



137

ZES

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ARAGÓN

INEFECTIVIDAD DE LA COMISIÓN
MIXTA DE SEGURIDAD E
HIGIENE EN EL GRUPO FELDMAN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSÉ LUIS GÓMEZ MUNGUÍA

DIRECTOR DE TESIS
LIC. ROBERTO OLGUÍN GARCÍA

ARAGÓN, ESTADO DE MÉXICO, JULIO 1993.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

C O N T E N I D O

	Página
PROLOGO	3
INTRODUCCION	4
CAPITULO I. GENERALIDADES	
A. ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD LABORAL	
1. MEXICO PREHISPANICO	7
2. EPOCA PRECORTESIANA	10
3. MEXICO INDEPENDIENTE	14
4. EPOCA ACTUAL	17
B. MARCO CONCEPTUAL	
1. LA SEGURIDAD	21
a) EN GENERAL	
b) EN EL TRABAJO	
c) EN LAS COMISIONES MIXTAS	
2. LA HIGIENE	27
a) EN GENERAL	
b) EN EL TRABAJO	
c) EN LAS COMISIONES MIXTAS	
CAPITULO II. MARCO JURIDICO DE LAS COMISIONES MIXTAS	
A. ANTECEDENTES DEL MARCO JURIDICO	36
B. REFERENCIA CONSTITUCIONAL	37
C. LEGISLACION ORDINARIA	41
D. NORMAS REGLAMENTARIAS	43
E. NORMAS ESPECIFICAS	44

CAPITULO III. DE LAS COMISIONES MIXTAS DE HIGIENE	
A. CAUSAS DE SU CONSTITUCION	51
B. INTEGRACION Y REGISTRO	51
C. FUNCIONAMIENTO	69
D. OPERATIVIDAD	76
CAPITULO IV. LA PROBLEMÁTICA EN EL FUNCIONAMIENTO PRACTICO DE LAS COMISIONES MIXTAS	
A. IDEAL LEGISLATIVO	87
B. CAPACITACION	91
C. IDEOLOGIA EMPRESARIAL	97
D. VIGILANCIA DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE	106
E. INOPERATIVIDAD	123
CONCLUSIONES	134
BIBLIOGRAFIA	144

P R O L O G O

El presente trabajo de investigación, significa para mí un inicio de la superación profesional que requiere todo profesionista, por tal razón he puesto en él todo mi empeño para lograr un resultado satisfactorio de acuerdo al elevado criterio del H. Jurado Revisor.

El principal fin que busco es el de transmitir la información contenida en el presente a toda persona que lo utilice como consulta y que se conozca la importancia que tiene la seguridad e higiene dentro del ámbito jurídico y su repercusión en el desarrollo laboral de nuestro país.

El presente trabajo de investigación consiste únicamente en afirmar los conocimientos adquiridos de los maestros, que aunados a la poca experiencia personal dentro del ejercicio de la profesión den al sustentante un criterio suficientemente sólido para obtener el título anhelado, mismo que represente un peldaño más alcanzado, concluyendo con éste el capítulo de mi vida estudiantil e iniciando mi desarrollo en el campo profesional.

Todo esto me da alientos para continuar aprendiendo y aplicar esos conocimientos en una manera contundente al buen desarrollo del país y poniendo un grano de arena para seguir sosteniendo el prestigio de los Licenciados en Derecho.

I N T R O D U C C I O N

Una de las inquietudes del Gobierno de México desde hace algunas décadas, es sin duda la seguridad social de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, ya que estos representan la riqueza del país por ser la fuerza productiva del mismo.

Como consecuencia de que en la actualidad se ha dado un incremento paulatino de los riesgos de trabajo, ha sido necesario crear una mayor concientización, tanto en los trabajadores como en las autoridades, de la problemática existente y llevar a cabo acciones concretas y adecuadas a efecto de que todos los sectores contribuyan y aporten su mayor esfuerzo en beneficio de la salud y la seguridad en los trabajadores.

Toda persona, como miembro de una sociedad y de un sector de la producción, tiene derecho a la seguridad social, misma que requiere obtener un libre desarrollo integral de su personalidad; es por eso que diversas instituciones se han dedicado a crear programas tendientes a promover el mejoramiento de la seguridad e higiene en el trabajo, así como a prevenir y abatir los riesgos de trabajo.

Como apoyo a éstos programas se crearon las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad con la finalidad de realizar tales objetivos, mismos que de acuerdo al criterio del sustentante no

han podido cumplirse; es por ello, que el presente trabajo de investigación contempla el origen, definición y sustento jurídico de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, así como su aplicación específica en el Grupo Feldman y la problemática y deficiencia de la misma.

CAPITULO I

GENERALIDADES

A. ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD LABORAL

1. México Prehispánico.-

El pueblo Azteca se componía del común del pueblo o Mecehuales, constituido por aquellas personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir y por los nobles y señores, clases privilegiadas que obtenían de la primera los elementos que requerían para satisfacer sus necesidades.

Económicamente eran clases ociosas, que ejercían una verdadera tiranía sobre el común del pueblo.

El común del pueblo hacía de la agricultura su actividad fundamental. No había jefe de familia del pueblo Azteca que no fuera agricultor, que no poseyera una pequeña heredad, para el cultivo, de la que obtenía los medios más indispensables para la subsistencia.

Sin embargo, no era la agricultura su única ocupación; había entre los Aztecas, artesanos que practicaban un oficio, que ejercitaban una actividad y que por razón de uno u otra obtenían elementos de subsistencia.

Es interesante además hacer observar que los Aztecas no menospreciaron jamás la práctica de los oficios; según la importancia de la actividad así eran las consideraciones de que se hacía objeto a quienes lo practicaban; consideraciones que en algún caso; el de los comerciantes, llegaron al grado de hacer un grupo diferente, una clase distinta del común del pueblo.

Por lo que respecta a su economía, el pueblo Azteca superó desde su establecimiento en el Lago de Tenochtitlán, la

forma local de satisfacer sus necesidades. La tribu pugnó por conseguir la amistad de los pueblos asentados en el valle y como resultado de esa propia amistad, entabló relaciones comerciales con ellos, al mismo tiempo que las políticas.

A medida que se desarrolló acrecentó su comercio y lo amplió no nada más a los pueblos del Valle de México sino a comunidades distintas con las que no la ligaban relaciones de ninguna especie.

Se puede decir que el pueblo Azteca satisfacía sus necesidades, primero, mediante un trabajo personal cuyo objetivo era el cultivo de las tierras, mediante una economía local abastecida por las personas que ejercitaban un oficio y que producían para vender sus propios artículos; y, tercero, por un intercambio de productos llevado a cabo con pueblos distantes del Valle de México.

Uno de los principios sociales característico de los Aztecas era la libertad de trabajo, el trabajo solo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba servicios y quien los recibía. El Profesor Castorena nos cita:

(1) "Que en el pueblo azteca no se podía hablar de ideas sociales ya que no hubo la exposición de una teoría; pero al respecto se practicaron ciertos principios, como es el de la libertad del trabajo; en el pueblo Azteca salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores; de construir sus casas, de cultivar sus heredades, que siempre fueron remunera-

(1) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pág. 36.

radas, el trabajo sólo podría ser resultado de un mutuo acuerdo entre quién prestaba servicios y quién los recibía, los trabajadores Aztecas ocurrían al mercado de Tlatelolco y en un lugar determinado ofrecían sus servicios, quién los requerían se concertaban con ellos y fijaban ambos las obligaciones que contraían".

Por lo anterior, se deduce que en el Pueblo Azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre; ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder además: la idea de la percepción íntegra de la remuneración. Las formas familiares del trabajo, por lo demás, y la organización corporativa, tuvieron el efecto de impedir la explotación.

Los trabajos forzados existían entre los Aztecas, como siempre han existido en la humanidad; estos estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes, sujetos estos últimos que realizaban el transporte de personas y cosas, como animales de carga.

La esclavitud no tuvo los caracteres de la europea; (2) el esclavo no dejó de concebirse como una persona humana, jamás se

(2) "Las características de la esclavitud en Europa consistían en que había señores tan poderosos que eran propietarios de millones de esclavos, mismos que eran utilizados para realizar todo tipo de trabajo, había quienes únicamente los criaba para alquilarlos en casos especiales. Bajo éste régimen el esclavo, no tenía personalidad jurídica y en consecuencia era considerado por el Derecho como una cosa. Carecía hasta de los más elementales derechos y se encontraba incondicionalmente a disposición de su dueño. En éste tipo de organización social los esclavos

le concibió como una cosa y no se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo.

El esclavo podía tener un patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos; si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo en beneficio propio; el hijo del esclavo no nacía esclavo.

Las causas de la esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre, para poner en esclavitud al hijo, o de hombre libre a sí mismo.

El esclavo que quería dejar de serlo, lo lograba por el simple hecho de repudiar la esclavitud y ampararse en el templo.

Los siervos o mayaques, eran los trabajadores del campo. El siervo, era una especie de esclavo del dueño de la tierra. Se transmitía con ella y tenía la obligación de cultivar la heredad.

Los tamemes, o sean los hombres que ejercían la actividad de cargadores, eran la clase más baja del pueblo Azteca. Eran un simple medio de transporte y sólo podía ejercitar esa actividad.

2. **Epoca Precortesiana.-**

El trabajo de las ciudades se ejecutó por regla general bajo sistemas corporativos. En España, como en toda Europa,

eran designados para realizar los trabajos agrícolas y las labores más pesadas del vasto imperio romano. Ninguno de ellos podía salir de su esfera y dicha esclavitud se transmitía de padres a hijos. Rubén Delgado Moya. El Derecho Social del Presente. Pags. 16 y 17.

prevalecía la forma artesanal de producción, es explicable que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladaran a México las instituciones que se conocían y practicaban en la península ibérica.

Fué así como se implantó en el país el régimen corporativo. El régimen corporativo de la colonia era un todo coincidente con el régimen corporativo de Europa. Sin embargo, conviene anotar las siguientes singularidades:

a. Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, o sea, que se dejó en libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación. Una sola excepción encontramos y es la relativa a la enseñanza. Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar, eran los españoles, se prohibió la práctica de ese oficio a los indígenas.

b. Cuando los indígenas practicaban un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no eran objeto de sanción alguna, se les dejó traficar libremente con los artículos que producían.

Fue cosa deliberada y premeditada de los conquistadores, someter a esclavitud a los indios, cuya mano de obra era considerada como la riqueza más grande de América; pero fueron tan grandes y tan numerosos los abusos cometidos, que no se hizo esperar la intervención de los Reyes de España para proteger y liberar a las grandes masas de aborígenes de la ambición conquistadora.

Las Leyes de Indias⁽³⁾ fueron elaboradas para tutelar a los indios, en todas las manifestaciones y formas de relación.

Las Leyes de Indias que tocaron la materia de trabajo, constituyen un verdadero código de esa especie.

Algunas de ellas⁽⁴⁾ regularon el contrato de trabajo sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de oprimir al trato humano a quien los ocupaba y de limitar la duración del contrato al período de un año; así mismo cómo conservar su seguridad.

Otras Leyes regularon el salario, instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que los indígenas obtuvieran íntegro el salario, otros se ocuparon de establecer la obligación de pagar el salario en dinero, señalando términos para hacer el pago, que fué ocho días; se previno el pago personal de salario o sea en "propia mano" del trabajador; se establecieron, en algunas de las leyes y para determinadas actividades, diversos montos del salario, que pueden considerarse como verdaderos ca sos de salario mínimo. Para acentuar esa protección, se declaró

(3) Las Leyes de Indias, es una verdadera síntesis del derecho hispánico y las costumbres jurídicas aborígenes. En la Nueva España el derecho colonial se integró con el derecho español propiamente dicho en sus formas legal y consuetudinaria, y por las costumbres indígenas, principalmente. Al co

(4) En la Colonia tuvo México también su organización corporativa que en sus rasgos fundamentales, correspondía a la de Europa. La parte más importante, imperó, de la legislación de esa época se encuentra en las Leyes de Indias que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios; en esas leyes se contienen

la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario.⁽⁵⁾

Otras leyes obligaron al descanso semanal en domingo, otras más prohibieron la contratación de indígenas para ser trasladados del lugar de su residencia a lugares ubicados a distancias mayores de cuatro leguas; de la misma manera se obligó a los patrones a curar a los indios enfermos, y se les prohibió ocuparlos en trabajos insalubres y peligrosos como medidas de higiene y seguridad.

Por lo que ve al trabajo del campo, se instituyó el pegujal, o sea la entrega de una porción de tierra al peón para ser cultivado por él en beneficio propio, con aperos, animales y útiles de labranza del patrón.

Los domésticos gozaban además de su salario, de los

sumarse la conquista de México y al iniciarse la colonización de las tierras recién dominadas, la penetración jurídica española se encontró con un conjunto de hechos y prácticas sociales - autóctonas, las cuales, lejos de desaparecer y quedar eliminadas por el derecho peninsular, fueron consolidadas por diversas disposiciones reales y posteriormente por la Recopilación de Leyes de Indias de 1681, que autorizaba su validez en todo aquello que no fuesen incompatibles con los principios morales y religiosos que informaban al derecho español. Lic. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 84.

muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, sobre salario mínimo, sobre pago del salario en efectivo, sobre prohibición de la tienda de raya etc. Llama realmente la atención que ese esfuerzo se hubiera perdido y que la revolución de 1910 encontrara a México, desde el punto de vista de la reglamentación jurídica del trabajo, aún más atrasado que la Colonia. Lic. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 84.

(5) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pág. 39.

beneficios de la alimentación y de la habitación, de la curación en caso de enfermedad y del entierro en el de muerte.

Todavía más, las Leyes de Indias tuvieron el cuidado de establecer las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones.

El trabajo forzoso de los esclavos y de los siervos fué una realidad durante la colonia. El esclavo y el siervo fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio de los que se podían disponer libremente por el dueño.

3. México Independiente.-

El decreto de Don Miguel Hidalgo del 6 de Diciembre de 1812 dado en la Ciudad de Guadalajara por el que abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones ⁽⁶⁾ que pesaban sobre los indios y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el insurgente Don José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demostraron en forma indubitable que los autores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país. ⁽⁷⁾

(6) "Acción y efecto de exigir, con aplicación a impuestos, prestaciones, multas, deudas, etc.". Diccionario Enciclopédico UTHEA, Tomo IV.

(7) Desgraciadamente ese sentido social se perdió. La pérdida obedeció a la forma en que se consumó nuestra Independencia. Había que arrebatársela de las manos insurgentes, para que el movimiento se sujetara a una desvinculación de España y se conservaran las Condiciones sociales que prevalecían en el país. J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pág. 40.

Las leyes que tuvieron el efecto de poner término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma, que consideraron como bienes del clero los que pertenecían a las cofradías y archicofradías sus propiedades, las correspondientes corporaciones dejaron de tener la base de sustentación que prolongó su existencia.

Las Leyes de India entraron en desuso a partir de la Independencia. Se tenía la idea de que la Independencia del país, obraría como un remedio eficaz sobre los problemas sociales de México; el régimen de libertad que se instauró con la Independencia no pudo tener esa consecuencia. Por lo tanto, persistieron las prácticas del trabajo forzoso del peonaje y de la esclavitud.

El estatuto del Imperio consignó la Libertad del trabajo. La ley para la protección de las clases menesterosas, impuso a la Junta que creó la facultad de proponer "reglamentos que

(7) La inmensa mayoría de historiadores están acordes en que el movimiento iniciado por Don Miguel Hidalgo y Costilla es exclusivamente por la Independencia Nacional y que propiamente el que inicia el movimiento por la auténtica liberación de México es el Generalísimo Don José Ma. Morelos y Pavón, quien al propio tiempo sienta las bases fundamentales para estructurar al incipiente estado Mexicano, es decir gesta una Revolución Democrática y Anti-imperialista; la Bandera del Caudillo michoacano fué la de combatir el colonialismo y de romper con sistemas esclavistas, en síntesis, lucha por una libertad integral. Con sus diversos actos se rompe formalmente con la estructura económica, política y social de la Nueva España, al fijar los principios fundamentales que aún en nuestros días siguen siendo base de sustentación del régimen jurídico-político de los Estados Unidos Mexicanos, la acción de Morelos es de reforma social. Alfredo Sánchez Alvarado; Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". Pág. 64 y 65.

orden el trabajo y fijen la cantidad y modo de retribuirlo".⁽⁸⁾ La Ley sobre trabajadores del primero de Noviembre de mil ochocientos sesenta y cinco, comenzaba por declarar la Libertad de Trabajo y la Libertad de Comercio en los centros de trabajo; reguló la jornada de trabajo y la fijó en su duración desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas de descanso para comer; otorgó los descansos de los domingos y días festivos; obligó al pago del salario en moneda; permitió descontar la quinta parte del salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador; las deudas eran personales del trabajador y no trascendían a su familia. Aunque permitió la existencia de tiendas, la ley declaró que los trabajadores son libres de adquirir o dejar de comprar en ellas; canceló las deudas provenientes de la entrega de efectos o mercancías; obligó al patrón a proporcionar al peón del campo, agua y útiles de labranza; cuando en la finca hubiera más de veinte familias de trabajadores su dueño tenía la obligación de fundar una escuela para enseñar a leer y escribir a los niños; la jornada de los menores de doce años de edad es de medio día; consigné que la Ley de trabajadores se aplicaría al trabajo de campo, pero se extendería en lo posible al trabajo de las ciudades, por último, consigné multas de diez a doscientos pesos por cada infracción que se cometiera a la Ley.

La Ley que proyectó la abolición del fósforo blanco ordenaba determinar las existencias en poder de los industriales y

(8) J. Jesús Castorena. Obra citada.

declaró que esas existencias eran las únicas que podrían utilizarse.

4. **Epoca Actual.-**

Fué necesario que transcurriera un siglo de vida política independiente para que en México y en el tiempo que vivimos, apareciera el Derecho del Trabajo, antecedente inmediato del Derecho Social del presente; y también fué indispensable dejar que pasaran casi dos mil años de cristianismo para que a la vieja idea de esclavitud del trabajo se le cambiara, por la otra más moderna de libertad o liberación, y por último haber tenido en cuenta, entre otros múltiples criterios, al de Justo Sierra, que se contiene en el artículo que publicó en la Libertad del 25 de Mayo de 1879 bajo el título "Programa de La Libertad en la Cuestión Industrial".⁽⁹⁾

Sin embargo, para lograr que en nuestro medio social naciera el derecho del trabajo, fué incuestionable que se realizara en primer lugar el estudio de las causas que impedían dicho acontecimiento, lo cual sin discusión alguna, llevó completamente a cabo el legislador constituyente de Querétaro, mucho antes que se promulgara la Constitución Política Social del 5 de Febrero de 1917.

En referencia, las primeras Leyes del trabajo mexicanas

(9) "criterio que, siguiendo el pensamiento sociológico de Spencer, expresa que 'un pueblo es más libre a medida que adquieren mayor desarrollo sus elementos industriales, en la eterna con traposición con los elementos militares', y que 'el trabajo, en que el mundo antiguo veía una señal de esclavitud, es al contrario el único medio de llegar a la libertad'". Rubén Delgado Mo ya. El Derecho Social del Presente. Pág. 49.

son las de Riesgo Profesionales, de José Vicente Villada, del año de 1904, del Estado de México y la de 1906, de Bernardo Reyes, de Nuevo León. (10)

La primera estableció:

1. La presunción en favor del trabajador de que todo accidente debía presumirse de trabajo entretanto no se probara que había tenido otro origen; sentó pues las bases de la teoría del riesgo profesional.

2. Las indemnizaciones consistían en dar media paga durante tres meses.

3. En caso de fallecimiento el patrón debía cubrir el importe de quince días de salario y los gastos de sepelio.

4. La ley se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales.

5. Se adoptó el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

La Ley de Bernardo Reyes sólo contempló los accidentes del trabajo; adoptó la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo; libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima. Durante la incapacidad temporal debería pagarse el 50% del salario; si la incapacidad era parcial permanente, el pago del 20 al 40% del salario durante un año y si la incapacidad era total se imponía la obligación de pagar salario durante dos años. En caso de muerte la indemnización consistía

en el pago del salario durante diez meses o dos años, según las cargas de familia del trabajador.

Es así entonces, que al tiempo de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo, se volvieron numerosos.

El gobierno de Francisco I. Madero, publicó el 18 de Diciembre de 1911 la Ley que creó el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.⁽¹¹⁾

La exposición de motivos de la iniciativa de esa Ley presenta uno de los cuadros más completos de los problemas de trabajo de nuestro país.

El Departamento del Trabajo llevó a cabo una labor meritoria. Debido a su intervención se logró en el año de 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos que es, si no el primer contrato colectivo de trabajo, sí el segundo;⁽¹²⁾ intervino en todos los conflictos graves de

(11) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pág. 44.

(12) "El 20 de Noviembre de 1906, los industriales de Puebla aprobaron el Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón. En términos generales expresa: "La cláusula primera fijó la jornada de 06:00 a.m. a 20:00 p.m., el 15 de Septiembre y el 24 de Noviembre se suspendían las labores a las 6:00 de la tarde. La entrada al trabajo sería 5 minutos antes de la hora. La cláusula catorce fijó los días de fiestas. La cláusula doce autorizó al administrador para fijar la indemnización por los tejidos defectuosos. La cláusula trece prohibió a los trabajado res admitir huéspedes sin permiso del administrador en las habitaciones que proporcionaba la fábrica". El anterior reglamento es el primer intento de ordenación colectivo de las condiciones de trabajo; se publicó el día 4 de diciembre en las fábricas de Puebla y Atlixco; ese mismo día res pondieron los obreros con una huelga. El reglamento está publicado en el libro de Jesús Rivero Quijano: La Industria Textil del Algodón y el Maquinismo." J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pág. 44.

trabajo que se suscitaron en los años de 1912 y 1913, difundió los actos legislativos de los países europeos, prologó - igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo y publicó un boletín de trabajo en el que predomina el dato concreto sobre la expresión teórica.

Legislaron en materia de trabajo el Estado de Coahuila en 1912; Veracruz en 1914 y en 1915 Yucatán; Hidalgo y Zacatecas en 1916; y en este propio año, por segunda vez, Coahuila.

El jefe del Ejército Constitucionalista convocó a la reunión de un Congreso Constituyente para dar al país una nueva Constitución. Se reunió el Congreso en Querétaro, en noviembre de 1916; el primer jefe del Ejército Constitucionalista presentó un proyecto de Constitución. El 5 de Febrero de 1917 fué promulgada la nueva Constitución Mexicana.

