunda edición, México, 1975.

UNSAIN, Alejandro, *Exposición y Comentario a la Legislación del Trabajo*, Buenos Aires, 1928.

VILLANUEVA, Jorge, *La Empresa en la Dinámica Administrativa*, México, 1969.

### Legislación

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Editorial Porrúa, edición 85, México, 1988.

*Ley Federal del Trabajo*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, séptima edición, México, 1986.

*Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social*, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1985.

*Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, Editorial Porrúa, México, 1985.

*Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Diario Oficial de la Federación, México, 5 de julio de 1978.

*Instructivos del 1 al 21 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Instituto Mexicano del Seguro Social y Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1987.



## Otras fuentes

- Asociación Mexicana de Seguridad e Higiene, A.C., *Memorias*, México, 1969-1972.
- Diccionario de la Academia de la Lengua Española*, Editorial Porrúa, México, 1978.
- Diccionario Jurídico Mexicano*, tomo iv, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Editorial Porrúa, México, 1985.
- Enciclopedia Durvan*, Editorial Marfn, Barcelona, 1972.
- Guía para la integración y registro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene*, tomo i, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
- Guía para la integración y registro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene*, tomo ii, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
- Guía para la integración y registro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene*, tomo iii, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
- Guía para la integración y registro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene*, tomo iv, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
- Guía para la integración y registro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene*, tomo v, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
- Oficina Internacional del Trabajo, "Principios de Seguridad Industrial, La Prevención de los Accidentes". Manual de Educación Obrera. Editada por la OIT, octava edición, Ginebra, 1972.