



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E
HIGIENE

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ALEJANDRO HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ

ASESOR: LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN

MÉXICO

2005

M343438



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

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

NOMBRE: Alejandro Hernández
J. Gutiérrez

FECHA: 19 / Abril / 05

FIRMA: Alejandro Gutiérrez

LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

INTRODUCCION

1

CAPITULO PRIMERO.

MARCO TEÓRICO

1.1.	Concepto de Derecho Laboral	1
1.2.	Concepto de trabajador	6
1.3.	Concepto de patrón	7
1.4.	Inspección del trabajo	9
1.5.	Autoridades del trabajo con funciones de inspección	11
	1.5.1. Delegación Federal del Trabajo	13
	1.5.2. Subdelegación Federal del Trabajo	14
1.6.	Concepto de Comisión	17
1.7.	Concepto de Seguridad	17
1.8.	Concepto de Higiene	20
1.9.	Concepto de Seguridad e Higiene en el trabajo	22
1.10.	Concepto de Comisión Mixta de Seguridad e Higiene	23

CAPITULO SEGUNDO.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

2.1.	Constitución de 1917	28
2.2.	Ley Federal del Trabajo de 1931	37
2.3.	Ley Federal del Trabajo de 1970	39

CAPITULO TERCERO.

MARCO LEGAL

3.1.	Obligaciones del patrón	45
3.2.	Obligaciones del trabajador	48
3.3.	Importancia del sindicato	49
3.4.	La obligatoriedad de que la Comisión sea mixta (artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo y NOM-019-STPS-1993)	51
3.5.	Comisión mixta: Integración, organización y funcionamiento	52
3.6.	Características del programa anual de verificaciones	59
3.7.	Requisitos y características de las verificaciones mensuales, bimestrales o trimestrales	62

CAPITULO CUARTO.

EFICACIA DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

- | | | |
|------|---|----|
| 4.1. | Obligación de la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de proporcionar orientación en materia de trabajo | 69 |
| 4.2. | Sanciones a los patrones que no integren las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene | 72 |
| 4.3. | Propuesta para modificar el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, para mejorar el funcionamiento de las Comisiones en base a programas de capacitación y adiestramiento | 79 |
| 4.4. | Propuesta para modificar el punto 5.4. de la NOM-019-STPS-1993 | 83 |

CONCLUSIONES 86

BIBLIOGRAFIA 90

INTRODUCCIÓN

Lo que me llevo a realizar ésta investigación, fue el hecho de que cuando realicé mis prácticas profesionales, las hice en la Subdelegación Federal del Trabajo del Distrito Federal, y ahí pude conocer mas acerca de la inspección que dicha autoridad realiza a las empresas en materia de seguridad e higiene.

Una vez en dentro me di cuenta de la importancia que ésta Subdelegación Federal del Trabajo del Distrito Federal tiene, para los trabajadores y para los patrones, ya que la labor primordial de éste organismo es la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

En sí éste estudio esta dirigido a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el trabajo, que son los organismos que deben constituirse en cada empresa y que se encargan de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral. La participación de los trabajadores es de gran importancia ya que los miembros de estas comisiones fungen como inspectores federales del trabajo, es decir, dichos miembros deberán tener gran parte de los conocimientos que tiene un inspector federal, las diferencias que existen entre ellos radica en el campo de trabajo, ya que los miembros de las comisiones trabajarán dentro de la empresa en donde laboren y los inspectores visitarán las empresas que estén dentro de su circunscripción territorial. Además de que sólo éstos tienen la facultad para proponer sanciones.

Es importante mencionar que la obligación que el patrón tiene de establecer centros de trabajo con las medidas de seguridad e higiene adecuada, tal y como lo establece el artículo 132 fracción XVI de la Ley Federal del Trabajo, no es suficiente, ya que se debe reforzar con trabajadores que tengan una

disposición crítica de cómo llevar a la práctica las medidas preventivas y de esa forma contar con empresas más seguras y más productivas.

Es por lo anterior que creemos que para tener una empresa segura y productiva es necesaria la participación tanto del patrón, respetando y observando la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos legales, es decir el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, el Reglamento interior de trabajo, la NOM-019-STPS-1993, y respecto del trabajador, éste deberá tener la capacitación, técnicas y conocimientos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades que surjan en su centro de trabajo .