Al discutirse el artículo 5º Constitucional, se lanzó la idea, por un grupo de diputados de ideas avanzadas, de incluir en él bases reguladoras del trabajo. Se opuso a esa iniciativa el grupo renovador. Después de arduas y acaloradas polémicas llegaron a una transacción los dos grupos que consistió en consignar, en un capítulo especial, las bases reguladoras del trabajo.

Una vez puesto de acuerdo sobre la fórmula, se trabajó privadamente entre los responsables de uno y de otro grupos con intervención del secretario de Gobernación. Se formuló un proyecto del artículo 123, el que sometido a

la consideración del constituyente fué aprobado sin mayores discusiones.(13)

B. MARCO CONCEPTUAL

1. La Seguridad.-

a) En general.- De acuerdo al Diccionario Enciclopédico de Educación Especial, nos dice que proviene del Latín SECURARE cuidar de sí. Confianza, tranquilidad de espíritu resultante de la creencia de que no existe peligro para el individuo. Actividad básica que hace referencia a la tendencia o disposición estable de la persona a sentirse estimada, protegida y valorada. Se halla en el extremo de un continuo bipolar, cuyo opuesto, la inseguridad, se caracteriza por el sentimiento de indefensión ante un peligro real o imaginario, la falta de estima y la conciencia de amar y ser amado, y se establece en estrecha conexión con la relación objetal madre-hijo. En el niño, la seguridad es el resultado de sentirse amado y aprobado por los padres. Las carencias afectivas precoces a la existencia de relaciones afectivas defectuosas en las primeras fases de la infancia impiden así la formación de una seguridad básica que posibilite el desarrollo armónico de la personalidad.

La actitud de seguridad otorga a la persona una mayor capacidad para establecer lazos afectivos y relaciones sociales más duraderas, derivadas de la confianza en el otro, y una mayor espontaneidad e independencia de acción. Por el

(13) J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, Pág. 45.

contrario, el inseguro de sí mismo pone en crisis permanentemente su self a partir de sí mismo, y de ahí a los demás, en la medida en que aspira a que en todo momento los demás posean otra imagen de él que la que él posee.

Una forma contra la inseguridad es su transformación en lo contrario "hipersecuridad".

La seguridad ha sido considerada también, desde otros enfoques psicológicos, como una necesidad humana que se manifiesta en la búsqueda de una estabilidad en las diferentes áreas de la vida y ligada al instinto de supervivencia. Se habla así de seguridad en el trabajo, seguridad económica.

Se ha llegado a usar la palabra "seguridad" como sinónimo en mayor o menor grado de lo que se ha llamado Derecho a la vida. El hombre no desea una "seguridad" que elimine la libertad de elección y la oportunidad de prosperar, sino que su idea es la de creer tener un derecho tan bueno como el derecho de todo hombre, a vivir en sociedad, a participar en ella de un modo permanente y seguro. Esto reducido a términos más prácticos, la seguridad significa para el trabajador, estabilidad en el empleo.

Sir Villiams Beneridge precisa lo que llama los tres puntales de la seguridad⁽¹⁴⁾ "tres son las condiciones esenciales para que exista la seguridad en el mundo después de la guerra: la primera condición es que se implante la justicia en lugar de

(14) Humberto Lazo Cerna. Higiene y Seguridad Industrial. Pág. 15 y 16.

las fuerzas como arbitro entre las naciones. La segunda condición es que tiene que existir una oportunidad razonable de realizar un trabajo productivo para cada individuo en lugar de la desocupación. La tercera condición es que tiene que existir la seguridad de que se tendrá ingresos suficientes para estar cubierto de la indigencia, cuando por cualquier razón no se pueda trabajar".

b) En el trabajo.- Las obligaciones de los patrones no se reducen en materia de riesgos profesionales a separar las consecuencias o resultados de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. Deben además reducirse unos y otros al mínimo.

La forma de reducir los accidentes, es implantando medidas preventivas de los accidentes de trabajo.

Las causas de los accidentes son innumerables todas más ó menos fatales; pero es posible, frente a las causas de peligro comunes u ordinarias, oponer aquellas medidas, aparatos, útiles protectores etc., que si no las eliminan totalmente, si las reducen al mínimo.

Toda una técnica de medidas preventivas contra accidentes de trabajo se ocupa de éste problema. Es tan eficaz la acción de las medidas preventivas de seguridad que en aquellas industrias donde se han implantado, se experimenta una reducción considerable de siniestros, en algunas, de algo más de un 50%.

Ahora bien, por lo que respecta a la investigación de los accidentes se considera de suma relevancia, ya que de ella podemos obtener un panorama más amplio y estadístico de las causas

que lo originaron, y de esta forma poder prevenir y reducirlos al mínimo.

La investigación de los accidentes siempre debiera ser hecha en el lugar mismo en que se produjeron.

Dicha labor se verá sobremanera facilitada si el investigador encuentra la escena del accidente exactamente como estaba en el momento en que éste se produjo; por eso, después de un accidente, el sitio debería dejarse tal cual, a menos que hayan de adoptarse medidas para proteger al personal o para impedir mayores daños.

Bien se haya cambiado algo o no en el sitio del accidente, conviene tratar de reconstruir la sucesión de los hechos procedentes a simultáneos al accidente, posiblemente con la ayuda del accidentado si es posible y con la cooperación de quienes lo presenciaron.

El investigador debiera inspeccionar cuidadosamente el lugar y luego interrogar a los testigos. En muchos casos descubrirá así la causa del accidente, pero en otros, cuando por ejemplo, se haya roto alguna parte metálica, será preciso recabar la ayuda del laboratorio de investigaciones.

Si parte de una pieza de un aparato, como una cadena o un cable se rompe, conviene descubrir la causa de esta falla y para ello se debería examinar y probar el material a fin de descubrir si era inadecuado, si había sido objeto de malos tratos o si, sencillamente, estaba desgastado.

La información necesaria podrá obtenerse mediante un examen microscópico, o mediante pruebas efectuadas con una

muestra del metal, o mediante análisis químico.

Los accidentes pueden investigarse con dos propósitos: descubrir quien es el responsable o cómo impedir accidentes análogos. Determinar la responsabilidad en los accidentes puede ser algo muy distinto que prevenirlos; ya que puede relacionarse con cuestiones de indemnización o infracción a los reglamentos o diferentes sanciones morales o materiales, pero en ciertos casos puede ayudar a impedir que se repita el mismo tipo de accidente.

Si la persona interrogada estima que la investigación tiene por fin descubrir el responsable, es posible que las personas cuya conciencia no esté muy tranquila no suministren información correcta o completa. Entonces será imposible descubrir la causa del accidente y, por ende, concebir un medio de prevención.

Al investigar accidentes siempre debe tenerse presente que es mucho más importante prevenirlos que limitarse a asignar responsabilidades.

La seguridad definitivamente no se puede imponer. El asymir una actitud segura responde solamente a un proceso dinámico y continuo de educación; sin embargo, desde el punto de vista jurídico, existen normas que cada empresa debe observar para garantizar la salud y la vida de los trabajadores adoptando las medidas adecuadas en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

c) En las Comisiones Mixtas.-- La participación de todos los empleados y trabajadores de la empresa en los esfuerzos de

seguridad es clave. Y que bueno que así sea por que debemos confiar en ellos y darles oportunidad de aportar su inteligencia, creatividad e iniciativa en la búsqueda de soluciones a ésta problemática que también es suya.

De igual forma organizaciones sindicales siguen siendo un pilar fundamental en estos esfuerzos merced a la orientación a sus agremiados y su activa participación en las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que desde hace décadas vienen actuando como cédulas promotoras de la seguridad.

Es por ello, que las Comisiones Mixtas son los organismos auxiliares más valiosos para dotar a cualquier empresa del mejor dispositivo de seguridad, si es que tales comisiones están debidamente estructuradas y desempeñan su labor dentro de patrones mínimos de tecnificación ya que éstas serán eficaces si en sus objetivos prevalecen la permanencia de la seguridad y la forma de aplicarla; pero son inoperantes si carecen de guía, si no se capacitan a sus integrantes, si se hace que se actúe por mero instinto.

Es a las Comisiones a quienes les corresponde el promover constantemente a la seguridad dentro de la empresa, de tal manera que se llegue a formar un hábito en los trabajadores y ser parte de su propia educación y lo lleven más allá del centro de trabajo.

Las dos maneras de intuir el sentido de la seguridad en los trabajadores, son resaltar las consecuencias de los riesgos realizados, e indicar las ventajas de obrar siempre dentro de la seguridad.

2. La Higiene. -

a) En General. - De acuerdo a lo que establece la enciclopedia UTEHA, nos define a la higiene como:⁽¹⁵⁾ Parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud, previniendo enfermedades. La Higiene es una ciencia de aplicación que no solo se ocupa del estudio de las relaciones del hombre con el medio exterior, a fin de mejorar sus condiciones sanitarias y de este modo evitar o amenguar el efecto de la enfermedad, sino también utilizar todos los recursos y conocimientos de la ciencia con éste mismo propósito. La higiene progresó de un modo decisivo al aplicar el microscópio al estudio de los seres vivos, lo cual permitió constituir la Bacteriología y la Protistología,⁽¹⁶⁾ como ciencias independientes, y con los avances de la Fisiología, la Bioquímica y la Química. De éste modo, las normas empíricas antiguas adquieren una base científica con pleno carácter de ciencia. La Higiene no solo procura el regular el desarrollo del individuo y la especie desde el punto de vista físico ó fisiológico y mental ó psíquico, sino también crea el ambiente físico y psíquico más adecuado para el perfecto funcionamiento del niño y del hombre la higiene se divide en privada y pública, sin que realmente sea fácil establecer el lí

(15) Diccionario Enciclopédico UTEHA, tomo V. Pág. 1244 y 1245.
Editorial Hispano Americana.

(16) Ciencia que estudia a los protozoarios. Diccionario Enciclopédico UTEHA, tomo VII. Pág. 1221.

mite entre ambos, dada la vinculación del individuo a la sociedad y la influencia que ésta tiene en aquel.

La escolar es la parte de la Higiene que se ocupa en las condiciones de local escolar y de las normas didácticas, pedagógicas y psicológicas conducentes al normal desarrollo y funcionamiento de las facultades fisiológicas y psíquicas del niño.

La mental es aquella que atiende al perfecto desarrollo y funcionamiento psíquico del individuo a fin de lograr un perfecto equilibrio mental.

La Higiene privada es aquella cuyos preceptos son aplicados por el individuo. Mientras que la pública se ocupa de los preceptos higiénicos desde el punto de vista social y colectivo. La aplicación de las normas y preceptos de ésta modalidad de la Higiene está encomendada a la administración pública, estatal, provincial o municipal.

La Higiene profesional es entendida también como la del trabajo ya que es aquella que atiende a las normas de las condiciones del trabajo en cada una de las profesiones y oficios.

b) En el Trabajo.- La lucha contra las causas determinantes de las enfermedades profesionales, es una lucha médica e higiénica. Médica por cuanto que es la Medicina la que determina los padecimientos; higiénica, puesto que es a través de ésta rama que se trata, de eliminar las causas específicas de las enfermedades profesionales ó de atenuar su acción.

También en ésta materia el legislador obliga a los patronos a implantar medidas de higiene para impedir el desarrollo,

no nada más de las enfermedades profesionales, sino de todo tipo de padecimientos.

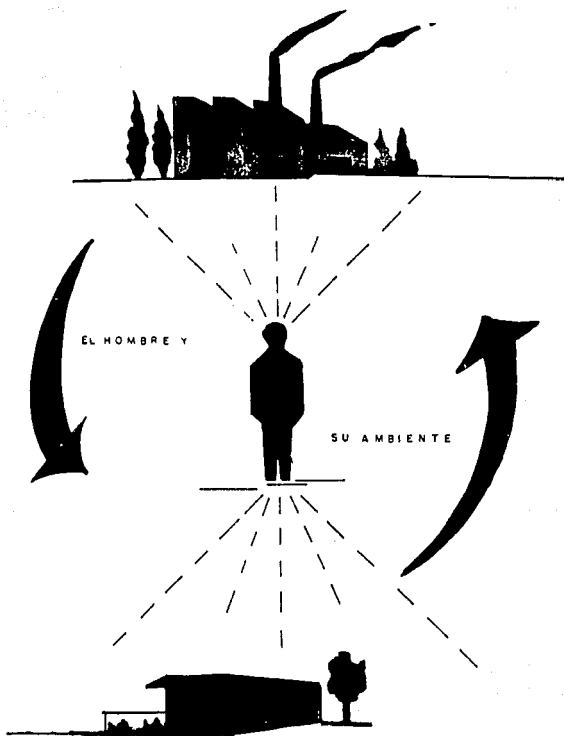
Las condiciones en que se realiza el trabajo y las condiciones de vida del trabajador influyen de manera directa en su potencial productivo. Si son adecuadas favorecen su rendimiento, propician la colaboración entre los factores de la producción y estimulan las actitudes positivas de cambio del propio trabajador. En sentido opuesto, condiciones de vida y de trabajo adversas, limitan sus posibilidades de contribución al esfuerzo productivo, reducen sus perspectivas de bienes, frenan el progreso de la empresa y la generación de riqueza de la sociedad.(17)

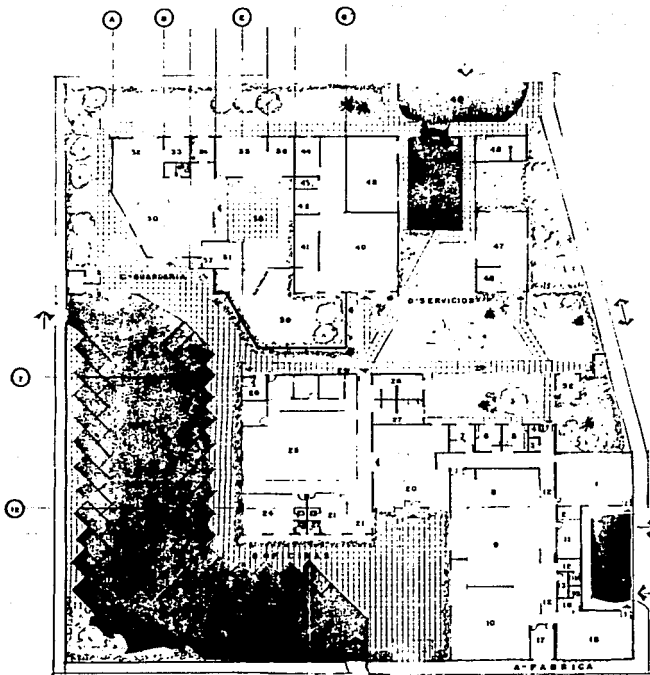
c) En las Comisiones Mixtas.- La Higiene, ó el término moderno utilizado como Medicina del Trabajo, no puede dejar de ser importante dentro del desarrollo de una empresa, es por ello que éste rubro es tomado y aplicado por cada Comisión de Higiene establecida en la empresa; las enfermedades profesionales deben quedar englobadas dentro del término genérico de daños en el trabajo.

La Comisión en éste campo prevé el que un trabajador puede sufrir un padecimiento como consecuencia del trabajo. La causa que lo provoca tiene la característica de repetirse durante mucho tiempo; desencadena trastornos orgánicos por múltiples acciones del mismo tiempo que se van acumulando; es por ello

(17) Ilustración No. 1. Humberto Lazo Cerna. Higiene y Seguridad Industrial. Pag. 96.

ILUSTRACION 1





PLANTA BAJA



A FABRICA

- 1 Almacén materias
- 2 Oficina
- 3 Accesorios
- 4 Oficina
- 5 w. c. mujeres
- 6 w. c. hombres
- 7 Telegrafía
- 8 Estanque oxidación
- 9 Estanque inactivación
- 10 Estanque inactivación
- 11 Bodega hexagrama
- 12 Vaulas
- 13 Superficie
- 14 w. c.
- 15 w. c.
- 16 Oficina
- 17 Control calidad
- 18 Almacén para materias
- 19 Caja y descarga

B OFICINAS

- 20 Español variable
- 21 Dirección Secretaría
- 22 w. c.
- 23 Entrada
- 24 Sala juntas
- 25 Administración
- 26 Inodoro
- 27 Vaulas, balsa etc.

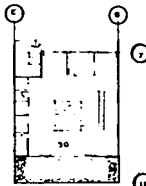
C SERVICIOS

- 28 Vaulas, balsa etc.
- 29 Vaulas cubiertas
- 30 Sala juntas
- 31 Dirección
- 32 Sala de juntas
- 33 Banco atico
- 34 w. c. niños
- 35 Corredor niños
- 36 Cuarteta
- 37 w. c.
- 38 Pano, audiotexto
- 39 Jardín, pargón

D SERVICIOS

- 40 Cocina personal
- 41 Cocina
- 42 Control
- 43 Oficina
- 44 Almacén aceites
- 45 Almacén general
- 46 Mantenimiento
- 47 Cuarto máquinas
- 48 Cuarto de juntas
- 49 Falso acceso
- 50 Biblioteca
- 51 Estacionamiento
- 52 Control de personal

Sup. construida 2.875 m²



PLANTA ALTA

FABRICA ELEMENTOS ELECTRONICOS

PLANTA ARQUITECTONICA

Diseño: Arq. María Luisa Yoverino Orsini

Para el Dr. Humberto Lajo Costa

Escala: 1:500

Febrero 1961

que existe evidencia y presunción.

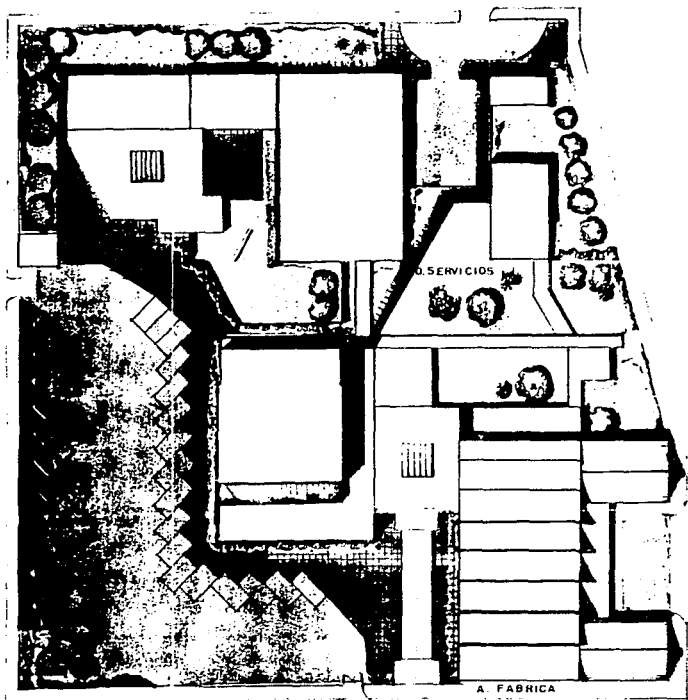
El principal objetivo de la Comisión es el de vigilar, que el trabajador durante su jornada laboral se desempeñe dentro de un ambiente higiénico tanto físico como mental y ecológico, tales como el agua potable existente en los centros industriales así como sus sistemas de purificación y las instalaciones sanitarias; las instalaciones anexas a las fábricas como son los comedores, cocinas, dormitorios, guarderías infantiles, tiendas de consumo etc.⁽¹⁸⁾

Expuesto el presente capítulo, puedo concluir en que la Seguridad es el complemento obligado de la Higiene ó viceversa. No importa en éste campo el orden de los factores. Las dos forman parte de un todo indisoluble.

Es así, que las buenas condiciones de seguridad e higiene en la empresa denotan interés por el trabajador y le permiten desarrollar de manera satisfactoria y productiva su actividad; son importantes porque tienden a preservar su vida, su integridad física y mental, su competencia y su dignidad personal.

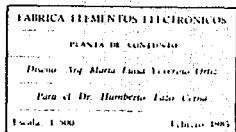
Las instalaciones inadecuadas, la falta de mantenimiento a la maquinaria y equipo, la mala calidad de las herramientas, la insuficiencia de equipos de protección y la insalubridad, dificultan la actividad productiva y provocan la ocurrencia de riesgos que afectan sensiblemente la vida de las personas de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto.

(18) Ilustración No. 2 Humberto Lazo Cerna. Higiene y Seguridad Industrial. Pág. 321



PLANTA

ILUSTRACION 2



Si bien es cierto que el mejoramiento de las condiciones de trabajo y particularmente las relativas a la seguridad y la higiene en los centros laborables, exige de una estrategia amplia que considera los diversos factores que se anotan antes, debe enfatizarse que la atención a los aspectos de formación y desarrollo de los recursos humanos tienen una importante incidencia en ese renglón, significan incluso la parte medular del proceso de mejoramiento.

CAPITULO II
MARCO JURIDICO DE LAS
COMISIONES MIXTAS

A. ANTECEDENTES DEL MARCO JURIDICO

A la fecha no existe ningún dato histórico que permita afirmar que en el México prehispánico se hubiera legislado en materia de seguridad e higiene. Fué durante el régimen de la colonia que surge la primera Declaración de los Derechos del hombre Americano; la Legislación de las Indias, inspirada en los principios de la persona humana, de la libertad y de la igualdad de la justicia social, como lo cito en el Primer Capítulo.

Existen algunos escritos en esta época sobre el buen tratamiento a los indios, esto ocurre hacia 1609.

La real cédula del año 1632, ordena que:

.... "los dueños de obrajes al caer enfermo alguno de los operarios que trabajaban de pie en su casa..."⁽¹⁾ Si se les mantenía la calentura, hasta el tercer día, lo haría visitar por algún médico o cirujano si lo hubiera en el lugar y con tinuando la calentura, se pase al hospital, y no habiéndolo en el lugar, ni teniendo el enfermo casa a que poderse acoger, se le destine algún aposento con separación de los demás...". Algunos otros escritos datan del año 1784, 1790.

En la memoria de la Comisión Nacional del Salario Mínimo del año 1607, aparece también un párrafo referido a la seguridad y la higiene de aquellos tiempos. Estas leyes y ordenanzas exigían deberes sociales de protección y cuidado no

(1) Apuntes de la Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad. "La Seguridad en México".

solo material, sino también económicos y espirituales, no solo para el español, sino también para el indígena.

Hidalgo y Morelos lucharon por establecer leyes que impidiera la injusta distribución de la riqueza, proteger al campesino y fomentar la industria.

Triunfantes las ideas republicanas y consolidadas las instituciones políticas de México, quedan plasmados estos anhelos en la Constitución del 5 de febrero de 1875.

Cabe señalar que la pobreza en materia de legislación, no era exclusiva de México, pues la mayoría de los estados europeos estaban en las mismas condiciones y sólo algunos países como Inglaterra, Alemania y otros habían establecido algunas medidas legislativas tendientes a la conservación de la salud del obrero.

B. REFERENCIA CONSTITUCIONAL

Las relaciones entre los seres humanos se han regido históricamente por una serie de normas que refuerzan la defensa colectiva y resuelven los problemas internos grupales. Estas disposiciones o normas pueden ser de orden jurídico, moral, religioso o de trato social.

Las normas escritas que han sido emitidas por una autoridad aceptada colectivamente son de orden jurídico y en conjunto forman un sistema.

Dentro de éste sistema, existen diversas ramas, y la rama que en lo particular nos interesa es la del Derecho Social, la que de acuerdo con el maestro Trueba Urbina, protege, tutela y

reivindica a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles. En nuestro país obreros y campesinos son los grupos débiles, por lo que a su vez el Derecho Social se subdivide en Derecho Agrario y Derecho del Trabajo o Laboral.

Particularizando, diré que el Derecho Laboral es aquél que reúne las normas que se dan con el fin de determinar la manera de realizar actos de trabajo.

Se entenderá como Marco Jurídico el conjunto de preceptos de Derecho en vigor que en determinado tiempo y lugar el Estado exige como obligatorios.

En México nuestras normas jurídicas que conforman el Derecho llevan un ordenamiento jerárquico porque tiene un común que todas ellas derivan de la misma Norma fundamental que les dá origen. (2)

Las Normas forman éste sistema en atención a la gradación en que se encuentran, de tal manera que cada Norma es la razón de la validez de otra de grado inferior, que a su vez apoya y da origen a otras, pero todas finalmente parten de la Norma fundamental.

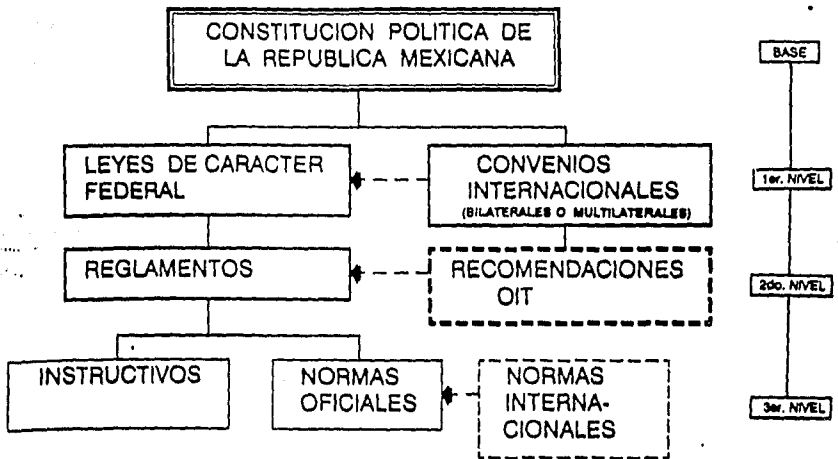
La Constitución Política de un país constituye la Ley Suprema que regula dos aspectos: los derechos del hombre y la organización del Estado. El primero es fundamental para la convivencia de todos los individuos en una sociedad regida por el derecho.

(2) Ilustración No. 1. Apuntes de la Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad.

ILUSTRACION 1

MARCO JURIDICO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL, ECOLOGIA Y PROTECCION CIVIL

AMBITO FEDERAL



Por lo que respecta al segundo aspecto, la Constitución, al ser Norma Suprema de un País, debe regular el tipo de Estado que se pretende adoptar y la forma de Gobierno que se elija para su desenvolvimiento.

La Norma Básica de nuestro Sistema Jurídico Mexicano lo es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La vigente fué redactada y aprobada por un Congreso Constituyente en la Ciudad de Querétaro, el día 5 de febrero de 1917 fué promulgado con toda solemnidad.

Es llamada también nuestra Carta Magna, ya que nada ni na die podrá estar sobre lo que en ella está asentado. Fué la prmera en el mundo en establecer las garantías sociales, como respuesta a los reclamos del pueblo que dieron origen a la Revolución Mexicana, además de contener en su artículo las garantías individuales.

En las Repúblicas Democráticas como México, el Gobierno se distribuye en tres poderes; donde ninguno sobresale ni es más fuerte: El Legislativo, es el que hace las leyes; el Ejecutivo, el que publica y vigila que se cumplan; y el Judicial que se encarga de aplicar las leyes cuando existen conflictos. La Ley Suprema señala las facultades de cada uno de estos poderes.

La Legislación Mexicana sobre la Seguridad en el Trabajo, tiene su base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en su artículo 73, faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes de trabajo, reglamentarias del Artículo 123 fracción X; para dictar leyes sobre salubridad general de la República fracción XVI, del citado artículo; así como para

expedir leyes que establezcan la concurrencia del Gobierno de los Estados y de los Municipios en el ámbito de sus respectivas competencias.

La expedición de éstas leyes siempre tendrán como esencia la seguridad e higiene del trabajador; ya que al satisfacer éstos aspectos se traduce en bienestar para el ámbito laboral e integral del personal productivo existente en el país.

Lo arriba citado enfatiza la relevancia de la higiene y seguridad, así como la existencia de las Comisiones Mixtas en las empresas; ideología que a la fecha no se ha concientizado en los dirigentes empresariales.

C. LEGISLACION ORDINARIA

Como todo ente humano goza de derechos y acata obligaciones, en el tema que nos ocupa el desempeño de un trabajo trae consigo a las mismas, teniendo los patrones como obligación primordial: "Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores,.....".⁽³⁾

Por otra parte, el patrón deberá proporcionar a los trabajadores el equipo y material de seguridad para el desempeño de labores de acuerdo a lo que establecen los reglamentos e instructivos en materia de higiene y seguridad; dicha disposición

(3) Forman parte de las obligaciones de los patrones, consagradas como principios fundamentales para la elaboración de un trabajo". Ley Federal del Trabajo. Artículo 132, fracción XVI.

ción se encuentra normada en el artículo 132 fracción XVII y XVIII de la Ley Federal del Trabajo.

Es por ello, que lo arriba citado implica las consecuentes obligaciones de los trabajadores, ya que éstos serán responsables de utilizar el material y equipo proporcionado por las empresas, así como las medidas de seguridad dadas a conocer a éstos, a través de cursos de capacitación, carteles y folletos de difusión. El sustento jurídico de ésta disposición se encuentra contemplada en el artículo 134 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

El incumplimiento de las anteriores prescripciones, trae consigo sanciones aplicadas, tanto al patrón como al trabajador.

En el caso del patrón, éste se hará acreedor al pago de indemnizaciones, de acuerdo al tipo de contratación y antigüedad por trabajador, éstas indemnizaciones son contempladas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 50 fracción I, II y III.

Por lo que se refiere a los trabajadores, la sanción tendrá como premisa el despido sin derecho a indemnización. Para mayor abundamiento, se deberá consultar al artículo 47 fracción VII y XII de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, la activación de las Comisiones Mixtas, demandan obligaciones para los patrones y trabajadores, y el asumir las con óptimo resultado de éstas. El código laboral tratado, es el que señala en sus artículos 132, 134, 509 y 510 lo concerniente a la operatividad de las Comisiones Mixtas de Higiene y

Seguridad, ya que éstas deben organizarse dentro de determinados cánones y realizar las funciones dentro del procedimiento establecido. (4)

D. NORMA REGLAMENTARIA

Derivado de las disposiciones del apartado A del Artículo 123 Constitucional, que establece la regulación de normas tendientes a mejorar las condiciones de vida para los - trabajadores se crea así el Reglamento General de Seguridad e Higiene, como una parte medular de la Ley Federal del Trabajo. Que debido a los rigurosos cambios que ha sufrido el país a través del tiempo, fué necesario crear ésta norma reglamentaria para que en los centros de trabajo, especialmente aquellos que están destinados a la producción industrial, puedan operar con los recursos técnicos necesarios en todo proceso de industrialización y aunado al incremento de las actividades económicas, fué necesario ampliar el área que cubre las disposiciones y normas técnicas en materia de seguridad e higiene.

El Reglamento de Seguridad e Higiene, tiene por objeto prevenir accidentes y enfermedades en aquellos locales donde con motivo del desempeño de su trabajo, el individuo esta ex

(4) "Conforme a lo dispuesto por esta Ley, los patrones tienen obligación de formar e integrar las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, así como las de Capacitación y Adiestramiento. Estas Comisiones tienen por objeto respectivamente vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación, implantado en la empresa y para investigar las causas de los riesgos de trabajo, proponiendo medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan. Alberto Trueba Urbina. Ley Federal del Trabajo.

puesto a que su salud resulte dañada y aún a sufrir la pérdida de su vida, buscando así el mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en la construcción, instalación y mantenimiento de los locales de trabajo, del equipo industrial y de otros factores de la producción que deban ser tomados en cuenta y aprovechados en beneficio de los trabajadores.

Dentro del reglamento se mencionan una serie de disposiciones sobre seguridad e higiene. En el título décimoprimer, del Capítulo III se establece la organización y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, derivándose así la norma específica.

E. NORMA ESPECIFICA

Como norma específica encontramos a los instructivos del Reglamento General de Seguridad e Higiene, sirviendo éstos de base para identificar la manera precisa y regular de cada una de las áreas donde se realizan actividades laborales, dentro de un centro de trabajo.

En la actualidad se cuenta con 22 instructivos de seguridad e higiene, de los cuales hago mención de ellos para una mejor apreciación.

INSTRUCTIVO 1. Relativo a las condiciones de seguridad e Higiene en los edificios, locales, instalaciones y áreas de los centros de trabajo.

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

INSTRUCTIVO 3. Relativo a la obtención y refrendo de licencias para operadores en grúas y montacargas en los centros de trabajo.

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

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

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

INSTRUCTIVO 7. Relativo a las condiciones de seguridad e higiene para la instalación y operación de ferrocarriles en los centros de trabajo.

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

INSTRUCTIVO 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.

INSTRUCTIVO 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.

INSTRUCTIVO 11. Relativo a las condiciones de seguridad e

higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.

INSTRUCTIVO 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 ionizantes capaces de producir contaminación en el ambiente laboral.

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

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

INSTRUCTIVO 15. Relativo a la exposición laboral, a las condiciones térmicas elevadas o abatidas en los centros de trabajo.

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

INSTRUCTIVO 17. Relativo a los requerimientos y características del equipo de protección personal para los trabajadores.

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

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

INSTRUCTIVO 20. Relativo a los requerimientos y caracte

rísticas de los botiquines para primeros auxilios en los centros de trabajo.

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

INSTRUCTIVO 22. Relativo a las condiciones en los centros de trabajo donde la electricidad estática representa un riesgo.

De acuerdo al Capítulo que nos ocupa el presente trabajo, el instructivo que funge como norma específica en la operatividad de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad corresponde al número 19 relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las mismas. Es, por ello, que es importante el citar que dicho instructivo en el año de 1991 sufrió diversas modificaciones, ⁽⁵⁾ por lo que realicé un análisis comparativo con él publicado en el año de 1978 y vigente hasta abril de 1991. Obteniéndose los siguientes resultados.

Disposiciones Generales.- Se adiciona que el instructivo será de observación obligatoria para los patrones y trabajadores, y tiene por objeto establecer los lineamientos sobre la constitución, registro y funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en los centros de Trabajo.

Constitución de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.- Dentro de éste apartado es mínima la modificación y lo único que se amplía es que los integrantes de las

(5) Publicado en el Diario Oficial de la Federación. Abril 29 de 1991.

Comisiones Mixtas desempeñan sus cargos dentro de la jornada de trabajo y en forma gratuita.

Registro de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.- En referencia a éste rubro, la modificación primordial consiste en el énfasis de la responsabilidad correlativa con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; asimismo se menciona el procedimiento hasta el nivel de análisis profundo para el Registro de Comisiones, logrando con ello transparencia para su interpretación y cumplimiento.

Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Dentro de éste apartado se adiciona en cada inciso lo referente al equilibrio ecológico y se hace énfasis en la vigilancia de seguridad e higiene en las instalaciones y en el ambiente laboral.

Para concluir citaré que se adicionan al instructivo vigente, 2 partados: a) Investigación de los Riesgos de trabajo y b) Accidentes de Trabajo.

Como se puede apreciar, desde hace siglos ya se tenía cierta preocupación para proteger a la clase trabajadora, pero carencia de la fuerza dado que no había ninguna autoridad que la vigilara, y no es sino hasta que quedan plasmados en la Carta Magna de 1857.

Dando pie así a una nueva etapa para la seguridad en los centros de trabajo.

De la Carta Suprema se derivan ciertas Legislaciones, y la encargada de Legislar en materia de seguridad lo es la Ley Federal del Trabajo, la cual en su tiempo fué de suma importancia,

pero que ahora en la actualidad se ha quedado rezagada, dado a los avances industriales que se tienen, así como los cambios en las diversas actividades laborales. Es por ello que el Reglamento de Seguridad e Higiene y sus instructivos requieren de una actualización constante, y a la fecha no se le ha dado la importancia debida, ya que muchos de ellos son inoperantes por las utopías que encierran.

CAPITULO III
DE LAS COMISIONES MIXTAS
DE
HIGIENE

A. CAUSAS DE SU CONSTITUCION

El desarrollo de labores en instalaciones insalubres y faltas de seguridad han originado un alto índice de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; las autoridades concientes de dicha situación establecen firmemente la obligatoriedad por ley de la creación de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad, debiendo existir éstas en toda empresa; no solamente por imperativo de la ley, sino por que así conviene al empresario por dos motivos principales:

- 1.- Se crea un ambiente de tranquilidad entre el personal y la productividad aumenta; y,
- 2.- Se evita que ocurran siniestros, que normalmente tienen epflogos costosos y dramáticos.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene deben ser organismos que, si bien no van a proporcionar a las empresas la seguridad necesaria, si pueden ser los más valiosos auxiliares de las estructuras técnicas creadas o que se creen para tal efecto. Unas comisiones mixtas bien organizadas, bien instrumentadas, serán el incremento de la seguridad hasta niveles óptimos.

La idea generatriz de este capítulo es colaborar o crear de manera correcta y con la debida oportunidad y rigor técnico las comisiones mixtas, así como a orientarlas para un desempeño eficaz.

B. INTEGRACION Y REGISTRO

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene deben

empezar a constituirse inmediatamente después de que se tenga integrado todo el personal de confianza y sindicalizado que vaya a conformar la planta de Trabajadores de la empresa, ya que el Reglamento General de Seguridad e Higiene dispone que dichas comisiones deberán estar conformadas dentro de un plazo no mayor de 30 días después de la fecha de iniciación de actividades.

Las comisiones mixtas se deben constituir por igual número tanto de representantes de los trabajadores como del patrón. El Instructivo número 19 nos cita en su séptimo punto⁽¹⁾ "que el número de representantes que integran la Comisión Mixta estará en relación directa al número de trabajadores que laboren en cada división, planta, unidad y turno de trabajo en la siguiente forma:

- a) Para un número no mayor de veinte trabajadores, un representante de los trabajadores y uno de los patrones.
- b) Para un número de veintiuno a cien trabajadores, dos representantes de los trabajadores y dos de los patrones.
- c) Para un número mayor de cien trabajadores, cinco representantes de los trabajadores y cinco de los patrones."

Se podrá nombrar más representantes si así se considera

(1) Instructivo número 19, publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el Diario Oficial de Fecha 29 de Abril de 1991.

necesario. Por cada representante propietario, se debe designar un suplente.

Los requisitos de los integrantes de la Comisión Son:

- a) Trabajar en la empresa.
- b) No ser trabajadores eventuales.
- c) No ser trabajadores a destajo, a menos que todos o la gran mayoría laboren dentro de éste régimen.
- d) Ser mayor de edad.
- e) Poseer la instrucción y experiencia necesarios.
- f) Haber demostrado honorabilidad y sentido de responsabilidad.
- g) De preferencia ser el sostén económico de la familia.

Los representantes del patrón deben ser designados por éste entre los trabajadores de confianza, considerando dentro de éstos a los ejecutivos o jefes.

Los representantes de los trabajadores serán designados por el sindicato; si éste existiere, y por la mayoría de los trabajadores en caso de que éstos no estén sindicalizados.

Otros factores que son manejables para determinar el número de Comisiones y el de integrantes de las mismas, independientemente del número de trabajadores que laboran en la empresa; son los siguientes:(2)

- a) La superficie del centro de trabajo en donde pueden surgir riesgos.

(2) Eduardo Aguirre Martínez. Manual de Seguridad e Higiene. Pág. 25.

- b) La ubicación de los inmuebles ocupados por la empresa.
- c) El tipo de actividades de la empresa.
- d) Los riesgos generales por instalaciones, maquinaria y equipo.
- e) Las características de los edificios.
- f) El número de áreas, zonas de trabajo, edificios, naves o locales que formen unidades industriales.
- g) Los turnos laborales.

A continuación explico genéricamente estos factores.

a) La superficie del centro de trabajo.-

La superficie del centro de trabajo en donde pueden surgir riesgos, incide en el aumento ó disminución del porcentaje de comisionados en materias de seguridad e higiene.

En términos generales, el porcentaje de comisionados debe estar en razón directa a la superficie riesgosa, a partir de una base promedio entre cuatro y diez metros cuadrados por zona de operación de cada trabajador.

Así, una superficie de 100 m² en la que laboran 10 trabajadores, requerirá de un comisionado, como también ocurrirá si la superficie es de 60 m².

Una superficie de 200 m² en la que se desempeñen los mismos 10 trabajadores requerirá de 2 comisionados (20 por ciento); en cambio en la misma superficie ocupada por 50 trabajadores (uno por cada m²), los comisionados pueden estimarse en el orden de 3, ó sea, un 6% solamente.

La reducción de las áreas laborales significa reducción del número de comisionados de manera comparativa en una misma

actividad siempre y cuando las zonas de trabajo conserven márgenes vitales de seguridad, esto es, si no se concentran demasiados trabajadores como para saturar las áreas, toda vez que en este supuesto el número de comisionados se debe aumentar, por que en sí la superficie es un riesgo adicional.

b) La ubicación de los inmuebles ocupados por la empresa.

La ubicación de los inmuebles puede repercutir en la creación de comisiones especiales ó de la asignación de comisionados a actividades determinadas, si de la ubicación surgen situaciones riesgasas:

- La colindancia con empresas de alto ó medio riesgo de explosión.
- La colindancia con empresas en las que se produzcan emanaciones de gases ó vapores tóxicos ó caústicos.
- La colindancia con vías de intenso tránsito y altas velocidades.

Los tres primeros supuestos entrañan peligros generales para la empresa, en tanto que el último lo será únicamente para el personal en las horas de entrada y salida. Es conveniente recordar que por accidente de trabajo se entiende el ocurrido en la fuente de trabajo y en el trayecto entre ésta y el domicilio del trabajador.

Los riesgos emanados de la ubicación de la empresa obligan a la creación de comisiones de supervisión perimetral y de protección a los trabajadores en las horas de entrada y de salida. Esto es, obliga al incremento del número de comisionados.

c) El tipo de actividades de la empresa.-

El tipo de actividades que se realizan en la empresa es factor determinante de la porcentualidad de los integrantes de las comisiones mixtas en relación con el número de trabajadores en el área de labor.

Para efectos de clasificación del riesgo, las actividades se dividen en:

- Ordinario
- Bajo
- Medio
- Alto
- Máximo

El riesgo ordinario, normal está comprendido en actividades de comercio, instrucción, bibliotecas, restaurantes, oficinas, etc.

El riesgo bajo comprende los trabajos realizados con herramientas manuales y maquinaria chica; los baños públicos, el comercio de objetos pesados, punzantes, cortantes o abrasivos; la confección de ropa; la elaboración de copias fotostáticas, mimeográficas y similares, etc.

En riesgo medio existe en el manejo de sustancias químicas de baja toxicidad ó causticidad; el manejo de gasolina y aceites lubricantes; el manejo de semillas o materiales que produzcan, desprendan o volaticen polvos, con excepción del cemento; la fabricación de objetos en cuyo proceso no intervenga maquinaria de operación muy peligrosa; actividades que se desarrollen en temperaturas extremas; talleres de reparación

de maquinaria, motores o aparatos eléctricos o electromecánicos, etc.

En el riesgo alto, están la fabricación de aceites, grasas y mantecas para usos domésticos, e industriales, la fabricación de artículos de lata, láminas de metal ó plástico; la fabricación de artefactos inflamables o de pirotecnia; el manejo de sustancias líquidas o sólidas, envasados en vidrio; la fabricación de cemento; la fabricación o manejo de artefactos que soportan presión; el beneficio o tratamiento de minerales no metálicos, etc.

En el riesgo máximo, se consideran las labores en minas de todo género; la laminación en caliente; la fundición; la fabricación o transporte de explosivos; los trabajos de construcción; el manejo del petróleo y sus derivados; la fabricación de maquinaria pesada, etc.

Dependiendo de la característica de la empresa dentro de su clasificación de riesgo se instalarán el número de comisiones necesarias para una supervisión minuciosa, cuando ésta se requiera, para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) Los riesgos generados por instalaciones, maquinaria y equipo.-

Son los riesgos que, de manera intrínseca se producen a causa de dichos elementos de producción.

Una instalación eléctrica siempre significa la presencia de un riesgo, pero éste siempre será mayor en la medida en que la misma esté realizada de manera inapropiada o se encuentre

dañada o sometida a cargas superiores a las admisibles. Lo mismo puede decirse de las instalaciones sometidas a presiones o que conduzcan combustibles, etc.

La maquinaria engendra riesgos, pero la maquinaria mal instalada; instalada en lugares impropios, o a la que se le han suprimido o no se le han instalado sus sistemas o partes de protección o seguridad, se tornan, mayormente riesgosas. Lo mismo que de la maquinaria lo podemos decir del equipo.

Es evidente que si las instalaciones, la maquinaria o los equipos son peligrosos deben corregirse, adecuarse o complementarse para quitarles características nocivas, pero en tanto no ocurra lo anterior, la supervisión por comisiones debe ser incrementada.

e) Las características de los edificios.-

Las características de los edificios que pueden incidir en los riesgos y que por lo tanto inciden igualmente en la magnitud de las Comisiones Mixtas, son las referentes a dimensiones, iluminación, tipo de construcción, servicio, etc.