En el capítulo uno comenzaremos explicando y analizando diferentes conceptos de derecho laboral, que según lo vemos sería la base de nuestro estudio. Posteriormente analizaremos los elementos indispensables para elaborar un buen concepto, entonces pasaremos a conocer las partes de la relación laboral, que son como ya es sabido los trabajadores y los patrones. Ya que tenemos bien claros estos conceptos podremos entrar al campo de las instituciones encargadas de llevar a cabo las inspecciones de trabajo en el ámbito federal, y que es de aquí de donde se podrían desprender las posibles violaciones a la Nom-019-STPS-1993 (Norma Oficial Mexicana-019-Secretaría del Trabajo y Previsión Social-1993). Dentro de este listado tenemos a la Dirección General de Inspección de trabajo, la Delegación y Subdelegación Federal del Trabajo del Distrito Federal. Estas instituciones tienen un objetivo en común que es el de apoyar a los patrones y a los trabajadores en materia de seguridad e higiene pero como lo veremos en su momento no realizan las mismas funciones, puesto que la primera se encarga de reglamentar en materia de seguridad e higiene y la Delegación y Subdelegación Federal del Trabajo del Distrito Federal vigilarán el buen funcionamiento de dichos ordenamientos. Otro organismo, que no se menciona en este capítulo, es la Dirección General de Seguridad e Higiene y que es la encargada de promover la constitución y funcionamiento de las Comisiones

Mixtas de Seguridad e Higiene, de ahí que nos interese tanto el estudio de esta institución.

De las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene analizaremos todas y cada una de sus partes, es decir, como se define una comisión, como se define la seguridad, la higiene, etc. comenzando por lo general para concluir en lo particular y posteriormente dar un concepto global.

En el capítulo segundo nos remontaremos al nacimiento de las medidas preventivas en materia de seguridad e higiene, iniciando con la Constitución de 1917 aunque para este tema se analizará lo referente a las leyes de indias que vienen siendo el antecedente de dichas medidas, dentro de las más importantes encontramos la de evitar que los trabajadores que vivían en zonas frías fueran llevados a trabajar a climas calidos y que los menores de 18 años cargaran mercancías, para de esta manera evitar enfermedades y accidentes de trabajo. La Constitución de 1824 dejó intacto el problema social y no sólo eso sino que además lo empeoró, ya que de 16 horas que se trabajaban por día ya se habían aumentado 2 más y aunque la Constitución de 1957 trató de hacer algo al respecto no pudo hacer gran cosa. Posteriormente nacieron algunos reglamentos en diferentes Estados de la República y fueron éstos los que sirvieron de base para formar el artículo 123 constitucional que ahora conocemos.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene nacen en la Ley Federal del Trabajo de 1931 lo cual creemos fue un gran acierto dada la importancia de dichos organismos. Algunos datos destacables de la Ley de 1970 son por ejemplo, el que menciona un cambio en la concepción de riesgo profesional por el de riesgo de autoridad, que se hizo con la finalidad de que se ampliara la visión, ya que el primero sólo se refería al trabajo industrial y obrero y se dejaba fuera al trabajo intelectual y es con este nuevo concepto que se pretende cambiar dicha visión. Pero lo importante no es modificar términos o conceptos sino llegar a la práctica de manera conciente todo lo que la ley nos impone hacer o no hacer seamos trabajadores o patronos. Otro cambio notable e importante es el que se hizo

respecto del contrato de trabajo que se modificó por el de relación de trabajo que es sin duda mucho mejor. En muchos lugares de trabajo no se tenía o se tiene la costumbre de firmar un contrato porque de esta manera el patrón cree que en caso de accidente no iba a estar obligado a cubrir los gastos puesto que no existía un contrato de por medio, pero ahora sabemos que no es necesario el contrato para poder comprobar la relación existente.