De manera general, se incrementan los riesgos por dimensiones diferentes a las requeridas en función de seguridad en pasillos, andadores, escaleras, rampas, volumen en piezas destinadas a áreas de trabajo, etc.

Algunas dimensiones son susceptibles de aumentarse, cuando el número de personas que usen los servicios sea elevado. En tales casos, los anchos de puertas, pasillos, andadores y corredores, deberán tener tales dimensiones que permitan la evacuación total de todos los locales que sean servidos por

éstos, en un tiempo máximo de tres minutos, considerando un ancho por persona igual a 60 centímetros.

f) El número de área, zonas de trabajo, edificios, naves, locales que formen unidades independientes.-

Este inciso es también factor determinante en el número de componentes de cada comisión.

La circunscripción de trabajadores a locales cerrados, a zonas aisladas, a construcciones que formen unidades independientes, determina la creación de tantas comisiones como unidades independientes haya, sin perjuicio de que dentro de cada unidad independiente se formen diversas comisiones o una comisión se organice en varias divisiones.

Desde luego la pluralidad de unidades independientes es índice natural del incremento del porcentaje de comisiones frente al número total de los trabajadores.

g) Turnos laborales.-

El número de turnos que existan en la empresa obliga a multiplicar el número de comisiones y de componentes previstos para un turno, por el número de turnos en los que se trabaje, a menos que se observe de turno a turno diferencia en el número de trabajadores, en cuyo caso se estará a las porcentualidades generales y de área.

En el trabajo nocturno se debe incrementar el número de comisionados en un 20 por ciento sobre el diurno, ya que las labores nocturnas se efectúan generalmente bajo condiciones más adversas que las correspondientes a los otros turnos, destacando la falta de luz natural y la fatiga.

Una vez definido el número de integrantes de la comisión así como el número de comisiones, se procederá a llevar a cabo la asamblea constitutiva, en la que se encontrarán presentes los representantes de los trabajadores y de los patrones para constituir formalmente a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, designando a la mesa directiva que funcionará para ese acto en lo particular, esta mesa deberá estar integrada por: un presidente, un secretario y dos escrutadores.

La designación de cada uno de los cargos se hará por mayoría de votos de los presentes.

Todo lo ocurrido en la asamblea constitutiva de las comisiones deben consignarse en un acta que elaborará el secretario y firmarán la totalidad de los presentes.

El acta debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

- a) Fecha y hora de inicio y clausura.
- b) Nombre del patrón y ubicación de la empresa.
- c) Nombre completo de cada uno de los representantes y el sector que cada uno representa.
- d) Número total de trabajadores de la empresa, con indicación de los que corresponden a la planta en que se se siona y los que corresponden a las demás plantas.
- e) Rama industrial y especialidad a la que pertenece el centro de trabajo.

Me permito proponer el formato de acta, por considerarlo de suma importancia.(3)

(3) Ilustración No.1 ACTA DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

I L U S T R A C I O N 1

1

**ACTA DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA DE LAS COMISIONES MIXTAS DE
SEGURIDAD E HIGIENE DE LA EMPRESA**

En _____

(municipio, localidad, estado)

siendo las _____ horas, del día _____ del
año _____, reunidos por convocatoria previa los representantes

que a continuación se expresan se procedió a llevar a cabo la
asamblea constitutiva de las comisiones mixtas de seguridad e
higiene de la empresa _____,

con R. F. C. número _____ y registro del IMSS
número _____, ubicada en _____

_____, en su división, planta o unidad: _____
_____, que opera dentro de la rama de _____

_____,
y especialmente en _____

_____,
con un número de trabajadores de _____

_____,
distribuidos en la siguiente forma: _____

Se procedió a pasar lista y se obtuvo la siguiente
asistencia:

Representantes propietarios de la empresa: _____

Representantes suplentes de la empresa: _____

Representantes propietarios de los trabajadores: _____

Representantes suplentes de los trabajadores: _____

Acto seguido se procedió a elegir a los funcionarios de debates y resultaron los siguientes:

Presidente: _____

Secretario: _____

Escrutador: _____

Escrutador: _____

La mesa directiva elaboró el siguiente orden del día que fue aprobado por los asambleístas.

Orden del día

- I. Apertura.
- II. Proposición a la concurrencia del número y la aplicación de las comisiones y de los comisionados.
- III. Asignación de elementos a las comisiones.
- IV. Determinación del lugar de sesiones.
- V. Lectura, discusión y enmienda o aprobación, en su caso, del instructivo de funcionamiento de las comisiones.
- VI. Elección del gobierno de las comisiones.
- VII. Toma de protesta de los directivos de las comisiones.
- VIII. Clausura.

En seguida y en ejercicio del punto I, el presidente siendo las _____ horas, declaró iniciada la asamblea.

En desarrollo del punto II, el presidente mandó que se entregaran a los concurrentes copia del proyecto elaborado por la comisión organizadora, respecto del número y aplicación de comisiones y comisionados, habiéndose aprobado que las - comisiones fueran en número de _____ integradas por un total de _____ comisionados, aplicados en la siguiente forma: _____

En ejercicio del punto III, se hizo la siguiente - asignación de los comisionados: _____

En el desahogo del cuarto punto se adoptó como lugar para sesionar: _____

y se acordó que las sesiones se efectúen a las _____ horas, de los días _____ de cada mes.

En cumplimiento del quinto punto se aprobó el instructivo de funcionamiento de las comisiones que se agrega como apéndice de este documento.

Para cumplir con el punto seis, se pusieron a votación los puestos del gobierno de las comisiones, y se obtuvieron los siguientes resultados:

Presidente: _____

Vicepresidente: _____

Secretario: _____

Pro secretario: _____

Vocal: _____

Dentro del punto siete se tomó la protesta a los funcionarios nombrados.

La sesión se dió por clausurada a las _____ horas, del día de su inicio.

Firma de los asistentes

El Presidente

El Secretario

Escrutador

Escrutador

Comisión Mixta Patronal

Comisión Mixta Trabajadores

Ahora bien; por lo que se refiere al registro de las Comisiones es una obligación que la ley impone a los patrones.

El registro debe efectuarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quién llevará y mantendrá actualizado el Registro Nacional de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, y hará del conocimiento del patrón o su representante el número con el cual quedó registrada la comisión.

La solicitud de registro de la Comisión,⁽⁴⁾ deberá presentarse en un término de 10 días hábiles a partir de la fecha de acta constitutiva, anexando una copia de ésta.

La solicitud de registro deberá ser enviada a las autoridades laborales que le correspondan, según su jurisdicción (federal o local) y según su ubicación en los estados ó en el D. F., ó a la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con las instrucciones siguientes:

- a) Las de jurisdicción federal, ubicadas en los Estados, ante la delegación federal del trabajo que les corresponda.
- b) Las de jurisdicción local, ubicadas en los Estados, ante las autoridades laborales estatales que les corresponda.
- c) Las de jurisdicción local, ubicadas en el Distrito Federal, ante la autoridad laboral, del Departamento del Distrito Federal.
- d) Las de jurisdicción federal, ubicadas en el Distrito

(4) Ilustración No. 2. SOLICITUD DE REGISTRO DE LA COMISION - MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.



ILUSTRACION 2
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SOLICITUD DE REGISTRO DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

UTILICE MAQUINA DE ESCRIBIR O LETRA DE MOLDE
NO LLENE LAS CASILLAS PUNTEADAS

EF. CONSECUTIVO
[.....]

I. DATOS SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

- 1- NUMERO DE REGISTRO DE LA CSMH [.....] 2- FECHA DE REGISTRO: DIA [.....] MES [.....] AÑO [.....]
- 3- FECHA DE CONSTITUCION DE LA CSMH (DEL ACTA CONSTITUTIVA): DIA [.....] MES [.....] AÑO [.....]
- 4- EL CENTRO DE TRABAJO PERTENECE A UNA EMPRESA (MARQUE CON "X")
- ① SINGULAR (NO TIENE SUCURSALES O UNIDADES AUXILIARES CUYOS DOMICILIOS SEAN DIFERENTES)
- ② MULTIPLE (TIENE POR LO MENOS UNA SUCURSAL O UNIDAD AUXILIAR EN OTRO DOMICILIO)
- 5- CATEGORIA DE CENTRO DE TRABAJO (MARQUE CON "X")
- ① MATRIZ ② SUCURSALES ③ UNIDAD AUXILIAR

II. DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO Y/O EMPRESA EN CUYO DOMICILIO SE LUBRICA LA CSMH.

- 6- NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL CENTRO DE TRABAJO Y/O EMPRESA: _____
- 7- REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
ALFA [.....] NUMERICAS [.....] MONO [.....]
- 8- REGISTRO PATRONAL DEL IMSS [.....]
- 9- DOMICILIO: _____
- 9.1- CALLE Y NUMERO (EXT. E INT.) _____
- 9.2- COLONIA: _____
- 9.3- LOCALIDAD O POBLACION _____ 9.4- CODIGO POSTAL [.....]
- 9.5- MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA: MUN. DE [.....] 9.6- ENTIDAD FEDERATIVA [.....] EST. FED. [.....]
- 10- TELEFONO: [.....] 11- RAMA INDUSTRIAL O EMPRESA (ART. 527 LFT) [.....]
- 12- RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA DESCRIBIR ACTIVIDADES A QUE SE DEDICA, PRECISANDO A NIVEL DE PRODUCTO O SERVICIO _____
ART. 527. ACT. ECONOMICA [.....]
- 13- NUMERO DE TURNOS DE TRABAJO [.....]
- 14- JORNADA SEMANAL DE TRABAJO (NUMERO DE HORAS)
TURNO-1 [.....] TURNO-2 [.....] TURNO-3 [.....]
- 15- NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE TRABAJO: [.....]
- 16- TIPO DE CONTRATACION (MARQUE CON "X") ① INDIVIDUAL ② CONTRATO COLECTIVO ③ CONTRATO LEY [.....]

III. DATOS DE LA EMPRESA (MATRIZ) (SOLO SI ES DIFERENTE AL CENTRO DE TRABAJO)

- 17- NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA: _____
- 18- REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
ALFA [.....] NUMERICAS [.....] MONO [.....]
- 19- REGISTRO PATRONAL DEL IMSS [.....]

IV. DATOS DEL SINDICATO (SOLO SI EXISTE)

- 20- NOMBRE COMPLETO: _____
- 21- NUMERO DE REGISTRO: [.....]
- 22- JURISDICCION (MARQUE CON "X") ① LOCAL ② FEDERAL ③ ESTADAL 23- TELEFONO: [.....]

Federal, ante la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Presentados los escritos anteriores se vigilará su trámite y se recogerá en su oportunidad la constancia de registro.

C. FUNCIONAMIENTO

Las comisiones mixtas requieren de un estatuto que las organice y las norme en sus procedimientos; ese estatuto recibe el nombre de "Instructivo de Funcionamiento".

Es conveniente, que el "Instructivo de Funcionamiento" sea preparado por profesionales de seguridad o por una comisión organizadora de las comisiones mixtas que funcione previamente a la constitución de éstos últimos. Lo anterior es tanto más importante porque significa la optimización para su creación, así como unificación de criterios.

El instructivo debe constituir un conjunto de normas para regir la vida de las comisiones, normas que debidamente sistematizadas deben prever lo siguiente:

- La definición de las comisiones.
- Las funciones de las comisiones.
- El número de comisiones y aplicación de cada una de ellas.
- El número de total de comisionados y asignación a las comisiones.
- El Programa Calendario Anual de Recorridos.
- El procedimiento para efectuar las visitas mensuales.
- El procedimiento de investigación.

- El gobierno de las comisiones.
- Las sesiones de mesa directiva.
- Las sesiones de las comisiones.
- El lugar de las juntas.
- La sustitución de representantes.
- Los informes de los accidentes y de las medidas que se deben adoptar para prevenirlos.
- El botiquín de primeros auxilios.
- La documentación que se utilizará.

A continuación analizaré algunos de los puntos anteriores:⁽⁵⁾

Funciones de las Comisiones.-

En este renglón, los instructivos deben comprender todas las actividades que se asignen a las comisiones; por lo menos, deberá incluir las siguientes:

1. Genéricamente, proponer medidas preventivas de accidentes y enfermedades en el trabajo; vigilar que éstos se cumplan e investigar las causas de los accidentes y enfermedades en el trabajo, cuando éstos sucedan.
2. Detectar específicamente las condiciones ó situaciones que puedan producir accidentes ó enfermedades profesionales.
3. Proponer las medidas necesarias para impedir las condiciones ó situaciones riesgosas ó anti-higiénicas.

(5) "Para poder analizar cada uno de los puntos, fue necesario apoyarme en la obra de Eduardo Aguirre Martínez. "Manual de Seguridad e Higiene."

4. Vigilar que se adopten las medidas en el punto inmedia anterior.
5. Vigilar que se observe el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
6. Vigilar que se cumplan las medidas de seguridad establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo.
7. Instruir a los trabajadores sobre la observación de una conducta segura.
8. Vigilar que usen los dispositivos y equipos generales ó individuales de seguridad.
9. Hacer del conocimiento del patrón, de las autoridades ó de ambos según el caso, de las violaciones a las normas internas de seguridad e higiene ó al reglamento en la materia.
10. Informar a los trabajadores y a las autoridades del trabajo de los siniestros ocurridos y de las medidas adoptadas para evitar su reincidencia.
11. Colaborar con las autoridades en los programas de seguridad y sanidad que emprendan.
12. Colaborar con las autoridades del trabajo, con las sanitarias y con las instituciones de seguridad social en la investigación de accidentes y enfermedades profesionales.
13. Colaborar con los servicios de seguridad e higiene y con los servicios médicos, si están establecidos en la empresa.
14. Vigilar que los botiquines de primeros auxilios se

encuentren debidamente dotados.

Número total de comisionados y su asignación.-

Estos datos se obtendrán: el primero, de acuerdo con los estudios que se realicen y el segundo el que se disponga en la asamblea constitutiva. El número de comisionados será par; ya que las comisiones deben estar integrados por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores.

Programa Calendario Anual de Recorridos.-

Este programa deberá contemplar los días, hora y lugar en el que la Comisión llevará a cabo sus recorridos en los edificios, locales, instalaciones, maquinaria y equipos del centro de trabajo; éste deberá ser enviado a la autoridad laboral correspondiente dentro de los primeros 15 días naturales del mes de enero de cada año.

Procedimiento para efectuar visitas mensuales.-

Este apartado se referirá a la obligación de las comisiones para realizar visitas mensuales a las instalaciones de la empresa (construcciones, maquinaria, instalaciones de servicios, equipo de elevación ó transporte interior, etc.); con objeto de detectar cualquier situación de riesgo o de comprobar que éste no existe de acuerdo al Programa Calendario Anual de recorridos.

El procedimiento señalará a quién ó quiénes compete hacer la visita, cual es la manera de hacerla y que formas ó documentos se usarán en las mismas. Desde luego, es pertinente prever que las visitas se efectúen por comisionados ajenos al área por visitar, para evitar las consecuencias de la "ceguera de

taller".

Procedimiento de Investigación.-

Aquí se define que debe hacerse cuando ocurre un siniestro de trabajo, para determinar las causas que lo produjeron. Al efecto se establece si es una comisión especializada la investigadora; si la investigación corre a cargo de la comisión del área del accidente ó si la encargada será una comisión ajena a la zona del siniestro.

En éste renglón se dispone de los elementos de juicio que se buscarán, tales como: turno, hora, lugar, día de la semana, área, agente, parte de agente, iluminación, condiciones ambientales, causas del accidente (condición insegura, acto propio inseguro, acto inseguro de tercero, motivo personal), tipo del accidente.

Se considerarán también las declaraciones de la víctima, si el accidente no fué mortal, y de los testigos oculares. La investigación deberá contener la opinión de los investigadores, y el motivo de la misma.

Gobierno de las comisiones.-

Cuando una misma empresa está integrada por divisiones, plantas o unidades ubicadas en diferentes domicilios, se debe integrar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo y ésta deberá estar integrada por un Presidente; un Secretario y tantos vocales como comisiones haya. La experiencia ha demostrado una mayor eficacia del gobierno divisional, además de que así lo propone el artículo 15 del Instructivo 19 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en

el Trabajo.

Sesiones de mesa directiva.-

Estas juntas deben tener lugar dos o más veces por mes, en ocasión distinta de las sesiones de las comisiones; tienen por objeto tratar sobre los asuntos que se presenten en materia de seguridad y sanidad, y deben ser resueltos antes de la reunión general de comisiones. También corresponde tratar en las sesiones de mesa directiva sobre los programas de seguridad e higiene por adoptarse y que se propondrán en sesión general.

Para el efecto, el instructivo señalará:

- Los días en que se sesionen
- La hora de las reuniones,
- La orden del día
- La dirección de las juntas
- El procedimiento de las sesiones, incluyendo las limitaciones de tiempo y de ponentes.

Se dispondrá que de toda sesión se levante acta.

Sesiones de las comisiones.-

Estas juntas deberán efectuarse por lo menos una vez al mes y tienen por objeto informar sobre las observaciones en ocasión de las visitas realizadas, así como:

- Conocer los resultados de las investigaciones practicadas con motivo de los siniestros ocurridos.
- Proponer medidas tendientes a evitar la repetición de la realización de riesgos.
- Analizar los resultados obtenidos con las medidas de prevención adoptadas.

- Proponer programas motivacionales y educativos en materia de Salubridad y Seguridad.
- Resolver sobre asuntos internos de las comisiones.
- Tratar todo aquello que tenga que ver con la buena marcha de las comisiones y con las funciones de éstas.

Cuando existan dos ó más turnos se proveerán tantas sesiones como turnos haya y además una reunión general de las comisiones de todos los turnos, a fin de unificar criterios y procedimientos.

Las sesiones de comisiones serán presididas por su gobierno y las generales podrán serlo por un presidente elegido para el efecto.

Lugar de las juntas de comisiones.-

Se debe especificar este lugar indicando el día y la hora en que las sesiones se deben llevar a cabo.

Sustitución de los representantes.-

Se debe considerar la sustitución para los casos de ausencias temporales ó definitivas de los representantes ó cuando éstos deban ser cesados de sus cargos.

La sustitución debe comprender:

- Las causas.
- Los requisitos que deba satisfacer el sustituto.
- Los procedimientos de sustitución.
- El aviso a las autoridades sobre la sustitución.

Informes de los accidentes y medidas que se deben adoptar para evitar su reincidencia.-

Estos informes se deben dar a toda la planta trabajadora una vez al mes.

El instructivo debe contener el sistema que se vaya a adoptar para rendir tales informes: en circulares, en pizarrones, en tableros, etc.; y si ellos contendrán resultados mensuales acumulados, o si se harán dos informes, uno mensual y el otro acumulado.

El instructivo también contendrá la manera de imponer a los trabajadores las medidas por adoptarse para prevenir accidentes similares a aquellos de los que se está informando.

Botiquín de primeros auxilios.-

El botiquín debe estar previsto en su contenido, con los elementos mínimos necesarios señalados en el instructivo No. 20 del Reglamento General de Seguridad e Higiene, así como el número necesario de éstos y su distribución de manera estratégica.

D. OPERATIVIDAD

En el inciso anterior hemos citado las actividades y funciones que deben realizar las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad; sin embargo la operación de dichas funciones implica todo un proceso administrativo que conlleva tanto al aspecto legal como económico, político y social; permitiendo éste el lograr una retroalimentación para optimizar la operatividad de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad.

Entenderemos por operatividad, a la aplicación y desarrollo de las funciones de las Comisiones, dentro de cada centro de Trabajo.

Ahora bien, partiendo de éste concepto, en el presente inciso citaré el desempeño de las principales funciones de la Comisión Mixta que permiten alcanzar una retroalimentación en el proceso.

Es primordial el realizar las visitas mensuales por lo menos una vez al mes, ya que ésta permitirá detectar cualquier riesgo presente y tomar de inmediato las medidas correctivas ó informar del mismo en la junta mensual correspondiente.

Hay que hacer hincapié en que la realización exhaustiva de las visitas es la medida de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más eficaz, pues el mal se descubre antes de que surja, esto es, antes de que llegue a ser mal.

La visita debe ser hecha por una comisión técnica y responsable que sea capaz de detectar no sólo el riesgo, sino lo que pueda llegar a ser riesgo.

Estas visitas mensuales son realizadas en cumplimiento al Programa Calendario Anual de Recorridos y⁽⁶⁾ "La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deberá verificar mediante los recorridos ordinarios, que en el centro de trabajo las actividades laborales se realicen en condiciones y mediante procedimientos que signifiquen la mayor garantía para la salud, la vida de los trabajadores y, los puntos a revisar de acuerdo con las necesidades que determine la comisión, pueden ser entre otros:

(6) Instructivo No. 19 del Reglamento General de Higiene y Seguridad. Pág. 13 Publicado en el Diario Oficial del 29 de Abril de 1991.

- I. Seguridad, higiene, orden y distribución de las instalaciones, la maquinaria y el equipo de los trabajadores en el centro de trabajo;
- II. manejo, transporte y almacenamiento de materiales;
- III. manejo, transporte y almacenamiento de sustancias inflamables, combustibles, explosivos, corrosivos, irritantes y tóxicos;
- IV. requerimientos y características de los botiquines para primeros auxilios en los centros de trabajo;
- V. métodos de trabajo en relación con las operaciones que realizan los trabajadores;
- VI. espacio de trabajo y de los pasillos.
- VII. protecciones en los mecanismos de transmisión;
- VIII. protecciones en el punto de operación;
- IX. estado de mantenimiento preventivo y correctivo;
- X. estado y uso de herramientas manuales;
- XI. escaleras, andamios y otros;
- XII. carros de mano, carretillas, montacargas y autopropulsados;
- XIII. pisos y plataformas;
- XIV. grúas, cabrestantes y en general aparatos para izar;
- XV. alumbrado, ventilación y áreas con temperaturas extremas artificiales;
- XVI. equipo eléctrico (extensiones, conexiones y otros);
- XVII. ascensores;
- XVIII. equipo de protección;
- XIX. agentes dañinos: ruido, vibraciones, polvos, gases y

otros.

- XX. recipientes a presión (calderas y otros);
- XXI. métodos que se siguen para aceitar;
- XXII. cadenas, cables, cuerdas, aparejos;
- XXIII. accesorios a equipos elevados;
- XXIV. salidas normales y de emergencia;
- XXV. patios, paredes, techos y caminos;
- XXVI. sistemas de prevención y protección de incendios y;
- XXVII. condiciones ecológicas de protección al medio ambiente del trabajo."

Tanto los requerimientos de seguridad e higiene que deben prevalecer en los centros de trabajo, como las recomendaciones de carácter preventivo que emita la comisión, atenderán a las disposiciones en materia de prevención de accidentes; enfermedades de trabajo y protección ecológica.

El llevar a cabo las juntas mensuales de la Comisión, permite entre otros puntos el análisis del resultado del recorrido ordinario ó extraordinario; según sea el caso, debiéndose levantar el acta respectiva, remitiéndose ésta a la autoridad laboral dentro de los 5 días hábiles posteriores a su elaboración.

"Las actas de los recorridos deben contener y describir, entre otros, los siguientes datos: (7)

(7) Instructivo No. 19 del Reglamento General de Higiene y Seguridad. Pág. 14 Publicado en el Diario Oficial del 29 de Abril de 1991.

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

I. Lugar, hora, fecha de la reunión y mes al que corresponde el acta.

II. Datos del centro de trabajo.

- a) Nombre de la empresa, registro federal de contribuyentes y registro patronal;
- b) actividad de la empresa;
- c) turnos y horarios;
- d) división, planta, unidad, departamento o área al que corresponda;
- e) domicilio del centro de trabajo;
- f) número de registro de la Comisión;
- g) número de trabajadores;
- h) nombre y número de registro del sindicato con el que mantiene contrato colectivo la empresa, en caso de existir."

El contenido en el acta permitirá conocer el diagnóstico, avances y problemas presentados por cada centro de trabajo, esto nos dará elementos para analizar si existe un problema común en diversas áreas y sugerir las alternativas de solución para que en la junta ordinaria o extraordinaria, se decida por la más óptima y se aplique; evaluándose éstas en las reuniones posteriores.

El proceso citado en el párrafo anterior es lo que se denomina retroalimentación y no puede existir un proceso, cualquiera que sea su índole, que no la contemple.

Ahora bien, otra de las funciones en las que la Comisión debe de poner mayor énfasis es la operatividad de la investiga

ción de los riesgos de Trabajo; aspecto que a partir del 29 de abril de 1991 es adicionado al Instructivo No. 19 del Reglamento General de Higiene y Seguridad, con el fin de que éste se desenvuelva dentro de un contexto jurídico.

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene debe investigar todas las situaciones susceptibles de causas de accidentes ó enfermedades de trabajo ó desequilibrio ecológico, con el fin de que estén en aptitud de determinar las medidas que deben adoptarse para evitar la reincidencia de hechos infaustos, además de llegar al conocimiento de si éstos se debieron a conducta impropia, a malas condiciones de iluminación, al agente ó a la realización de la labor en condiciones - desfavorables.

Los accidentes ó enfermedades de trabajo que ocurran en un centro de labores, deberán comunicarse por el patrón a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad conforme a los formatos CM-2A y CM-2B emitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión social. (8)

La investigación debe ser practicada por comisionados sagaces que sepan observar y tengan habilidad deductiva, iniciando por ubicarse en el sitio en que ocurrió el accidente y los alrededores que hubiesen podido tener influencia en éste; asimismo, la descripción médica será un elemento imprescindible para la investigación.

(8) Ilustración de los formatos para el reporte de accidentes de trabajo. De acuerdo a lo que señala el Instructivo No. 21 del Reglamento General de Seguridad e Higiene.



Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y
Estadísticas del Trabajo
Patriotismo No. 96, México 18, D. F.

DATOS ADICIONALES AL REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Este documento deberá llenarse por triplicado, presentarse o remitirse al Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo, dentro de las 72 horas siguientes a que se tenga conocimiento del accidente de trabajo (alla médica o defunción del trabajador). De no hacerlo así, se aplicarán las sanciones correspondientes, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

Entidad federativa donde ocurrió el accidente _____
Fecha _____

- Nombre, denominación o razón social _____
- Reg. Fed. de contribuyentes de la empresa _____
- Accidente No. _____
Rama o actividad industrial _____
- Nombre del accidentado _____
No. progresivo del accidente ver punto 27 forma CM-2A
Apellidos: Paterno Materno Nombre
- Reg. Fed. de contribuyentes del accidentado _____
- Incapacidad _____
Especifique: temporal permanente (parcial o total) o muerte
- Días que dejó de trabajar a consecuencia del accidente _____
- Importe estimado de la curación _____
- Importe de salarios percibidos por el accidentado durante los días que dejó de trabajar _____
- Importe de las indemnizaciones _____
Pagadas por la empresa _____
Pagadas por el seguro _____
- Importe de los funerales en caso de muerte _____



Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y
Estadísticas del Trabajo
Patriotismo No. 96, México 18, D. F.

REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Este documento deberá llenarse por triplicado, presentarse o remitirse, dentro de las 72 horas después de ocurrido el accidente, al Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo. De no hacerlo así, se aplicarán las sanciones correspondientes, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

I. Identificación de la empresa

- Reg. Fed. de contribuyentes _____
Nombre, razón social o denominación legal _____
- Domicilio _____
Calle _____ No. ext. _____ No. int. _____ teléfono _____
Código postal _____
- Entidad federativa, municipio, localidad _____
Giro o actividad _____
- Centro de trabajo _____
Nombre de la sucursal, unidad, planta, etcétera _____
- Domicilio _____
Código postal _____ Entidad federativa _____
Municipio Localidad Reg. patronal del IMSS _____

II. Características del accidentado

- Reg. Fed. de contribuyentes _____
- Nombre _____
Apellidos: paterno materno nombre
- Domicilio _____
Calle _____ No. ext. _____ No. int. _____ teléfono _____ Código postal _____
- Estado civil: casado soltero divorciado viudo unión libre
- Sexo: masc. _____ fem. _____ 15 Edad _____ años cumplidos
- Último año de estudios aprobado _____ años _____ meses
- Antigüedad en el puesto _____ años _____ meses
- Número de personas que dependen económicamente del trabajador _____
- Antigüedad en la empresa _____ años _____ meses
- Ocupación u oficio habitual del accidentado _____
- Ocupación que desempeñaba al ocurrir el accidente _____
- Departamento al que pertenece _____

La versión más importante de los hechos será la que proporcione la propia víctima mediante el interrogatorio desde dos enfoques: 1. Orientar sistemáticamente la narración del trabajador y 2. Descubrir la verdad cuando se sospecha que la misma está siendo ocultada ó desvirtuada por el declarante.

Es obvio que si la declaración rendida por la víctima fuese siempre confiable sobrarían las demás medidas de investigación, pero la declaración puede carecer de eficiencia; porque:

- 1º La víctima no se percató total o parcialmente de los hechos.
- 2º La víctima quiere ocultar su responsabilidad en los hechos.
- 3º La víctima quiere arrojar la responsabilidad de los hechos a conductas de terceros.
- 4º La víctima quiere ocultar la responsabilidad de terceros.

El interrogatorio de accidentes debe practicarse de una manera sistemática, conduciéndose en forma de plática, eludiendo cualquier agresividad que pueda darle aspecto de interrogatorio policiaco.

Otra fuente oral de versión de los hechos la forman los testigos. El testigo es una persona a la que le constan uno o más hechos por haberlos presenciado. Los testigos, por lo tanto, no pueden ser de "oídos", siendo de "vista".

La eficiencia del testigo se determina por:

- a) Sus antecedentes de veracidad, seguridad y responsabilidad.

- b) Su equilibrio emocional.
- c) Sus aptitudes físicas para presenciar el hecho y
- d) Las posibilidades materiales por haber podido observar los hechos.

Conjuntados todos los elementos de juicio, se convoca a la Comisión a sesión extraordinaria para valorar de la siguiente manera:

- 1º Si la fecha en que ocurre el hecho coincide con otros accidentes de trabajo sucedidos con anterioridad se puede deducir que esta fecha tiene relación con el accidente.
- 2º El día de la semana que, según las estadísticas, tenga mayor incidencia de accidentes, también indicará estrés, fatiga física, alcoholismo social, etc.
- 3º El turno puede indicar falta de iluminación o reducción en los elementos de trabajo ó en la organización humana.
- 4º El área podrá ser indicio de mala ubicación, invasión o falta de zonas de seguridad.
- 5º El agente, podrá demostrar carencia de medidas de protección, peligrosidad, mala instalación o utilización.

Por todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir de que el hecho de que las Comisiones Mixtas operen vigilando la seguridad e higiene del ambiente laboral, y éste sea constatado por el propio trabajador, le crea un ambiente de tranquilidad y confianza, incrementando con ello la productividad. Se conoce que es una labor ardua y difícil de lograr ya que actualmente

no se le da la importancia que ameritan las Comisiones; sin embargo no debemos olvidar que la ley apoya a éste derecho que tienen los trabajadores y cuando un organismo presenta resultados demuestra su razón de ser, y es aquí donde la buena operación de la Comisión permitirá el ganarse la confianza de los trabajadores y el reconocimiento de los empresarios.

Este Grupo Industrial, se encuentra conformado por un total de ocho plantas industriales, cuya actividad principal está contemplada por la rama siderúrgica y metalúrgica y sus procesos van desde la fundición de chatarra de fierro y acero, hasta la laminación de varilla y perfiles comerciales, fabricación de maquinaria y equipos de proceso, así como sus derivados. Este tipo de giro industrial se encuentra clasificado por el Instituto Mexicano del Seguro Social como de alto riesgo, ya que por el tipo de actividades que se desempeñan, los trabajadores se encuentran más expuestos a los riesgos de trabajo; es por ello que es importante destacar las funciones que realizan las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

De estas ocho plantas industriales, se encuentran debidamente constituidas las comisiones de seguridad, a excepción de una de ellas, que se encuentra actualmente en trámites para lograr su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es importante resaltar que este Grupo de empresas ha tratado de crear cierta conciencia a sus trabajadores, de la importancia que tiene este órgano de vigilancia, cuyo principal objetivo es buscar atenuar los incidentes de trabajo y salvaguardar así la vida de los trabajadores.

A continuación quiero dar a conocer el nombre de éstas plantas industriales así como su registro ante la Secretaría y la fecha de su constitución:

1. FUNDIDORA MEXICO, S. A. DE C. V.

Reg. No. 091077001381

Fecha: 27 - Marzo - 87

2. TRANSFORMADORA DE ACEROS, S. A. DE C. V.
Reg. No. 091077801601
Fecha: 18 - Mayo - 87
3. CORRUGADOS Y PERFILOS COMERCIALES, S.A. DE C. V.
Reg. No. T24/C-00168/0605004016
Fecha: 16 - Agosto - 89
4. SIDERURGICA Y MAQUINARIA, S. A. DE C. V.
Reg. No. T24/S-00035/C531137810
Fecha: 27 - Julio - 89
5. INDUSTRIAS AMA, S. A. DE C. V.
Reg. No. 091077801296
Fecha: 24 - Abril - 87
6. TUBULARES Y TABLEROS DONCA, S. A. DE C. V.
Reg. No. T29/T-00134/C551133710
Fecha: 13 - Septiembre 0 89
7. SIDERURGICA TULTITLAN, S. A. DE C. V.
Reg. No. T29/S-00059/C551159310
Fecha: 16 - Agosto - 89
8. ESTAÑO Y SUS DERIVADOS, S. A. DE C. V.
Reg. No. Pendiente

Dentro de todos estos aspectos el Grupo ha logrado aptitudes positivas; en primer lugar el hecho de haberse preocupado por constituir a las comisiones, es un reflejo de la inquietud por resolver los problemas que se suscitan en las áreas de trabajo, y que han ocasionado una serie de accidentes, que pueden haberse evitado, ya que son motivados muchas veces por

negligencia de los trabajadores y otras tantas por la falta de protecciones a los equipos y maquinarias. Por otro lado el hecho de que regularmente se lleven a cabo los recorridos mensuales de estas comisiones y exista cierta participación de los trabajadores, habla de la necesidad que sienten éstos por verse protegidos, ya que al percatarse del incremento en los riesgos de trabajo, se dan cuenta que no pueden pasar desapercibidos y hay que hacer algo para disminuirlos.

Pero así también nos encontramos que el grupo industrial de referencia aún tiene aspectos negativos, quizás por desconocimiento o quizás por falta de recursos económicos, dentro de estos tenemos que:

- Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene no se actualizan de manera permanente, esto es, que si algún integrante por alguna razón deja de ser miembro de este órgano, no se notifica ésta a la Secretaría del Trabajo, y en muchas ocasiones no ingresa un nuevo participante, lo que trae como consecuencia que no exista continuidad en los trabajos de seguridad y por consiguiente la desintegración paulatina de las Comisiones.

- Normalmente los recorridos mensuales no se llevan a cabo en tiempo, ni en forma, siendo que como ya se dijo son el principal elemento para detectar todas aquellas irregularidades tendientes a ocasionar un siniestro laboral, o aquellos actos inseguros que realizan los trabajadores, de los cuales no llegan a percatarse por la ceguera laboral existente.

- No existe seguimiento a las recomendaciones hechas por la Secretaría del Trabajo mediante las visitas de inspección,

ocasionando un desinterés colectivo.

- No se ha instrumentado la capacitación y adiestramiento a los trabajadores, siendo que esta forma parte auxiliar en la prevención de los riesgos de trabajo, no acatándose las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que nuestra Carta Magna lo exige como una obligatoriedad por parte de los patrones.

- Y por último, los trabajadores, que son los principales interesados, no han hecho acto de conciencia de la importancia que conllevan todos estos elementos, preocupándose únicamente en el momento que ocurre algún acontecimiento desfavorable con alguno de sus compañeros, sabiendo de antemano que podrían haber sido ellos y cuyas consecuencias pueden llegar a ser fatales e irreparables.

En relación a todos estos puntos se están realizando algunas actividades encaminadas al desarrollo y funcionamiento de las Comisiones Mixtas; de las cuales ya se han comentado en puntos tratados con anterioridad. Sin embargo, no debemos de perder de vista la causa y efecto que trae consigo un accidente de trabajo.

CAPITULO IV
LA PROBLEMÁTICA EN EL
FUNCIONAMIENTO PRACTICO
DE LAS COMISIONES MIXTAS

A. IDEAL LEGISLATIVO

Es importante hacer una breve referencia histórica del Derecho del Trabajo, y poder así comprender los fines que busca nuestra legislación, porque como es bien sabido nuestro derecho se basa en las experiencias vividas en el pasado; prácticamente nuestro derecho empieza desde el momento en que se pronunció la sentencia bíblica: "GANARAS EL PAN CON EL SUDOR DE TU FRENTE" (Génesis III, 19), porque la clase proletaria de todas las épocas interpretó dicha sentencia literalmente, y los explotadores del género humano de todos los tiempos lo hicieron a la inversa, obteniendo el mencionado pan, que representa los codiciados frutos de la Tierra, con la extracción de la fuerza del trabajo de los sin - tierra - y - sin - riqueza. ⁽¹⁾

Es así que en el transcurso de los siglos, las sociedades aparecen divididas de una manera general, en dos grandes clases sociales: los poseedores del capital y los poseedores de la fuerza del trabajo, motivando ésto a una lucha de clases, forzando así a la creación de un aparato de poder, que sirviera a la clase poseedora de las riquezas materiales, asegurar su dominio y obligar a respetar su propiedad. Resumiendo las relaciones que durante siglos, se habían venido dando entre el capital y el trabajo: "La enajenación del trabajo consiste, ante todo, en que el trabajo se hace exterior al hombre, esto es, deja de pertenecer a la esencia del hombre, porque el

(1) Rubén Delgado Moya. El Derecho Social de Presente. Pág. 12.

hombre no se afirma en su trabajo, sino que se niega en él y porque no desarrolla una energía física y espiritual libre, sino que macera su naturaleza y arruina su espíritu. El trabajador se siente dentro de sí mismo cuando está fuera del trabajo, en tanto en el trabajo se siente fuera de sí mismo, está en su casa cuando no trabaja y cuando trabaja no ésta en su casa. De ahí que el trabajo del hombre sea un trabajo exterior, porque su trabajo no es su trabajo, sino el trabajo de otro, porque no le pertenece y porque en él no se pertenece a sí mismo, sino a otro. Por eso, porque la actividad del trabajador no es su propia actividad, sino que es la actividad de otro, en el trabajo el trabajador se pierde a sí mismo." (2)

De lo anterior se puede apreciar que el trabajador a través del tiempo se ha desvalorizado, ya que siempre ha sido explotado de alguna forma, y aunque ya no exista el esclavismo, se siente esclavizado a la dependencia de un capital, en la razón de poder lograr satisfacer sus necesidades, no dejando de estar ligado a que forma parte de una fuerza de trabajo.

El trabajador es el único ser en la naturaleza que concientemente expide energía o fuerza de trabajo, esta energía o fuerza de trabajo, a su vez produce otra energía o fuerza más poderosa: el capital, que como aquella y en su unión genera riqueza, en el mejor de los casos, pero en el peor, genera pobreza, hambre y destrucción.

(2) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 163.

A través de la historia, la acumulación del capital se ha hecho a base de la explotación de la fuerza del trabajo, mediante el sistema de su adquisición, o compra lo más barato posible y de su venta lo más caro que se pueda realizar en el mercado de la economía. Es así como ha funcionado hasta últimas fechas el método económico de los pueblos y las naciones; pero el derecho tuvo que intervenir para remediar tan desagradable situación, socializando el capital, principal explotador de la energía del trabajo, y socializando también el trabajo.

En esta forma es como el Derecho del Trabajo ha propiciado que el trabajador, en el referido derecho, se transforme en persona, que ya no vende su energía o fuerza de trabajo, como sucedía en tiempos pasados, sino que, valiéndose de ella, se beneficia a sí mismo y a la sociedad de la que es efectivamente miembro activo; ya que actualmente se puede hablar de que el trabajo, la fuerza del mismo y el trabajador ya no tienen obligaciones sino únicamente derechos sociales, tales como el derecho al capital, el derecho al trabajo y el derecho a la producción, distribución y consumo de los bienes y riquezas materiales que provenían del capital y que sólo eran parte de él, no obstante que en el proceso productivo había intervenido el trabajador, su fuerza de trabajo y el trabajo mismo.

Como ya se ha comentado, el Derecho del Trabajo es un derecho esencialmente humano y su mira es resolver el derecho del hombre a la existencia, en condiciones que aseguren la dignidad de la persona humana; por eso se está renovando constantemente, pues es la norma más sensible a las mutaciones

del tiempo y de la sociedad; y se estructura, no para vivir en los Códigos o ser estudiado y descrito en los libros, sino para vivir diariamente en la actividad de trabajadores y patrones. Dentro de las obras de Herman Heller, resulta un pensamiento: "el derecho es efectividad humana normatizada"; el derecho del trabajo vive en la realidad de las empresas y de las industrias, en la realidad de su actividad y de sus prácticas y costumbres; y por ésta, su naturaleza, las normas que no coinciden con la vida diaria, pierden su carácter de normas jurídicas y aún cuando no derogadas expresamente dejan de regir las relaciones jurídicas de trabajo. Por otra parte y en razón a su naturaleza, el derecho del trabajo se ésta haciendo constantemente, lo cual quiere decir, que no puede quedar sujeto exclusivamente, a la acción del Estado; es más, conforme a su esencia, su formación debe de ser parte por trabajadores y patrones, porque unos y otros conocen mejor sus necesidades y posibilidades y la oportunidad de modificar el derecho viejo.

Otro factor importante en la formación y aplicación del derecho del trabajo, es la magnitud social y económica de los conflictos obrero-patronales y la violencia de sus luchas, que reclaman una intervención de tipo especial, pero sobre todo efectiva y rápida. Asimismo, el derecho del trabajo, por esta su naturaleza, que es constituir el conjunto de normas derivadas de la naturaleza y de las necesidades del hombre en cuanto trabajador, es el estatuto que representa mejor el interés público en su justa creación y en su exacto cumplimiento, es importante agregar que este cumplimiento no está ilimitadamente

subordinado a la voluntad de trabajadores y patrones, pues dada su alta finalidad, la sociedad urge su cumplimiento, aún sin contar con la voluntad de los trabajadores.

Se puede apreciar que el Derecho del Trabajo está en crisis y al mismo tiempo se denota la seguridad de los altos funcionarios de la Federación, para enfrentarse a la realidad del desequilibrio que se contempla en las relaciones humanas, entre obreros y patrones, así como en la impartición de la justicia del trabajo, ya que todavía la justicia social no es una realidad sino una meta por alcanzar. Tampoco es justo imputarles a los líderes obreros de falta de lucha por esta justicia, ni a los gobernantes, ya que son problemas muy delicados que requieren soluciones adecuadas. Frente a un mundo de transformación tenemos que afrontar nuestras responsabilidades, con el auxilio de la legislación social, que guarda el anhelo revolucionario del legislador, y las conquistas sociales, con la belleza de su expresión y su profundo contenido humano en vías de llegar a una socialización.

B. CAPACITACION

La capacitación cobra especial importancia ya que se considera como un instrumento capaz de coadyuvar a la superación de los retos que enfrenta el país, mediante el incremento de la productividad y la formación de personal calificado en el desempeño de la amplia gama de actividades que competen a una institución o empresa.

Por ello, resulta imprescindible que toda institución cuente con un sistema que permita administrar eficientemente el proceso de capacitación, ya que este beneficiará paralelamente a la empresa y a su personal, logrando cumplir con los programas propios de las áreas y contribuyendo al desarrollo integral de los trabajadores.

De lo anterior, se puede determinar que la capacitación es un conjunto de acciones sistematizadas, destinadas a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca, entre otros, los aspectos de conocimientos, atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos, respondiendo sobre todo a las áreas cognitivas y afectivas del aprendizaje.

Desarrollo.- Es el proceso integral del individuo en la empresa y fuera de ella, mediante el cual adquiere conocimientos y fortalece su voluntad, carácter y personalidad en forma general.

Entrenamiento.- Es toda clase de enseñanza que se da con fines de preparar a trabajadores y empleados, convirtiendo sus aptitudes innatas en capacidades para un puesto u oficio.

La única diferencia que existe entre capacitación y adiestramiento, es que el primero está destinado a las áreas cognitivas y afectivas del trabajador y el segundo se destina al área psicomotriz del individuo.

Importancia de la Capacitación.- En la sociedad actual, la capacitación es considerada como una forma extra-escolar de

aprendizaje, necesario para el desarrollo de la economía nacional. Esto precisa de formar cuadros calificados suficientes para responder a los requerimientos del avance tecnológico y elevar la productividad en todas sus áreas.