El capítulo tercero nos guiará por el camino de lo legal en otras palabras veremos de donde surgen las obligaciones de los patrones y de los trabajadores en materia de seguridad e higiene ya que debemos conocer primero el funcionamiento para poder así proponer las modificaciones que creamos pertinentes para el mejoramiento de la vida laboral. Con esto nos referimos a elevar el nivel de vida de todos aquellos que intervienen en la relación de trabajo, patrones y trabajadores. Es importante la intervención del sindicato en la elección de los miembros de la comisión, pero en caso de que la empresa no contara con éste la elección la harán los mismos trabajadores. Uno de los temas que abordaremos es la llamada obligatoriedad de que la comisión sea mixta, este tema es de vital importancia ya que en él veremos que si la comisión no fuera mixta entonces los acuerdos que se tomaran serían parciales y de ésta manera existe un equilibrio entre las partes de la relación laboral. El funcionamiento de las comisiones lo estudiaremos más a fondo en este capítulo comenzando con la integración y organización, para terminar con las características de la programación anual de verificaciones. Después de comprender el funcionamiento y sus atribuciones de ésta nos dimos cuenta que hace falta la obligación de recibir capacitación y adiestramiento por parte de los miembros de las comisiones, claro que lo ideal sería que ésta fuera recibida por todos los trabajadores pero dadas las actividades que realizan dichos miembros es que proponemos que esa obligación recaiga sobre ellos.

Ya en el último capítulo se establecen las modificaciones que proponemos al artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, esto lo hacemos con la finalidad de

mejorar la situación laboral, y al punto 5 de la Nom-019-STPS-1993 la cual lleva la misma finalidad que la anterior, solo que se hace en otro ordenamiento legal, cabe resaltar el hecho de que al decir que nos gustaría mejorar la situación laboral es pensando no solo en los trabajadores sino también en los patrones, que son en los que generalmente no se piensa tanto.

Así que comenzaremos, no sin antes decir que esperamos que se cumpla nuestro propósito que no es otro sino el de hacer conciencia de la importancia que tienen las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en Materia de Trabajo.

CAPITULO PRIMERO

MARCO TEORICO

1.1. DERECHO LABORAL

Antes de comenzar con nuestro tema, el Derecho del Trabajo, iniciaremos definiendo la lucha de clases, que no es otra cosa que el comienzo del Derecho Social. Esta se podría entender como una pelea entre la clase social desposeída y la clase social poseedora, pero ésta es algo más, según manifiestan algunos autores. Para ellos es la lucha por la supervivencia, es la lucha por la vida y contra el destino. Es por eso que el Derecho Social y el Derecho del Trabajo se han identificado plenamente al combatir ambos la lucha de clases.

Trueba Urbina define al Derecho Social como "el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles"¹. Dicho de otra manera éste es el Derecho que se compone por un conjunto de normas dirigidas a cuidar a los trabajadores, que son los económicamente débiles dentro de la relación laboral y del cual podemos decir que se inspira no en la idea de la igualdad de las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que existen entre ellas.

¹ DELGADO MOYA, Rubén, "El Derecho Social del Presente", México, Ed., Porrúa, 1977, p.115

Ahora bien el Derecho del trabajo surge, como un conjunto de normas dirigidas a proteger al trabajador, garantizar una vida digna y a pacificar el conflicto social surgido del trabajo subordinado y por cuenta ajena. La finalidad primordial será la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones.

Un aspecto importante es el hecho de que éste surge para la protección del trabajador, ya que como es bien sabido la relación laboral es desigual puesto que existe una gran diferencia entre ambas partes, el trabajador carece de poder frente al patrón y debe por lo general aceptar sus condiciones. Dice Marshall: "El trabajo se vende a menudo bajo condiciones especialmente desventajosas que surgen de los siguientes hechos íntimamente relacionados: la fuerza de trabajo es perecedera, los vendedores de ella generalmente son pobres y no poseen fondos de reserva y no es fácil que puedan retirar del mercado su fuerza de trabajo"².

Esto lo entendemos de la siguiente manera; existe en el mercado laboral mucha mano de obra y si el patrón ofrece condiciones de trabajo por debajo de lo legal tal vez haya algunos trabajadores que no lo acepten pero llegará uno que por necesidad, ya sea porque tiene que mantener a su familia o esté enfermo, etc. lo va tomar. Así que el patrón es quien tiene el poder de contratar. Otra forma en que éste manifiesta su poder es en el desarrollo de la relación laboral, ya que el empresario queda dotado de un poder de dirección y disciplinario al que queda sometido el trabajador. Por ello el trabajador debe ser protegido no solo como la parte más débil de la relación de trabajo sino como el sujeto que queda dentro de una organización productiva en la que se dota al empleador de un poder de dirección. Por eso se dice que el Derecho del Trabajo surge como un derecho compensatorio o nivelador.

² RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan, Et. Al, "Curso de derecho del trabajo", España, Ed., tirant lo blanch, 1999, ed., 8ª, p.29

En conclusión el Derecho del Trabajo surge, para limitar el poder empresarial, esto es que aunque sigue existiendo la subordinación del trabajador al empresario, el poder de dirección podrá estar más o menos limitado. Si lo vemos desde otro punto de vista no solamente se limita el poder empresarial, también legaliza y limita el poder de los trabajadores organizados colectivamente.

Como es bien sabido la historia del trabajo es la historia del hombre, ya que no es posible imaginar que el hombre haya podido haber vivido sin trabajar. En la antigüedad el trabajo manual era considerado una actividad vil y relegada a los esclavos. Pero actualmente el trabajo debe realizarse con interés y no como una pena, porque éste representa o constituye la fuente de subsistencia del trabajador y su familia, además a través del mismo, es que se logra la creatividad y la superación personal y se alcanzan mejores niveles de vida.

Algunos autores ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra. Otras aseguran que proviene del latín *trabs*, *trabis* o del griego *thlibo*: el primero significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo; y el segundo significa apretar, oprimir o afligir.

El Diccionario de la Real Academia Española define al trabajo como: "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza"³. La Doctrina lo define de la siguiente manera: "es toda actividad humana independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual"⁴.

³ BORREL NAVARRO, Miguel, "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", México, Ed., Sista, p.61

⁴ Idem

Roberto Muñoz dice que el trabajo "es una actividad humana, material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios"⁵.

Para la economía el trabajo consiste en "toda actividad humana, material o intelectual, aplicada a la producción de riqueza"⁶.

Existen muchas definiciones de lo que es el Derecho Laboral. Trueba Urbina lo define como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"⁷. Aquí se puede apreciar que el autor sólo hace referencia a uno de los sujetos de la relación de trabajo, que es el que vive de sus esfuerzos materiales o intelectuales, pero omite al patrón. Esto es porque él sostenía que los patrones se defendían solos, lo cual no consideramos acertado, ya que la finalidad del Derecho del Trabajo es conseguir un equilibrio entre trabajadores y patrones.

Nos gustaría hacer un comentario acerca de los tres últimos conceptos mencionados, éstos hacen referencia a una actividad material o intelectual, lo cual creemos es incorrecto, ya que de ello se desprende que la actividad puede ser o sólo material o sólo intelectual, pero cualquier actividad que realicemos requiere de ambas, en menor o mayor grado, pero siempre con la intervención de las dos. No creemos que sea posible realizar un trabajo utilizando únicamente nuestra fuerza física, ya que no podríamos dejar de pensar, y lo mismo ocurriría al realizar un trabajo intelectual.

⁵ MUNOZ RAMON, Roberto, "Derecho del Trabajo", México, Ed., Porrúa, 1960, p. .

⁶ Ibidem.p. 46.

⁷ DÁVALOS, José, "Derecho del Trabajo I", México, Ed., Porrúa, 1992, 4ª ed., p. 40.

Folch menciona que los Derechos Laborales “son las normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patrones y obreros”⁸. Ésta definición no contiene los fines del Derecho, por lo tanto la consideramos como una definición inconclusa.

Una definición compleja es la que da Castorena, que dice: “es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”⁹.