La capacitación es concebida como una respuesta a la falta de personal calificado, al creciente y acelerado proceso de los cambios organizacionales, a la necesidad de contar con personal preparado y al imperante reto que tiene el hombre como tal y como ser social.⁽³⁾

MARCO JURIDICO.

La Capacitación y el Adiestramiento se encuentran reguladas en el Artículo 123 Apartado A Fracciones XIII y XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y manifiesta que las empresas estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

Así también la Ley Federal del Trabajo hace mención de la obligación que tienen las empresas de otorgar la capacitación o el adiestramiento, de acuerdo a los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa. Señala también el objeto de la capacitación, integración de comisiones mixtas y la forma como se deberá impartir está, así como las personas autorizadas en términos de Ley.

(3) "Para el desarrollo de este punto, fué necesario apoyarme en los apuntes del Diplomado en Capacitación impartido por el ITAM."

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece en su Artículo 40 la facultad que tiene la Secretaría del Trabajo para el despacho de los asuntos relacionados con la capacitación y el adiestramiento, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública. Vale la pena mencionar que la propia Ley señala como objetivo principal de la capacitación la prevención de riesgos de trabajo.

La Capacitación como apoyo en la seguridad.- La principal manera de despertar el sentido de la seguridad, con todas las peculiaridades de la conducta humana, será mediante la capacitación y adiestramiento en este campo, es decir: desarrollar en el trabajador las habilidades necesarias para que efectúe su labor de manera técnica aplicando la práctica que haya obtenido y que procurará ampliar constantemente.

El programa de capacitación debe instrumentarse bajo los conceptos de:

- . Decir
- . Mostrar
- . Indicar
- . Corregir
- . Supervisar

Las condiciones en que se realiza el trabajo y las condiciones de vida del trabajador influyen de manera directa en su potencial productivo. Si son adecuadas, favorecen su rendimiento, propician la colaboración entre los factores de la producción y estimulan las actitudes positivas de cambio del propio trabajador. En sentido opuesto, condiciones de vida y de

trabajo adversas, limitan sus posibilidades de contribución, al esfuerzo productivo, reducen sus perspectivas de bienestar, frenan el progreso de la empresa y la generación de riqueza de la sociedad.

En la productividad del trabajo se concreta la influencia de un variado grupo de factores. La duración e intensidad de la jornada, los períodos de descanso, la capacidad adquisitiva de sus salarios, las condiciones físicas y ambientales en que el trabajo se realiza, los riesgos de trabajo y la forma de organización de los procesos productivos, se cuentan entre los principales elementos que definen el medio laboral de cada empresa.

Para poder llegar a toda una armonía, la legislación prevé un conjunto de elementos que están orientados precisamente a ese fin: organizar el proceso capacitador con participación activa de la empresa y del propio trabajador.

Ese esquema se compone de los siguientes elementos:

- ° La comisión mixta de capacitación, que es un grupo de trabajo con funciones de promoción y vigilancia del proceso capacitador.

- ° Los planes y programas de capacitación, que es el conjunto ya ordenado de las acciones que en esa materia se deben realizar durante un período determinado.

- ° Las constancias de habilidades laborales que acreditan la capacitación recibida por el trabajador.

De acuerdo al esquema antes mencionado, la comisión mixta es un elemento muy valioso de articulación para organizar el proceso de capacitación y de vinculación con otras áreas de

atención al interior del centro de trabajo, como es el caso de los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo. (4)

En un análisis somero de los planes y programas de capacitación que llevan a cabo las empresas, se aprecia una atención cada vez más importante a los temas de seguridad e higiene en el trabajo, así como de productividad y calidad, que forman ahora parte del trabajo cotidiano en las organizaciones.

Con el propósito de lograr una mayor incidencia en la labor que se realiza, el esfuerzo de formación no se ha limitado a los aspectos formales que establece la Ley, sino que ese esfuerzo se acompaña cada vez más de argumentos técnicos y operativos que faciliten el proceso mismo de formación y la hagan más eficiente.

En ese sentido se ha impulsado el involucramiento de los organismos intermedios empresariales y de los trabajadores, a través de la creación y funcionamiento de instancias consultivas de análisis y proposición de acciones que, tanto en el nivel regional como por rama de actividad económica, procuran acercar información y herramientas útiles para el mejoramiento de las empresas.

Uno de los productos principales de esos grupos es el relativo a la formulación de sistemas generales de capacitación, que son modelos diseñados para resolver los requerimientos principales de una rama o de un grupo de empresas que se

(4) "Criterios emitidos por la Secretaría del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento".

dedican a actividades afines, a través de programas dirigidos a puestos específicos y áreas ocupacionales de primera importancia. En este caso debe destacarse la estructura modular de los programas, que les dan una gran flexibilidad para modificarse de acuerdo a necesidades; también es relevante el hecho de que los contenidos de los programas son elaborados por los propios trabajadores y empresarios, que dá una gran pertinencia al programa.

Pueden mencionarse muchas acciones más de carácter técnico, operativo y promocional, que se llevan a cabo para contribuir al mejoramiento de las empresas y que en ese sentido, los aspectos relacionados con la seguridad, la higiene y los riesgos de trabajo, constituyen áreas de atención prioritaria.

C. IDEOLOGIA EMPRESARIAL

El tema del mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente del trabajo, ha sido una permanente preocupación de los industriales, pero dadas las diferentes dimensiones de la empresa, todas ellas de capital intensivo, sus diferentes sistemas productivos y tecnológicos, así como de organización, la política elegida para llevar adelante los diferentes programas de mejoras en las condiciones de trabajo, no ha sido lo suficientemente adecuada a las realidades que se viven.

Dentro del fondo los empresarios desean adoptar medidas especiales para resolver las condiciones de trabajo, encontrándose en situaciones difíciles, ya que debido al agravamiento

de los sistemas económicos de las empresas en los últimos años, se ha provocado un déficit en la productividad, así como de un incremento en la accidentabilidad; encontrándonos hoy con una industria mal articulada para poder afrontar una nueva realidad económica.

No obstante lo anterior, los empresarios reconocen a las comisiones mixtas como órganos de carácter oficial, comprendiendo de manera objetiva la responsabilidad compartida que le impone la Ley, ya que su funcionamiento se basa en un desempeño armónico entre quienes representan ambos factores de la producción (trabajador - patrón), por lo cual los empresarios deben o se ven forzados a implementar programas para solucionar los problemas específicos a riesgos de trabajo y enfermedades profesionales. Anteriormente la idea del empresario no era ni la calidad del producto, ni el servicio a los clientes, sino solamente producir mucho, crecer para producir más y de vez en cuando concertar con las autoridades; pero esto en pocos años no fué aplicable ya que debido a la competencia externa el empresario tuvo que preocuparse en satisfacer sus demandas, no nada mas en volumen, sino también en calidad.

La participación de todos los empleados y trabajadores de la empresa en los esfuerzos de seguridad es clave, ya que se debe confiar en ellos y darles la oportunidad de aportar su inteligencia, creatividad e iniciativa en la búsqueda de soluciones a esta problemática que también es suya. De igual forma, las organizaciones sindicales siguen siendo un pilar fundamental en estos esfuerzos, merced a la orientación a sus

agremiados y su activa participación en las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, que actuarían como células promotoras de la seguridad.

Y pensando que la modernización que esta en marcha, aspira a resolver los problemas mencionados porque, aunque pudieran parecer muchos, no son en realidad sino diferentes facetas del mismo problema. Los cambios permitirán incorporar tecnología adecuada a nuestra situación, modificar sistemas administrativos, y encontrar fórmulas de complementación entre las empresas. Como consecuencia se tendrá una mayor productividad, mejores productos y costos más competitivos, todo ello repercutirá, sin duda, en una mayor calidad de vida para quienes trabajan en la industria.

Es importante conocer la manera de pensar de la gente involucrada en los aspectos generales que se vive en la actualidad respecto a la seguridad e higiene en las empresas.

Para lograr este objetivo llevé a cabo una entrevista con el Ing. Roberto Romero Xolocotzi,⁽⁵⁾ en la cual se le planteó su punto de vista sobre el comportamiento de las empresas respecto a la seguridad e higiene, y cual ha sido la participación de la Cámara; haciendo los siguientes comentarios:

"Los avances tecnológicos propician cambios consecuentes en equipos, materias primas, equipos de seguridad y medidas de higiene, lo cual ocasiona que esta materia esté en constante

(5) Miembro representante de la Cámara Nacional de la Industria del Hierro y del acero (CANACERO).

dinamismo, por lo que cabe señalar que el marco teórico y conceptual del quehacer cotidiano en nuestra industria, en materia de prevención y riesgos cuenta con un organismo rector que es la guía de los trabajadores a desarrollar en materia de higiene industrial; y es la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene, constituida debidamente a partir de 1978. Esta Comisión se encarga de estudiar, analizar, revisar, formular, elaborar y poner en práctica las normas y reglamentos en torno a los cuales se desarrollan las actividades industriales. Sus bases jurídicas se tipifican en el Artículo 512-A de la Ley Federal del Trabajo; funciona con base al Artículo 2 del Convenio 144, de la Organización Internacional del Trabajo; que trata sobre las Consultas Tripartitas, para promover la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, y del que México, como país miembro de la OIT, ratificó en 1976. Con base a este Convenio, la Comisión se integra con los siguientes funcionarios: Por el sector oficial: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Salud y del Instituto Mexicano del Seguro Social. Por los trabajadores: La Confederación Regional Obrera Mexicana, Confederación de Trabajadores de México, Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos y la Confederación Obrero Revolucionaria. Por el sector empresarial: Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, Confederación Patronal de la República Mexicana y Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio.

Para el adecuado funcionamiento de esta Comisión, existe un Reglamento Interior de Trabajo en donde se explican sus

funciones; las facultades de sus miembros; la derivación de grupos de trabajo para atender problemas específicos; su estructura orgánica y el período en el cual debe realizar sus reuniones de trabajo, lo mismo ordinarias como extraordinarias.

El objetivo central de la Comisión, es el de formular las medidas necesarias, para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste, se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

En esta Comisión, en que CANACERO, participa activamente, incorporándose a los grupos de trabajo en que se revisan, analizan e investigan sobre los avances tecnológicos y científicos que en materia de seguridad e higiene han surgido, en paralelo al desarrollo tecnológico de la industria en general, y que son incluidos en el Reglamento de Seguridad y sus instructivos, con el propósito de actualizar a los interesados en dichos avances.

Por nuestra parte, debo señalar que cada disposición reformada o de nueva creación, al ser publicada en el Diario Oficial de la Federación para su debida observación, es incluida en el "Boletín" que maneja CANACERO, como un medio de enlace y de comunicación, con las empresas del sector siderúrgico, que es nuestra rama; para que atiendan de manera eficaz y oportuna los nuevos lineamientos que exige la dinámica de la seguridad industrial; cumpliendo de esta manera, con uno de los objetivos de Nuestra Gran Comisión Nacional de Seguridad e Higiene, y que es el de difundir e informar a nuestra industria sobre el compromiso que tenemos para observar las medidas pertinentes en materia de seguridad industrial".

De la entrevista del Ing. Roberto Romero Xolocotzi, se puede apreciar que nos presenta un panorama sobre los trabajos que en materia de higiene y seguridad industrial, se desarrollan en el interior de cada una de las empresas de la industria siderúrgica. No menciona el cumplimiento de los industriales sobre la observación del Reglamento General de Seguridad e Higiene y los instructivos que integran a dicho reglamento.

Destaca las limitaciones económicas que enfrenta este importante sector de la economía nacional, hecho que no limita la implementación de acciones tendientes a mejorar las condiciones de trabajo en que se desempeñan sus actividades; desconociéndose si dichas acciones se lleven a cabo.

Esboza la participación de la industria en la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene, organismo en el que se realizan estudios e investigaciones sobre los avances tecnológicos que en materia de seguridad industrial se tiene a la fecha en el mundo laboral; a este respecto dudo, en parte, que se participe activamente en esta serie de trabajos ya que como se puede apreciar habría que adecuarse nuestro Reglamento de Seguridad e Higiene, así como gran parte de sus instructivos a una realidad de nuestro México, en el presente, ya que se retoman aspectos comparativos con países desarrollados.

Por otro lado, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Arsenio Farel Cubillas, expresó en un seminario técnico los sistemas preventivos de seguridad e higiene en el trabajo, lo cual considero importante transcribir en virtud de que es relevante el punto de vista que da la máxima autoridad del

trabajo en México respecto al tema tratado: "La seguridad e higiene en el trabajo, no es una preocupación nueva de México, Nuestra Constitución, que es la primera en el mundo que consigna en un lugar especial los derechos esenciales de los trabajadores, establece ya desde 1917 responsabilidades claras de la empresa en la protección de la seguridad física y la salud del trabajador y en el cumplimiento de medidas de prevención frente al riesgo.

A partir del precepto constitucional y en los años subsiguientes, empiezan a surgir las bases para definir la normatividad en esta materia, así como las instituciones encargadas de su aplicación y vigilancia, dentro de un proceso dinámico, que tiende a consolidarse en la medida en que el país va fortaleciendo su infraestructura administrativa y su capacidad económica.

A las primeras funciones que se asignan, al entonces Departamento del Trabajo en este campo, se agregan nuevas tareas y responsabilidades dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y en 1934, se expide el primer Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Años más tarde, al crearse el Instituto Mexicano del Seguro Social en 1943, se establece el seguro de riesgos del trabajador, que prevee no solo la atención médica para el trabajador, sino que contempla medidas para su seguridad económica y la de su familia en casos de acaecer un riesgo.

La Ley Federal del Trabajo en vigor amplía sustancialmente el marco destinado a la definición de los riesgos y enfermeda

des del trabajo y establece nuevos instrumentos operativos destinados a su prevención. En particular, determina la creación de comisiones mixtas de seguridad e higiene dentro de cada centro de trabajo, integradas por trabajadores y representantes de la empresa. Es éste un instrumento clave en la prevención, el análisis de los riesgos acaecidos y en la difusión y capacitación de los trabajadores sobre las medidas indispensables que se deben adoptar.

Desde 1917, hasta nuestros días muchas cosas han cambiado en nuestro país y en el mundo, pero el interés constituyente para salvaguardar la seguridad física del trabajador sigue plenamente vigente en México. Reconocemos que ha habido avances, pero estamos conscientes de que aún falta mucho por hacer y que esto requiere de la participación conjunta de los propios trabajadores y de sus organizaciones, de los empresarios y de las dependencias y organismos del sector público que intervienen en este campo.

El desarrollo económico y la introducción de nuevas tecnologías no sólo cambian los procesos de producción sino que, en ocasiones, introducen nuevos riesgos dentro del lugar de trabajo, de aquí que el estudio y la actualización de las normas y límites máximos permisibles de exposición del trabajador, sea una manera que requiera actualización permanente.

México está empeñado en un proceso de modernización y fortalecimiento económico que permita la apertura de nuevas fuentes de trabajo. Sin embargo, deseo dejar muy claro que no estamos dispuestos a permitir inversiones que pretendan ahorrar

costos a cambio de la seguridad del trabajador y el deterioro del ambiente del trabajo.

También deseo enfatizar que las leyes del trabajo en México son de observación general y establecen derechos irrenunciables, y que es nuestro deber aplicarlas sin distinción.

Es nuestra voluntad que el crecimiento económico del país se traduzca en una superación permanente de la calidad de vida del trabajo y en la preservación de la capacidad física y mental del trabajador. De otra forma, dicho crecimiento no tendría sentido.

Ha sido éste un objetivo plasmado en la constitución que nos rige. En la medida en que la capacidad económica del país se fortalece, crece la responsabilidad de gobierno, empresas y trabajadores por hacer efectivos los principios que rigen en esta materia, no sólo en la gran empresa, sino en la pequeña y mediana, en la que debemos redoblar nuestro esfuerzo".

Como se puede observar de la plática sostenida por el Lic. Farrell, no descarta que la seguridad e higiene ha sido una preocupación desde mucho tiempo atrás; y que no es suficiente elaborar y aplicar normas y procedimientos para alcanzar buenos resultados en seguridad e higiene. Se requiere de un compromiso que vaya más allá de la simple aplicación de una norma, de un compromiso que involucre lo mismo a la gerencia que los trabajadores de una empresa.

También hace hincapié en que falta mucho por hacer y que se requiere estarse actualizando de manera permanente, lo cual considero que no se ha venido dando ya que como he comentado

do anteriormente tenemos normas que son obsoletas y otras que no son aplicables a nuestra realidad empresarial e industrial.

Dentro de lo tratado, concuerda en que se requiere una actualización constante de nuestras normas de seguridad, ya que debido a los constantes cambios tecnológicos, se crean nuevos riesgos de trabajo; y si no se lleva a cabo un estudio y análisis profundo sobre esto, seguirán creciendo en número los riesgos de trabajo, es algo que no hay que perder de vista.

D. **VIGILANCIA DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE**

Corresponde la vigilancia de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo; pudiéndose definir a la inspección del trabajo como: "la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del Trabajo". La Inspección del Trabajo tiene a su cargo la vigilancia sobre las empresas y centros de trabajo, para ver si se cumplen las medidas de higiene y seguridad, prevención de accidentes, protección de las mujeres y de los menores, etc.

ANTECEDENTES HISTORICOS:

Las primeras leyes sobre el trabajo protegieron a los menores de edad y a las mujeres, pero sus autores se dieron cuenta de que no rendían los frutos esperados si no se vigilaba su cumplimiento. La Oficina Internacional del Trabajo hace notar que, en un principio, se estableció una vigilancia facultativa sobre las empresas, pues no era posible establecer la inspección obli

gatoria, en atención a la política de abstención del Estado en los fenómenos de la producción.

El reglamento de fábricas de Inglaterra de 1802, previó una inspección facultativa, disponiendo que los jueces de paz nombrarían, entre ellos mismos o entre los eclesiásticos, dos personas para cada distrito o por cada cinco fábricas, para que, a título honorífico, desempeñaran las funciones de Inspectores. Podían visitar los establecimientos durante las horas de trabajo y debían rendir un informe de la inspección al juez de paz y si estimaban que las condiciones higiénicas de los locales era de naturaleza a favorecer el desarrollo de enfermedades contagiosas, podían exigir del patrono que ordenara, por su cuenta, una encuesta médica.

Se ha llamado a este sistema inspección facultativa, por que, en realidad, quedaba al criterio de las personas designadas el cumplimiento de la Ley. Se obtuvieron, sin embargo, resultados indirectos, pues de los informes de los inspectores y de las encuestas médicas, pudo derivar, la justicia de paz inglesa, importantes conclusiones; que sirvieron de base a las reformas legislativas en esa época. En estos reglamentos se previó un sistema de multas y se concedió el cincuenta por ciento de las que se impusieran a la persona que denunciara la infracción; se prohibió, además, que los jueces de paz conocieran de las infracciones, cuando tuvieran el carácter o fueran parientes del patrono.

La oficina Internacional del Trabajo afirma que la Ley inglesa de 1844 fijó definitivamente la naturaleza de la Inspec

ción del Trabajo. Separó la Ley, las funciones judiciales, que quedaron encomendadas a los jueces y las administrativas que se encargaron a los Inspectores. Los poderes de los Inspectores fueron ampliados considerablemente. A la vez se consignaron las primeras medidas para la prevención de los accidentes.⁽⁶⁾

NATURALEZA DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.

La Inspección del Trabajo es una de las instituciones que revelan la naturaleza del derecho del trabajo, pues significa que las normas que integran este estatuto quedan confiadas a la vigencia del Estado, o bien, la efectividad del derecho del trabajo deviene actividad del Estado. El sistema individualista y liberal no toleraba la intervención oficiosa del Estado en las Relaciones jurídicas de los hombres; solamente que alguna persona interesada en una relación jurídica se quejara ante el Estado de la falta de cumplimiento a las obligaciones contraídas por otra, podía intervenir la justicia civil. El desarrollo del trabajo no se limitó a servir los intereses individuales y partió del concepto de necesidades de los hombres. El orden jurídico debe proporcionar a los hombres la manera de satisfacer sus necesidades, pero es preciso, igualmente, garantizar la satisfacción de esas necesidades y como las necesidades de los trabajadores pueden únicamente satisfacerse mediante el cumplimiento del derecho del trabajo, es indispensable que el Estado vigile su exacto cumplimiento. El derecho del trabajo no se inspira en propósitos individualistas, ciertamente que protege al hombre,

(6) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 875.

pero lo hace con vista a un interés social y su cumplimiento no puede quedar totalmente abandonado a la iniciativa de cada trabajador; además, existen disposiciones cuyo cumplimiento solamente puede lograrse por la acción del Estado, como las medidas de higiene y seguridad y la prevención de los infortunios del trabajo. La inspección del Trabajo significa que las relaciones jurídicas de trabajo no se componen de dos términos, trabajador y patrono, sino de tres y este tercer término es la Sociedad o el interés social, representados por el Estado, esta nueva situación de las relaciones jurídicas de trabajo aparta al estatuto laboral del derecho privado y al transformarlo en objeto de la actividad del Estado le otorga el carácter de derecho público; e igualmente, la condición tripartita de la relación de trabajo la separa de los contratos del derecho civil y le otorga la categoría de una institución autónoma.

La inspección del Trabajo es actividad propia del Estado y forma, el derecho administrativo del trabajo. Los Inspectores del Trabajo son agentes del Estado y obran en ejercicio de una función que compete al Estado, esto es, actuar el interés social en el cumplimiento del derecho del trabajo.

COMPETENCIA DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

La inspección del Trabajo puede ser federal o local, de acuerdo a lo que dispone al efecto el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo en armonía con la Fracción XXXI del Apartado A, del Artículo 123 Constitucional; para estos efectos se comprende por competencia la facultad legal conferida a alguna autoridad, para conocer de materias o asunto.

En el orden señalado la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a determinadas ramas industriales, empresas y materias:

RAMAS INDUSTRIALES:

- Textil;
- Eléctrica;
- Cinematográfica;
- Hulera;
- Azucarera;
- Minera;
- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- De hidrocarburos;
- Petroquímica;
- Cementera;
- Calera;
- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- Químicas, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- De celulosa y papel;
- De aceites y grasas vegetales;

- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- Ferrocarrilera;
- Maderera básica, que comprenda la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- Vidriera, exclusivamente de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación productos de tabaco.