Para tener una visión mas amplia y correcta de lo que es el Derecho del Trabajo, es necesario tener en cuenta todos los elementos que debe contener una definición, para poder partir de ahí a la búsqueda del concepto más apropiado. Los elementos a tomar en cuenta son:

- Los fines del Derecho del Trabajo: se refieren a que por medio de las instituciones se protejan, dignifiquen y reivindiquen a los sujetos de la relación laboral. La reivindicación se logra mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo.
- Los sujetos de la relación laboral: ellos son, los trabajadores y los patrones.
- El objeto de la relación laboral: es el mejoramiento del bienestar social, para lo cual es preciso que se logre un equilibrio de las relaciones entre trabajadores y patrones.
- La relación de trabajo: debe ser personal y subordinada.

Tomando en cuenta los criterios antes mencionados el Derecho del Trabajo es: el conjunto de normas e instituciones cuyo objetivo es mantener un

⁸ Idem

⁹ CASTORENA, J. Jesús, citado por Dávalos, José, Ibidem, p. 42.

equilibrio social entre patrones, trabajadores y las asociaciones de éstos, que nace de la prestación personal subordinada de toda relación de trabajo.

De lo anterior se desprende que el Derecho Laboral regulará sólo el trabajo socialmente útil, entendiéndose, como el trabajo que aporta un beneficio tanto para el que lo realiza como para el que lo recibe, quedando al margen el trabajo realizado en interés propio, pero esto cambia cuando el trabajar para sí mismo se torna en beneficio de otro.

1.2. CONCEPTO DE TRABAJADOR

Al sujeto que presta un servicio personal subordinado a otra se le ha denominado de diversas maneras como, obrero, operario, asalariado, jornalero, empleado y trabajador. Siendo el último el más aceptado por la Doctrina. Dicho concepto es de gran importancia, puesto que éste es el destinatario de las normas que integran el Derecho del Trabajo. Algunos autores lo definen como: "la persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador bajo la dependencia de éste y mediante el pago de un salario"¹⁰.

Otro concepto es el que da el Profesor José Dávalos que dice que trabajador: "es aquella persona que, con apego a las descripciones de la Ley..., entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones"¹¹.

Alonso Olea define al trabajador como "la persona que se obliga a trabajar, cediendo los frutos de su trabajo y la actividad dirigida a su producción"¹². A estos dos conceptos se les debería agregar que la persona a quien va destinado el

¹⁰ GÓMES, Orlando "Curso de Derecho del Trabajo", México, Ed., Cárdenas, editor y distribuidor, 1979, p.113.

¹¹ DÁVALOS, José, ob cit. p.p. 90

¹² ALONSO OLEA, Manuel Et. Al, "Derecho del trabajo", España, Ed., Civitas, 2000, ed. 18ª, p.p. 71

trabajo puede ser física o moral.

Pero es en el artículo 8º primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo en donde encontramos el concepto de trabajador: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

De este concepto se desprenden los siguientes elementos:

- El trabajador siempre será una persona física. Lo cual significa que las personas jurídicas o morales no podrán ser considerados trabajadores.
- Ésta persona podrá prestar sus servicios a una persona física o moral. El trabajador (persona física) puede prestar sus servicios tanto a una persona física como a una moral.
- El servicio ha de ser en forma personal. Para que un individuo tenga la calidad de trabajador es necesario que el trabajo sea realizado por él mismo y en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada. Es decir, el trabajo se realizará bajo las órdenes del patrón. La subordinación se debe entender como la facultad jurídica de mando con que cuenta el patrón o su representante, y como el deber jurídico de obediencia, por parte del trabajador.

Para concluir con este tema diremos que trabajador en el sentido del derecho del trabajo es "quien presta trabajo en situación de dependencia (trabajo heterónomo = sujeto a dirección o poder extraño)"¹³.

1.3. CONCEPTO DE PATRÓN

Son varias las denominaciones con que se le conoce al patrón. Las más comunes son: empleador, patrono y empresario, siendo ésta última muy recurrida por los estudiosos del Derecho del Trabajo. Nuestra legislación ha empleado todos

¹³ KROTOSCHIN, Ernesto, "Manual de derecho del trabajo", Buenos Aires, Ed., depalma, 1987, ed. 3ª, p.p.39.

estos términos para denominar a aquel a quien se le presta el servicio personal subordinado, siendo el más utilizado el de patrón. El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define esta figura como:

“La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos”.

El diccionario de la lengua lo define como: “el dueño de la casa” o “jefe de un barco”¹⁴.

La Doctrina dice que patrón es “aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios, con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo”¹⁵.

La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Este era el nombre que se les daba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras. La raíz etimológica parte de un supuesto de protección, circunstancia que fue cambiando con el tiempo, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

La Ley de 1931 estipulaba que: “patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”. Esta última parte la consideramos equivocada, ya que es sabido que la inexistencia del contrato de trabajo no afecta la validez del vínculo laboral, tal y como lo establece el artículo 26 de la LFT, que dice: “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas

¹⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel, *ob cit.* p. 70

¹⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto, “Derecho Individual del Trabajo”, México, Ed., Harla, 1985, p. 154

de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

Del concepto de patrón que da nuestra Ley se desprenden dos elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral. No así como el trabajador que sólo puede ser persona física. Lo importante en este sentido es el hecho de recibir un servicio en la relación de subordinación.
- Es la persona que resulta beneficiada de la actividad que desempeña el trabajador.

Además de los conceptos anteriores encontramos que para Krotoschin "patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos presten servicios."¹⁶

1.4. INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Para velar por el buen funcionamiento de las leyes sociales cada país adopta un modelo de inspección del trabajo de acuerdo a sus requerimientos, es decir, a su organización política, nivel de desarrollo, etc.

Desde el punto de vista etimológico, inspección "es la acción de examinar para obtener un determinado dato o información que no es de conocimiento público y general".¹⁷

El propósito primordial de la Inspección de Trabajo es el de vigilar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones que sobre higiene y seguridad se contienen en la ley o en los reglamentos y que se cumplan con las obligaciones que corresponden tanto a patrones como a trabajadores, buscando en el respeto

¹⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, "40 lecciones de derecho laboral México", Ed., Trillas, 1994, ed., 3ª, p.80

¹⁷ GONZALEZ BIEDMA, Eduardo, "La inspección de trabajo y el control de la aplicación de la norma: laboral", España, Ed., Aranzadi, 1999, p. 37

reciproco de derechos la garantía de las buenas relaciones obrero-patronales. Pero de una forma más general podríamos decir que la finalidad de la inspección es la observación de una realidad determinada para contrastar si lo que en ella se observa corresponde con lo que marca un deber o una norma jurídica, de modo que el que inspecciona no sólo investiga, constata, da fe de alguna circunstancia, sino que, además, lo hace con un concreto fin como es contrastar la adecuación de lo observado a lo que es debido. Como consecuencia de lo anterior se logrará contar con mayor seguridad y certeza jurídica; facilitar los trámites, existirán relaciones justas, respetuosas y transparentes con la autoridad.

El artículo 540 de la LFT contiene las funciones que tiene este organismo y que a continuación enlistaremos;

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes”.

En el capítulo tercero haremos un estudio comparativo acerca de las funciones que tienen los inspectores del trabajo y los miembros de la comisión mixta de seguridad e higiene. Es importante aclarar que el artículo 123 Constitucional, no contiene ninguna referencia expresa de lo que es la Inspección del Trabajo, sin embargo, debido a que se deriva de la naturaleza pública y social del Derecho del Trabajo y que éste es considerado como un régimen de normas mínimas, tutelar de los derechos de los trabajadores, es por ello que, todo lo que se aplique en beneficio del trabajador es perfectamente legal, y por lo tanto constitucional.

1.5. AUTORIDADES DEL TRABAJO CON FUNCIONES DE INSPECCIÓN

Como autoridad debemos entender el "derecho o poder de mandar, regir o promulgar leyes" según se establece en el Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. En éste tema nos referimos únicamente a las autoridades del trabajo con funciones de inspección, ya que son ellas las encargadas de vigilar que se cumplan con todas las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Además de que son estas las encargadas de vigilar el buen funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pueda solucionar todos los asuntos que son de su competencia (entre ellos los de inspección), es necesario que ésta cuente con la asistencia de diversos órganos administrativos desconcentrados y unidades administrativas.