EMPRESA:

- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concepción federal y las industrias que le sean conexas; y
- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentran bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

MATERIAS:

- La aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federales, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa;

y obligaciones patronales en materia educativa, de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local.

FUNCIONES DE LA INSPECCION:

De conformidad con el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,⁽⁷⁾ son funciones de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en nuestra Carta Magna, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones.

- Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

- Vigilar el funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo de jurisdicción federal.

- Coordinar el apoyo que las autoridades de las entidades federativas deben prestar a las autoridades federales de trabajo en las materias de seguridad e higiene.

(7) Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 14 de Agosto de 1985.

- Poner en conocimiento de la autoridad deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

- En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría que sean afines a lo señalado.

Para poder llevar a cabo todas estas funciones es necesario que se lleven a cabo visitas de inspección a los establecimientos para poder constatar las condiciones generales del trabajo, pudiendo ser este tipo de inspecciones iniciales periódicas, de verificación, extraordinarias, de acuerdo a las circunstancias que se presenten.

TIPOS DE INSPECCION:

Conforme a lo establecido por la Constitución, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo y el propio Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; las funciones sustantivas de las autoridades laborales son la conciliación y la vigilancia. La primera tiene por objeto procurar favorecer el equilibrio entre los factores de la producción, la de vigilancia, verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, función que se lleva a cabo principalmente mediante la práctica de visitas a los centros de trabajo.

En consecuencia a lo anterior, destacan entre las actividades que realiza la Inspección del Trabajo, las relacionadas con la ejecución de las inspecciones que cotidianamente lleva a cabo el personal inspectivo adscrito a la Dirección General de

Inspección Federal del Trabajo y el que se encuentra radicado en las Delegaciones Federales del Trabajo.

De acuerdo a la Ley, las funciones que están conferidas a los inspectores del Trabajo se agrupan en tres grandes rubros:

- Vigilancia;
- Asesoramiento; e
- Información.

Dentro del primer grupo se encuentran las acciones consistentes en verificar, mediante visitas, que las empresas den puntual y exacto cumplimiento a las normas laborales. No está por demás señalar que las normas referidas se ocupan de regular los derechos, obligaciones y prestaciones a cargo de trabajadores y patrones, como son: salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, tiempo extraordinario, participación de utilidades, capacitación y adiestramiento, así como las demás prerrogativas que la Ley o los contratos de trabajo señalan y las condiciones de seguridad e higiene de los centros de trabajo o establecimientos.⁽⁸⁾

Por su parte, las funciones que se agrupan bajo el rubro de asesoramiento, podemos identificarlas como aquellas tendientes a que la inspección colabore con las partes, empresa y trabajadores, para favorecer el cumplimiento adecuado de la norma laboral. Esta clase de función se concretiza en las acciones que involucran proporcionar información, asesoría

(8) Ilustración 1. Listado del requerimiento de documentación administrativa, por la Secretaría del Trabajo.



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

ILUSTRACION 1

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO.
SECCION: DIRECCION DE NORMAS DE TRABAJO.
MESA:
NUMERO DEL OFICIO: A N E X O .
EXPEDIENTE: D.G.S.H. / 90.

ASUNTO: DOCUMENTACION REQUERIDA PARA EL DE-
HOGO DE INSPECCION DE CONDICIONES GE-
NERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

- 1.- PERSONALIDADES QUE INTERVIENEN
 - a) REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA (PODER NOTARIAL E IDENTIFICACION)
 - b) REPRESENTANTE SINDICAL (ACREDITACION E IDENTIFICACION)
 - c) REPRESENTANTES DE LA COMIS. MIXT. HIG. (ACREDITACION E IDENTIFICACION)
 - d) DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA (IDENTIFICACIONES)
- 2.- INFORMACION GENERAL
 - a) ACTIVIDAD DE LA EMPRESA
 - b) RAMA INDUSTRIAL
 - c) REG. FED. DE CRUS.
 - d) REG. PATRONAL ANTE EL IMSS, CLASE Y GRADO DE RIESGO.
 - e) TOTAL DE TRABAJADORES: CONFIANZA Y SINDICALIZADOS.
 - f) NOMBRE Y DOMICILIO DEL SINDICATO EN SU CASO
 - g) DIMENSIONES APROXIMADAS DEL CENTRO DE TRAB. TERRENO Y CONSTRUIDOS.
- 3.- DESCRIPCION DEL PROCESO PRODUCTIVO:
 - a) MATERIAS PRIMAS
 - b) MAQUINARIA UTILIZADA
 - c) PRODUCTOS Y SUBPRODUCTOS OBTENIDOS
- 4.- COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE
 - a) INTEGRACION Y REGISTRO DE COMISION MIXTA
 - b) PLAN ANUAL DE TRABAJO (RECORRIDOS MENSUALES)
 - c) ACTAS DE RECORRIDOS MENSUALES, DE 6 MESES A LA FECHA.
- 5.- REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO, A LA S.T. Y P.S.
- 6.- MEDICO DE LA EMPRESA (PARA MAS DE 100 TRAB. QUIMICAS NO IMPORTA EL NUM)
 - a) NOMBRE DEL MEDICO Y REGISTRO ANTE STPS.
 - b) LIBRO MEDICO AUTORIZADO ANTE STPS.
 - c) EXAMENES MEDICOS PERIODICOS Y ADMISION, CONFERENCIAS MENSUALES.
- 7.- AUTORIZACIONES Y LICENCIAS, EXP. POR LA DIR. GRAL. DE MED. Y SEG. TRAB (O DELEGACION FEDERAL DEL TRAB.)
 - a) AUTORIZACION DEFINITIVA O PROVISIONAL DE MAQUINARIA Y EQUIPO.
 - b) PLANOS DE REGISTRO AUTORIZADOS DE G.V. Y R.S.P. ACTA TECNICA C INVENTARIO DE C/U.
 - c) LIBROS DE REGISTRO AUTORIZADOS DE LOS G.V. Y R.S.P. INSTALADOS
 - d) LICENCIAS DEL PERSONAL DE OPERACION (FOGONEROS, OPERADORES JEFE DE PLANTA, OPERADORES DE GRUAS Y MONTACARGAS).
- 8.- MUESTREO DE CONDICIONES AMBIENTALES.
- 9.- EQUIPOS CONTRA INCENDIO.
 - a) TOTAL DE EXTINTORES, TIPO Y CAPACIDAD, REVISION.
 - b) BRIGADA CONTRA INCENDIO, SIMULACROS.
 - c) SALIDAS DE EMERGENCIA.
- 10.- RECORRIDO POR LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA, PARA DETECTAR ACTOS O CONDICIONES INSEGURAS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.
- 11.- CIERRE DEL ACTA (MANIFESTACION DE LAS PARTES, LECTURA Y FIRMAS.)

AL CONTESTAR ESTE OFICIO, CITEMSE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANGULO SUPERIOR DERECHO



DEPENDENCIA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.
 SECCION: DIRECCION DE NORMAS DE TRABAJO.
 MESA.
 NUMERO DEL OFICIO:
 EXPEDIENTE: DOCUMENTACION REQUERIDA PARA EL DIAGNOSTICO DE INSPECCION DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.
 ASUNTO: LEY DE TRABAJO.

SECRETARIA DEL TRABAJO

Y PREVISION SOCIAL

- 1.- PERSONALIDADES QUE INTERVIENEN.
 - a) REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA (PODER NOTARIAL E IDENTIFICACION).
 - b) REPRESENTANTE SINDICAL (IDENTIFICACION Y Acreditacion).
 - c) DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA (IDENTIFICACIONES).
- 2.- ULTIMA ACTA DE INSPECCION PRACTICADA.
- 3.- INFORMACION GENERAL.
 - a) ACTA CONSTITUTIVA DE LA EMPRESA.
 - b) CAMARA PATRONAL.
 - c) RES. FED. DE CURS. GIRD.
 - d) CAPITAL CONTABLE ACTUAL.
 - e) REG. IMSS, CLASE Y GRADO
 - f) SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO SEGUN EL CASO (CENTRAL OBRERA)
 - g) NUM. TOTAL DE TRABAJADORES DESGLOZADO POR SEXO, SINDICALIZADO, CONFIANZA Y EVENTUALIDAD, EXTRANJEROS Y MENORES CON PERMISO CORRESPONDIENTE, MUJERES EMBAZAZADAS.
 - h) TIPO DE ESTABLECIMIENTO.
 - i) DOMICILIO FISCAL.
- 4.- CONTRATACION.
 - a) INDIVIDUAL, COLECTIVA O LEY (DISPOSITIVOS)
- 5.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.
- 6.- SALARIOS (NOMINAS SEMANAL Y QUINCENAL DE SEIS MESES A LA FECHA)
- 7.- JORNADAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO SEGUN EL CASO.
- 8.- COMPROBANTES DEL PAGO DE AGUINALDO, VACACIONES, FONDO DE AHORRO Y PRIMAS DOMINICAL.
- 9.- PARTICIPACION DE UTILIDADES.
 - a)- CARATULA DEL ULTIMO EJERCICIO FISCAL.
 - b) PROYECTO DE REPARTO Y ACTA DE LA COMISION REVISORA.
 - c) RECIBOS DE PAGO.
- 10.- PAGOS EFECTUADOS POR LA EMPRESA.
 - a) TRIMESTRALES AL IMSS, FINIQUITOS DE BAJAS MENCIONADAS EN LA Cedula.
 - b) CINCO POR CIENTO INFONAVIT Y CREDITOS OTORGADOS (ULTIMOS PAGOS)
 - c) FONACOT (ULTIMOS PAGOS EFECTUADOS).
- 11.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
 - a) INTEGRACION Y REGISTRO DE COMISION MIXTA.
 - b) PLANES Y PROGRAMAS Y SU REGISTRO.
 - c) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.
 - d) CLAUSULAS DE CAPACITACION EN CADA TIPO DE CONTRATACION.
- 12.- CUADRO GENERAL DE ANTIGUEDADES Y COMISION DE ESCALAFON.
- 13.- OTORGAMIENTO DE BECAS, ALFABETIZACION, FOMENTO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES (COMPROBANTES QUE LOS ACREDITEN).
- 14.- CIERRE DEL ACTA (MANIFESTACION DE LAS PARTES LECTURA Y FIRMAS).

AL CONTESTAR ESTE OFICIO, CITESE
 LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
 DEL ANEXO PRECISO

técnica y difusión entre los factores productivos.

En relación con el tercer grupo, o sea las de carácter informativo, se puede señalar que el Inspector del Trabajo, por tener un contacto directo y permanente con los trabajadores, los patrones y los centros o locales de trabajo, se convierten en un apoyo informativo indispensable para que otras autoridades puedan intervenir en las áreas de su competencia o conocer del incumplimiento de normas o disposiciones relacionadas con su responsabilidad, así como que las propias autoridades laborales tengan conciencia de problemas o fallas en la reglamentación, falta de aplicación de ésta o inexistencia de disposiciones aplicables, que siendo necesarias o convenientes no se han expedido.

Es importante resaltar el punto de la vigilancia ya que es la parte medular para conocer la situación real y verdadera que viven las empresas y trabajadores. La Ley Federal del Trabajo en las Fracciones II y III del Artículo 542, establece como obligación de los inspectores del trabajo practicar inspecciones periódicas y extraordinarias a las empresas o establecimientos; en el caso de las extraordinarias cuando sean requeridas por sus superiores, y por haber recibido alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo.

Por su parte, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, señala en su Artículo 328 que la Secretaría del Trabajo y las autoridades de los Estados, deberán hacer la programación de las visitas iniciales, periódicas y de verificación en los centros de trabajo y practicar inspecciones extraor

dinarias, a petición de los interesados o de oficio. Asu vez, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en su Artículo 27, agrega que en los casos de visitas extraordinarias, a petición de parte o de oficio, se deberá hacer mención de ello en la orden de inspección correspondiente.

DEFINICIONES DE LOS TIPOS DE INSPECCION

INSPECCION INICIAL

Es aquella que se practica por primera vez a un centro de trabajo, puede ser por apertura, cuando se haya recibido aviso del patrón o de los trabajadores; por haberse determinado como de jurisdicción federal; por cambio de razón social o domicilio, habiendo estado registrada; y por detección del personal del Directorio de Empresas.

INSPECCION PERIODICA

Son las que se efectúan a intervalos de seis meses, y comprende generalmente la revisión de las condiciones de trabajo y de seguridad e higiene. El plazo referido puede ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que se efectúe, tomando en consideración el número de trabajadores, el grado de riesgo y los antecedentes que se tengan del respectivo centro de trabajo.

INSPECCION DE VERIFICACION

Son las que se llevan a cabo para constatar el cumplimiento que los patrones hayan dado a las modificaciones u observaciones ordenadas en materia de seguridad e higiene, mediante un emplazamiento, expedido a fin de ajustar en el lapso que en ese documento se indique, las instalaciones o equipos de los

centros de trabajo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos e instructivos.

INSPECCION EXTRAORDINARIA

Son las que se llevan a cabo, como ya se dijo, en cualquier tiempo, independientemente de que haya transcurrido el lapso de seis meses. Por regla general tiene por objeto investigar la existencia de alguna violación a la normatividad laboral. La mayoría de las veces estas inspecciones se llevan a cabo a petición de otras autoridades o dependencias del sector laboral, tales como - las Direcciones Generales de Registro de Asociaciones; Capacitación y Productividad; Medicina y Seguridad en el Trabajo; Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Instituto Mexicano del Seguro Social. Igualmente por denuncia de incumplimiento de alguna disposición laboral, - presentada por uno o varios trabajadores, sus sindicatos, y por que no, el patrón. En este caso, cuando la solicitud provenga de particulares, el funcionario que la reciba, antes de expedir la orden de inspección está obligado, bajo su responsabilidad, a ponderar las posibilidades implicaciones de la petición, y de inferirse que - el resultado de la inspección pueda preconstituir una prueba para cualquiera de las partes en un procedimiento - jurisdiccional, deberá consultar a las autoridades centrales. Asimismo, estas inspecciones extraordinarias pueden - ordenarse de oficio, en el caso de que las propias autoridades de inspección presuman la existencia de alguna

violación a las disposiciones laborales. (8)

El alcance de estas inspecciones pueden abarcar la totalidad de las condiciones de trabajo o seguridad e higiene o algún aspecto específico de esos conceptos u otro distinto, cuyo objeto sea vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, en el entorno de la competencia de la inspección.

Además de las funciones de vigilancia que ejerce la Secretaría del Trabajo, a través de la inspección, tiene otras funciones que no dejan de ser importantes, como son:

INTERVENCION EN MATERIA DE PARTICIPACION DE UTILIDADES.

Se lleva a cabo cuando a petición expresa de los trabajadores o él patrón, la comisión mixta de participación de utilidades de una empresa no llega a un acuerdo apegado a la Ley, en cualquiera de las normas para determinar la cuota correspondiente a los trabajadores, o la distribución individual.

Aquí los inspectores del trabajo tienen facultades para determinar la cuota de cada trabajador, cuando la comisión de reparto de las empresas no se pongan de acuerdo, esta facultad especial está contenida en la Fracción II del Artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo.

INTERVENCION PARA DETERMINACION DE LA DEPENDENCIA ECONOMICA

Se efectúa al tener conocimiento de un accidente fatal, o bien a solicitud de la autoridad jurisdiccional correspondiente ante quien se presentó el reclamo del pago de indemnización;

(8) Manual del Inspector Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

teniendo como objeto averiguar e identificar a las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido. Igualmente, establecer las medidas de seguridad que impidan la ocurrencia de un riesgo similar. Lo anterior, conforme a la Fracción I del Artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo. La obligación patronal de dar aviso de los accidentes está contenido en la Fracción I del Artículo 504 de la Ley citada.

INTERVENCION DE AVENIMIENTO.

De acuerdo a la Ley se puede practicar de oficio o a petición de las autoridades; tienen por objeto realizar estudios o acopiar datos que procuren la armonía entre trabajadores y patrones.

Administrativamente estas intervenciones no se realizan de oficio, en virtud de que en otras dependencias de la Secretaría radica la función conciliatoria. No obstante, en ocasiones esas autoridades así lo requieren expresamente a la inspección, quien interviene en ejercicio de la facultad que tiene conferida, con autorización expresa del área central.

De acuerdo con el Reglamento de Inspección Federal, en su Artículo 41, cuando de una intervención conciliatoria se detectan violaciones a las normas de trabajo, se turnarán las actas en las que tales infracciones se hagan constar a la dependencia calificadora.

En resumen y conforme a lo señalado anteriormente, a la ley Federal del Trabajo, así como de sus disposiciones reglamentarias, en este caso el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Reglamento de Inspección Federal

del Trabajo, existen legalmente varios tipos de inspección: Ini
ciales, periódicas, de verificación y extraordinarias, éstas úl
timas pueden ser de oficio o de petición de parte. Asimismo,
tienen intervención los inspectores en materia de participación
de utilidades, investigación de dependientes económicos en caso
de fallecimiento del trabajador por riesgo de trabajo, conciliaci
ón, realización de notificaciones y entrega de citatorios,
intervenciones que siempre se harán bajo la forma de inspección
extraordinaria.

Estas visitas o intervenciones están sujetas, desde luego,
a que los inspectores invariablemente estén previstos de órde
nes escritas, en las que se precise el centro de trabajo, su
ubicación, el objeto de la inspección y su alcance, en base a
lo señalado por el Artículo 26 del Reglamento de Inspección
Federal del Trabajo; con relación al alcance de la inspección,
ésta puede abarcar la totalidad de las condiciones de trabajo,
de seguridad e higiene o ambas o bien algún renglón específico
de ellas.

Por último, los resultados de cada una de las inspecciones
o intervenciones que efectúen los inspectores debe hacerse
constar en actas, donde se establezcan las deficiencias o violaci
ones o las normas de trabajo o los hechos que soliciten corro
borar, siempre y cuando estén relacionadas con el cumplimiento
de alguna disposición laboral. En este sentido, los hechos certif
icados por los inspectores, en ejercicio de sus funciones,
constituyen prueba plena, mientras nos se demuestre lo contrar
io y se cumplan los requisitos de fondo de la actuación.

E. INOPERATIVIDAD

El acelerado crecimiento de México en lo económico, ha llevado a las industrias a una constante y más frecuente necesidad de modernización de equipos y procedimientos tecnológicos. Pero, asu vez, esta mayor complejidad industrial trae como consecuencia nuevos riesgos para los trabajadores, que aumentan la probabilidad de contingencias que pueden causar lamentables y hasta irreparables daños al trabajador, a su familia, a la empresa y a la comunidad.

Las instalaciones inadecuadas, la falta de mantenimiento a la maquinaria y equipo, la mala calidad de las herramientas, la insuficiencia de equipo de protección y la insalubridad, dificultan la actividad productiva y provocan la ocurrencia de riesgos que afectan sensiblemente la vida de las personas de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto.

Si bien es cierto que el mejoramiento de las condiciones de trabajo y particularmente las relativas a la seguridad y la higiene en los centros laborales, exige de una estrategia amplia, que considere los diversos factores que se anotaron, debe enfatizarse que la atención a los aspectos de formación y desarrollo de los recursos humanos tiene una importante incidencia en ese renglón, significan incluso la parte medular del proceso de mejoramiento.

Con alguna frecuencia las personas que actúan en el campo de la prevención de los riesgos, se desalientan porque no encuentran el eco necesario a sus esfuerzos en los medios que debieran estar más interesados. Muchas veces es preciso poner

el incentivo de una mayor producción para que se adopten medidas de seguridad en los centros de trabajo, como si los mandatos de la Ley fuesen meras reglas de cortesía industrial y no imperativos insoslayables para proteger la mayor riqueza de México, que son sus trabajadores. Ciertamente es necesario estimular, orientar y ayudar con los recursos de la Administración para que se implanten los más eficaces medios de protección en el trabajo; pero hay que pensar, al mismo tiempo, que una administración laboral verdaderamente responsable, tiene la obligación de tomar, en primer término las medidas necesarias para garantizar la seguridad e higiene de los trabajadores.

En el campo de la previsión social,⁽⁹⁾ la colaboración entre los sectores de la producción y el Estado, debe rebasar, enriqueciendo, el marco estricto de la Ley. En la previsión social se cumplen, en efecto, las más genuinas funciones de la colaboración social; el grado y la amplitud que alcanza la previsión social en un país determina la medida de la solidaridad social, porque a ella concurren los individuos y los grupos no sólo para cumplir un deber legal, sino por la expectativa de satisfacer un imperativo de cultura y de moral social.

(9) "Entiéndase por previsión social, generalmente, el conjunto de las iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, fuera del trabajo. Su forma principal es el seguro social, Aunque se vincula muchas veces con el trabajo prestado y, en consecuencia, con el derecho del trabajo, la previsión social no considera estrictamente al trabajo, sino que tiene otros propósitos. Piénsese, además de los seguros sociales, en los planes de vivienda barata, colonización, ahorro, etc." Krotoschin. Instituciones de Derecho del Trabajo.

debida atención a este renglón, ya que es de carácter prioritario, representando la base estructural de una sociedad productiva; para ello se requiere de un esfuerzo en el que concurren los mismos trabajadores, patrones, instituciones de educación y el gobierno.

Por otro lado, en seguridad industrial, se tiene un índice de frecuencia de lesiones incapacitantes del orden de 9 por cada 200,000 horas-hombre trabajadas; México tiene 226 días de incapacidad por riesgo de trabajo por cada 200,000 horas-hombre trabajadas. La legislación laboral se ha limitado a tipificar las lesiones y enfermedades del hombre sólo cuando son incapacitantes, pero hay conciencia de que estas cifras esconden un problema mucho mayor.

Se sabe que son apenas la punta del Iceberg que configura el universo, de los accidentes laborales. Los números del triángulo estadístico de accidentes se apoyan en esta apreciación: Por cada lesión incapacitante ocurren 10 no incapacitantes, 30 daños a la propiedad, y la impresionante cifra de 600 incidentes o cuasi-accidentes.

Aparte de los daños en la integridad del trabajador, las simples consecuencias económicas son suficientes para entender que éste es uno de los aspectos del rezago que se debe superar.

Un accidente incapacitante es un trastorno mayor. Afecta al trabajador y a su familia, repercute en su ingreso e implica relevos en puestos de trabajo que ponen en riesgo el equipo, la calidad de la producción y a las personas mismas, al desempeñar una función que no es la acostumbrada.

Las empresas tienen un claro incentivo para reducir los riesgos ocupacionales. Pero este incentivo podría ser todavía mayor, ya que en la actualidad cuando una empresa invierte tiempo, dinero y esfuerzo para reducir al mínimo sus accidentes, se ve imposibilitado para reducir sus costos de seguridad social; buscando una reclasificación inferior y pagar con ello cuotas más bajas en el seguro de riesgos del trabajo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Ya que la ley sobre la materia establece que el índice global de siniestralidad de todas las empresas que compartan la misma fracción, deberá ser menor que el mínimo de esa clase durante tres años consecutivos, para poder ser reclasificadas en conjunto al nivel o clase inmediato inferior.

Esta disposición anota los esfuerzos individuales. Y es una de las reglamentaciones que deben adecuarse a las nuevas realidades; ya que de esa manera el incentivo sería real y se buscaría que los empresarios invirtieran en los aspectos de seguridad e higiene dentro de sus empresas.

Aunado a todos estos aspectos planteados, nos enfrentamos con otros problemas reales-prácticos, empezando con la vigilancia de las comisiones mixtas por medio de la Inspección Federal del Trabajo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de sus funciones delega a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la vigilancia de las condiciones generales de trabajo, así como de la seguridad e higiene.

Para llevar a cabo esta actividad ordena a través de un acta la visita a un centro de trabajo, esta orden contempla la

revisión de todos los aspectos laborales que conciernan con el trabajador, enlistando una serie de requerimientos, que deberá presentar el patrón a los inspectores.

El procedimiento que lleva a cabo el inspector para cumplir con su diligencia es el siguiente:

Se presenta ante el representante legal y se identifica, posteriormente solicita toda y cada una de la documentación requerida con anterioridad, para proceder a su revisión. Una vez detectadas las anomalías o presuntas violaciones a la Ley Federal del Trabajo (revisión hecha casi con lupa), le solicita a la representación obrera para realizar el recorrido al interior de las instalaciones, con el objeto de señalar todos los actos inseguros o aquellos que puedan provocar un riesgo de trabajo; y una vez visualizados estos, a ojo de buen cubero, procede al levantamiento del acta respectiva, para concluir su diligencia. Pero esto no es lo grave, ya que el problema radica esencialmente en que una vez hecha la compilación de todas las anomalías detectadas; y que en su mayoría son exageradamente dolosas, para obligar al no cumplimiento de estas; el inspector a base de sugerencias se sienta a negociar con el empresario, logrando así una deshonestidad por ambas partes.

Como se puede ver, el empresario se encuentra entre la espada y la pared, ya que únicamente le dejan dos caminos; o el hacerse acreedor a fuertes sanciones económicas por incumplimiento a las normas laborales, o llegar a negociaciones ilícitas con los inspectores, con la esperanza de no ser sancionado posteriormente.

Vemos con tristeza que se ha perdido el espíritu que busca la inspección, ya que por propia voz del inspector se escucha decir: "La consigna es que el empresario no cumpla"; y no es muy difícil de analizar el porque; ya que si el empresario no cumple con los estatutos legales se hace acreedor a sanciones económicas, generando así un ingreso más a los fondos de la Secretaría del Trabajo.

Esto es algo que debe cambiar en bienestar de los trabajadores, los empresarios y la comunidad; buscar como camino de solución el apoyo y orientación tanto a trabajadores y empresarios, de cómo cumplir con los preceptos legales, concientizando del beneficio que se lograría si todos pusieran su granito de arena.

Otro punto de importancia lo es la Capacitación y el Adiestramiento, ya que como se comentó en su momento forman parte fundamental en la prevención de riesgos de trabajo, en razón que de los programas que pudiesen establecerse podrían contemplar aspectos de seguridad e higiene, prevención de accidentes, primeros auxilios, brigadas contra incendios, brigadas de contingencias y simulacros, etc. Pero en la realidad se viven situaciones muy diversas, ya que el empresario en su mayoría no desea dar esta capacitación, porque le implicarían tiempo de labor por cada trabajador, erogaciones económicas y crear esta obligación en forma indefinida. Es por ello que prefiere pagar una multa por el incumplimiento a estas importantísimas disposiciones legales. Según comentarios de diversos gerentes de planta, el dar la capacitación les representa aspectos negati

vos, ya que cuando el trabajador adquiere nuevos conocimientos a través de la capacitación, con la idea de una mayor proyección dentro de su ámbito laboral, se crea una obligación para la empresa de promover a nuevos puestos, dado que se encuentran aptos para ello, ocasionando un despliegue piramidal, desconvirtiendo los costos de la empresa. Es por ello que algunos de ellos optan por realizar estos trámites únicamente de manera administrativa, o en su defecto pagar las multas a las que se hicieron acreedores.

Tenemos otro aspecto que también es de suma importancia, como lo es la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en la vida práctica. En conjunción con todo lo anterior la comisión mixta se encuentra en una situación crítica, ya que como se analiza en el capítulo anterior, ésta cumple una función muy importante dentro de la vida de una empresa, pero en la realidad que se vive actualmente, existe una gran apatía hacia ese instrumento de salvaguarda y voy a explicar porque: sabemos que la comisión se integra por igual número de representantes patronales, como trabajadores y que en forma conjunta deberían realizar los recorridos mensuales, con el afán de detectar las anomalías dentro de las instalaciones de trabajo; pero en realidad no es así, ya que el patrón al integrar la comisión busca por parte de los trabajadores a los elementos que le puedan causar menos molestias; ya que logró esto, lleva a cabo sus recorridos mensuales en forma ficticia, levantando sus actas de recorrido casi de machote, pero no lo hace así porque no está permitido presentar las en machote, pero como si fuera, ya que únicamente pondrá

algunas medidas que él considere que se van a hacer y que no le representen ninguna erogación. Pocos son los trabajadores que se enteran que existe una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene dentro de su empresa y mucho menos que ésta funcione o cumpla con sus objetivos; en su mayoría los trabajadores están preocupados en su producción ya que esto les redituará un beneficio económico.

Considero que es grave el problema ya que no hay en realidad quien se preocupe por la seguridad de los trabajadores, ni ellos mismos se preocupan de esta situación, quizás no se ha hecho la labor necesaria para crear una conciencia de seguridad.

Como referencia y en base a una estadística sacada de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, encontramos que el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene registradas a 700,000 empresas a nivel nacional; que la Secretaría del Trabajo tiene registradas 120,000 comisiones mixtas de seguridad e higiene a nivel nacional y que sólo en el área metropolitana se encuentran registradas 5,000 empresas de Jurisdicción Federal, siendo que en el Catálogo de Empresas, de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo se tienen registradas como activas a más de 17,000 empresas; y de esas 5,000 empresas el 36% no cumplen ni siquiera con la presentación de actas de recorrido mensual.

Es clara la problemática existente en la sociedad laboral mexicana dentro de ésta área, es imprescindible el concientizarnos de que debemos iniciar el cambio a nuestros conceptos de - conformismo asumiendo la responsabilidad que corresponde tanto

a las autoridades del sector público como privado, ya que el trabajo conjunto permitirá incrementar la seguridad laboral y la consecuente productividad y eficiencia tanto en servicios como en producción creando así una sólida infraestructura en nuestro país, creciendo hacia un México mejor, el México del mañana del futuro y de nuestros hijos .

FIN

CONCLUSIONES

El resultado primordial del presente trabajo radica, en el análisis profundo de la seguridad e higiene laboral prevaliente en México, permitiendo el ubicarnos en una realidad y dejar atrás a la utopía que nos fija una ley.

PRIMERA.- Podemos percatarnos que desde la época prehispánica existía la libertad de trabajo, principio que caracterizó a los Aztecas; debido a ello, se puede deducir que nunca existió entre ellos la explotación del hombre por el hombre y el concepto de esclavitud no era considerado como el de la europea, ya que al esclavo nunca se le dejó de considerar y tratar como una persona humana.

El sistema jurídico-laboral del pueblo Azteca, es un ejemplo para la época actual, tanto en su calidad de condición humana como en la consistente aplicación de la misma a pesar de no existir documento que la asentaría.

SEGUNDA.- Desafortunadamente, el régimen laboral que existía en el pueblo Azteca fué deformándose a raíz de la conquista de Tenochtitlán, que marcó el inicio de la Época Precortesiana, toda vez que los abusos para con los indígenas fueron tan grandes y numerosos que por acuerdo de los Reyes de España fueron creadas las Leyes de Indias, documento legislativo con un alto valor histórico, ya que éste fué la primera Declaración que legislara los principios de la persona humana, de la libertad y de la justicia social.

Es por ello que se puede deducir que la legislación de la

higiene y seguridad laboral se inicia en la Epoca Precortesiana, ya que las condiciones laborales para el indígena eran precarias, lógicamente a los españoles lo último que les importaba era el cuidar la seguridad física de quienes eran tratados como animales es así que dentro de las Leyes de Indias se contempló el legislar las condiciones de seguridad, con la consecuente higiene laboral.

TERCERA.- A pesar del intento de la aplicación de las Leyes de Indias, los hechos se contrariaban y los abusos de los españoles continuaban, la explotación estaba latente en el pueblo Azteca, y es hasta el 6 de Diciembre de 1812 cuando se inician las acciones para resolver el problema social de nuestro país a través de la Independencia de México; sin embargo ésta no obra como un remedio eficaz; el régimen de la libertad no pudo implantarse y desarrollarse, y continuaron las prácticas del trabajo forzoso, del peonaje y de la esclavitud, así como las condiciones insalubres para laborar.

CUARTA.- Por lo anteriormente expuesto nos podemos percatar que las condiciones laborales para el desempeño de una labor va adquiriendo una gran relevancia; y muestra de ello es que las primeras leyes mexicanas de la Epoca actual son las de Riesgo Profesional.

QUINTA.- Concluyendo de que el concepto de seguridad implica confianza, tranquilidad, autoestima que permiten el desarrollo armónico de la personalidad del individuo para establecer lazos afectivos y relaciones sociales sólidas; ésta debe de ser objeto de atención dentro de uno de los principales roles del

ser humano productivo es decir en el medio laboral.

SEXTA.- La seguridad laboral dentro de una empresa implica el contar con una educación empresarial que permite que el patrón conozca las ventajas y desventajas de la falta de ésta; así como contar con la capacidad y herramientas para dar a conocer a sus trabajadores la forma en que deberán de desempeñarse dentro de su jornada laboral.

El hecho de que los empresarios se concienticen de que la productividad, calidad y utilidades se verán incrementadas al proporcionar seguridad laboral a sus trabajadores permitirá el evitar la explotación y disminuir las estadísticas de accidentes de trabajo.

SEPTIMA.- El que exista participación de los trabajadores para su seguridad laboral, permite que ésta se vaya dirigiendo a condiciones óptimas, respetando su integridad como persona y su calidad como trabajador.

Asimismo, la participación activa conjunta de patrones y trabajadores dará como resultado, paulatinamente, el crear un sentido de responsabilidad para el cuidado de su persona dentro de su centro de trabajo y que lo lleven más allá de éste.

OCTAVA.- El desempeñarse como ente humano dentro de un ambiente salubre implica la conservación de la salud y no sólo física sino también mentalmente, creando hábitos desde la infancia en el hogar y hasta el entorno de cada una de las etapas del desarrollo del individuo.

Es por ello, que el concepto de Higiene se divide en privado y público, el primero se refiere a la higiene familiar y

personal y el segundo a la higiene social y colectiva.

NOVENA.- De la definición del concepto general de Higiene radica la importancia que ésta implica en el ambiente laboral ya que impacta de manera directa en el potencial productivo, al desempeñarse dentro de un contexto agradable y de seguridad permiten el desarrollo del trabajador de una manera satisfactoria puesto que la higiene tiende a perseverar su vida, su integridad física y mental.

DECIMA.- El percatarse el trabajador del interés de los patronos y autoridades para que sean creadas y funcionales las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad, le crea un ambiente de tranquilidad ya que el avocarse a procurar el bienestar del trabajador y el preocuparse por su integridad física y familiar implica el asumir una responsabilidad empresarial y una obligación que nos fija la ley a cumplir.

La importancia de la Higiene radica en tomar conciencia de que existen trabajadores que por la falta de esto sufren un padecimiento como consecuencia de su labor; y no es posible estar ajenos a ésta realidad, por lo que las Comisiones deberán preveer el cuidado del trabajador.

DECIMA PRIMERA.- El hecho de haber realizado una investigación exhaustiva para la realización del presente trabajo, ha permitido el apreciar la pobreza en documentos que permitan determinar si existió en la Epoca Prehispánica, legislación en materia de seguridad e higiene.

Por lo anterior, la antitesis resultante responde a que es hasta la época precortesiana que se inicia la legislación de la

higiene y seguridad en las Leyes de Indias; sin embargo una opinión personal es que los Aztecas contaron con un sistema laboral en donde nunca requirieron el apegarse a documentos, su régimen fué empírico y con resultados óptimos.

Por otra parte, la inobservancia de las Leyes de Indias, así como las constantes luchas sociales y atropellos a los indígenas, a la clase campesina y obrera originaron la necesidad de legislar en materia de trabajo.

DECIMA SEGUNDA.- Tomando como antecedente las multitudes de Leyes de Indias, se crea por primera vez un ordenamiento que consagra las garantías sociales e individuales del hombre, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; nuestra Ley Suprema que regula dos aspectos: los derechos del hombre y la organización del Estado.

Dentro de los derechos del hombre se incluyen lo referente a la higiene y seguridad de los individuos y en la organización del Estado se establece el vigilar que éstos derechos sean respetados.

DECIMA TERCERA.- Los derechos y obligaciones en materia laboral se encuentran legislados en la Ley Federal del Trabajo, por lo que, en cuanto el tema que nos ocupa, los patrones tendrán como obligación primordial la instalación de fábricas, talleres y oficinas; en base a los principios de seguridad e higiene fijados por la citada Ley y demás ordenamientos jurídicos aplicados en la materia.

Por lo anterior, la ley fija la consecuente obligación de los trabajadores de utilizar el material y equipo proporcionado

por las empresas.

Es así que logramos percatarnos que la Ley es clara en cuanto a la corresponsabilidad de su aplicación entre empresarios y trabajadores y es en éste sentido que la misma establece la creación y operatividad de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en su calidad de Tripartita.

DECIMA CUARTA.- Los avances tecnológicos presentados en el país han demandado la creación del Reglamento General de Seguridad e Higiene, siendo éste la parte medular de la Ley Federal del Trabajo, puesto que en el mismo se detalla todo punto que permite preveer los accidentes, enfermedades y riesgos de trabajo.

El Reglamento General de Seguridad e Higiene es el documento jurídico que nos va a permitir crear y operar las Comisiones Mixtas en la Materia en el sentido óptimo de resultados, independientemente de que los empresarios lo acaten, es nuestra responsabilidad como estudiosos de las leyes, el procurar su apego lo más cercano posible, ya que de hacerlo podremos contribuir a la seguridad tanto del trabajador como de la misma empresa.

DECIMA QUINTA.- Para mayor concreción en las circunstancias de las actividades en seguridad e higiene, se emiten y publican 22 Instructivos en la materia, mismos que tratan de disuadir cualquier laguna que pueda existir en las normas generales.

Por lo anterior, no puede existir excusa de confusión para la aplicación legislativa de la seguridad e higiene y contando con el conocimiento de las leyes en ésta materia es nuestra obligación por ética profesional, el procurar hasta el punto

posible, el acatamiento de éstos ordenamientos jurídicos.

DECIMA SEXTA.- Con la finalidad de reducir los índices de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, se hace como imperativo la creación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, creando con esto un ambiente de tranquilidad laboral, incremento de productividad e incremento en la seguridad.

DECIMA SEPTIMA.- Las Comisiones Mixtas de Seguridad, deberán integrarse en un margen de 30 días de iniciadas las actividades, las cuales se constituirán en número igual de trabajadores y patrones, con sus respectivos suplentes; contándose con una serie de factores que determinan el número de comisiones y el de integrantes de las mismas. Una vez que se ha definido el número de comisiones e integrantes se deberá crear la Asamblea Constitutiva, la cual contendrá la representación de las comisiones, así como los objetivos que se persigan. Es necesario registrar estas Comisiones en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en un término de 10 días de su constitución.

DECIMA OCTAVA.- Para que las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene caminen correctamente se deberá crear un instructivo de funcionamiento, que será el que contenga una serie de normas y procedimientos internos que regirán la vida de las comisiones; este instructivo contendrá entre otras: a) Las Funciones de las Comisiones; que serán todas las actividades asignadas a las comisiones. b) La Elaboración del Calendario Anual de Recorridos; que será el documento donde se programe la fecha y lugar de los recorridos. c) El Procedimiento para efectuar las visitas mensuales; será la forma de como llevar a cabo los recorri

dos mensuales, con el objeto de constatar todos los actos, inseguros. d) El Botiquín de Primeros Auxilios; que contendrá los elementos mínimos necesarios para atender cualquier incidente laboral.

DECIMA NOVENA.- Es necesario llevar una secuencia en todas las actividades de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene ya que de lo contrario se perderá de vista el objetivo que persiguen estas, como es la reducción de los riesgos de trabajo al mínimo en el centro de trabajo, recordando que todos los puntos que realiza la comisión mixta son de suma importancia, contemplando las situaciones presentes y futuras que pudiesen suscitarse en el interior de la planta, así como la investigación de los accidentes ocurridos.

VEGESIMA.- A consecuencia de los constantes abusos y de la explotación de la fuerza de trabajo, fue necesario crear una Institución que protegiera al trabajador y que buscará un equilibrio entre el capital y el trabajo; es así como nace el Derecho del Trabajo que busca resolver las relaciones obrero-patronales, con un aspecto más humano. Pero este Derecho debe de irse renovando constantemente en el tiempo ya que las condiciones de vida van cambiando de una forma muy acelerada; esto es un aspecto que en la actualidad se ha descuidado, ya que no se le ha dado la importancia debida, de ahí que se encuentre en crisis.

VIGESIMA PRIMERA.- La capacitación dentro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, juega un papel muy importante, dado que, si se logra obtener un grupo de trabajadores

calificados, responderían a aquellos requerimientos del avance tecnológico, disminuyendo en gran medida los riesgos de trabajo; recordemos que dentro de las estadísticas con que cuenta el Seguro Social, el índice más elevado de accidentes se debe a la falta de capacidad para poder operar adecuadamente una maquina. Si se logra obtener un nivel técnico - práctico dentro de las labores empresariales, se habrá logrado una mayor productividad y una mejoría social.

VIGESIMA SEGUNDA.- Existe cierta preocupación por parte de los empresarios respecto a las condiciones de trabajo en sus centros laborales, pero se han encontrado con una crisis económica, la cual no les ha permitido incorporar tecnologías adecuadas ha una era de modernización. Pero las autoridades al igual, están concientes del problema y de la importancia de adecuar los ordenamientos a la realidad actual con el objeto de disminuir los riesgos de trabajo.

VIGESIMA TERCERA.- La Dirección General de Inspecciones del Trabajo, es la autoridad encargada entre otros aspectos, de la vigilancia del buen funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, para poder llevar a cabo estas actividades que es propia del Estado, con una relación tripartita, ya que intervienen también los trabajadores y patrones; es necesario realizar visitas a los centros de trabajo, para poder constatar las condiciones generales del trabajo, así como, verificar el desarrollo de las actividades laborales de manera segura; con la facultad que le confiere la Ley para determinar todos aquellos actos inseguros que puedan ser causa de algún riesgo de

trabajo.

VIGESIMA CUARTA.- En relación a las conclusiones anteriores, puedo concluir al respecto de este punto que debido al constante crecimiento tecnológico, se han incrementado los riesgos de trabajo, ya que se crean nuevos riesgos para los trabajadores y que para lograr mejorar estas condiciones, es importante tomar en cuenta los aspectos de formación de desarrollo de los recursos humanos. Por otro lado, la Secretaría del Trabajo a través de la Inspección tiene por objeto vigilar el cumplimiento de los estatutos laborales por parte de las empresas; situación que no se da en la práctica debido a que los funcionarios encomendados a llevar a cabo esta actividad, se valen de ciertas artimañas para involucrar al empresario y envolver al trabajador, con la simple y sencilla razón de obtener un beneficio económico personal, y todo esto en perjuicio de la empresa, el trabajador y la comunidad. Se había hablado de la Capacitación y Adiestramiento como un apoyo fundamental en la prevención de riesgos de trabajo; es otro punto en donde los empresarios no han hecho conciencia de la importancia que tiene este punto, no nada mas para los trabajadores, sino que también el beneficio que se obtiene en la empresa a mediano plazo. Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, también pasan por una situación crítica, debido a la gran apatía que existe por parte de los empresarios, y lo peor aún de los mismos trabajadores que son los interesados directos; no dándole la importancia debida a esta gran institución que tiene por objeto la salvaguarda de toda esa gran comunidad laboral.

BIBLIOGRAFIA

- Aguirre Martínez, Eduardo
MANUAL DE SEGURIDAD E HIGIENE
Editorial Trillas
México
- Alvarez del Castillo
APUNTES CATEDRA DERECHO DEL TRABAJO
Editorial UNAM
México
- Alvarez, José Manuel
DERECHO OBRERO
Editorial Revs
Madrid, España
- Castorena, J., Jesús
DERECHO OBRERO
Editorial Betras
México
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Editores Mexicanos Unidos, S. A.
México
- De Buen Lazo
NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S. A.
México
- De la Cueva, Mario
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S. A.
2 Tomo, México
- Delgado Moya, Rubén
EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE
Editorial Porrúa, S. A.
México
- Guerrero, Lic. Euqueno
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S. A.
México

- LA SEGURIDAD EN MEXICO
Apuntes de la Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad
México

- Lazo Cerna, Humberto
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
Editorial Porrúa, S. A.
México

- LEY DEL SEGURO SOCIAL
IMSS
México

- Mendieta y Núñez
DERECHO SOCIAL
Editorial Porrúa, S. A.
México

- Muñoz, Luis
COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Librería Porrúa
México

- Piña, Raúl
CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Editorial Botras
México

- REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO E INSTRUCTIVOS
Instituto Mexicano del Seguro Social
México

- Sánchez Alvarado, Alfredo
INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Editada por Asesores del Trabajo
México

- Tapia Aranda, Enrique
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Editorial UELUX, S. A.
México

- Trueba Urbina, Alberto
LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S. A.
México

- Trueba Urbina, Alberto
NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S. A.

- Trueba Urbina, Alberto
TRATADO DE LEGISLACION SOCIAL
Editorial Herrero
México

- Trueba Urbina, Alberto
TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S. A.
México