Dentro de esta gran lista encontramos, a la Subdelegación Federal del Trabajo y a la Delegación Federal del Trabajo, que son las unidades administrativas encargadas de realizar las funciones de inspección, bajo la vigilancia de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y de la Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo que es ésta última la encargada de: "Supervisar y evaluar periódicamente a las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo respecto al cumplimiento de los programas, normas, procedimientos, lineamientos y disposiciones en materia laboral y administrativa", según el artículo 13 fracción V del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Una unidad de gran importancia es la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo que es la encargada de programar, ordenar y practicar las inspecciones, así como de asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de dar cumplimiento a las normas de trabajo y a las normas oficiales mexicanas.

Además, debe seleccionar a los inspectores y a las empresas que habrán de inspeccionarse, por medio del sistema aleatorio, excepto cuando estas requieran de un cierto grado de especialización. Debe vigilar el buen funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene, realizar estudios e investigaciones de los datos que le soliciten las autoridades, participar en el proceso para la acreditación y aprobación de unidades de verificación, señalar los plazos en que deban cumplirse las medidas de seguridad e higiene, contenidas en las actas levantadas por los inspectores, ordenar las clausuras de los centros de trabajo, proteger el trabajo de las mujeres en estado de gestación, y el de los mayores de 14 y menores de 16 años.

También practicará las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones y remitirá a la autoridad correspondiente las actuaciones de las que se desprendan presuntas violaciones a la legislación laboral.

Dichas facultades se encuentran establecidas en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero lo cierto es que en la práctica no se llevan a cabo, ya que la Dirección General se encarga principalmente de establecer los criterios que deben seguir tanto la Delegación como la Subdelegación en materia de inspección. Claro que también puede ejercer la atracción de los asuntos a cargo de las Delegaciones Federales, para lo cual deberá tomar en cuenta:

- a) "Los antecedentes de la empresa;
- b) La gravedad de las acciones u omisiones correspondientes;
- c) El número de los trabajadores involucrados en el asunto;
- d) Cualquier otra circunstancia que a juicio de los titulares de las unidades administrativas amerite la atención directa por parte del nivel central", de acuerdo al artículo 7 del acuerdo por el que se crea la Delegación y Subdelegación Federales del Trabajo del Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de Julio de 1999.

Así pues, concluiremos diciendo que la Dirección sólo practicará inspecciones cuando ésta lo considere necesario o por asuntos vinculados con la seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

1.5.1. DELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

La Delegación Federal del Trabajo tiene su campo de aplicación en:

1. Azcapotzalco;
2. Cuauhtémoc;
3. Gustavo A. Madero;
4. Iztacalco;
5. Miguel Hidalgo y
6. Venustiano Carranza.

Nace del aviso de inicio de actividades publicado en el Diario Oficial de la Federación del 23 de Julio de 1999.

Las Delegaciones deben cumplir con las obligaciones que han sido establecidas para la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (señaladas en el tema anterior).

Es importante destacar que son la Delegación y la Subdelegación las facultadas para sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, aplicar las sanciones correspondientes, así como dictaminar las actas levantadas por los inspectores federales y estatales del trabajo.

Además, son las autorizadas para expedir autorizaciones para el funcionamiento de los recipientes sujetos a presión, generadores de vapor o calderas.

La Dirección General es la encargada de proponer el apoyo en materia de capacitación y adiestramiento, pero son las Delegaciones las que aprueban los planes y programas, las que autorizan y registran a los agentes capacitadores externos o a las personas que desean impartir dicha capacitación y adiestramiento. Además de dictaminar sobre el cumplimiento de las normas relacionadas con el tema (capacitación y adiestramiento).

1.5.2. SUBDELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

La Subdelegación nace del aviso de actividades publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de mayo del 2000. Tiene como circunscripción territorial a la Delegación:

1. Alvaro Obregón.
2. Benito Juárez.
3. Coyoacán.
4. Cuajimalpa de Morelos.
5. Iztapalapa.
6. Magdalena Contreras.
7. Milpa Alta.
8. Tláhuac.
9. Tlalpan y
10. Xochimilco.

Esta unidad administrativa tiene en materia de inspección, las siguientes facultades:

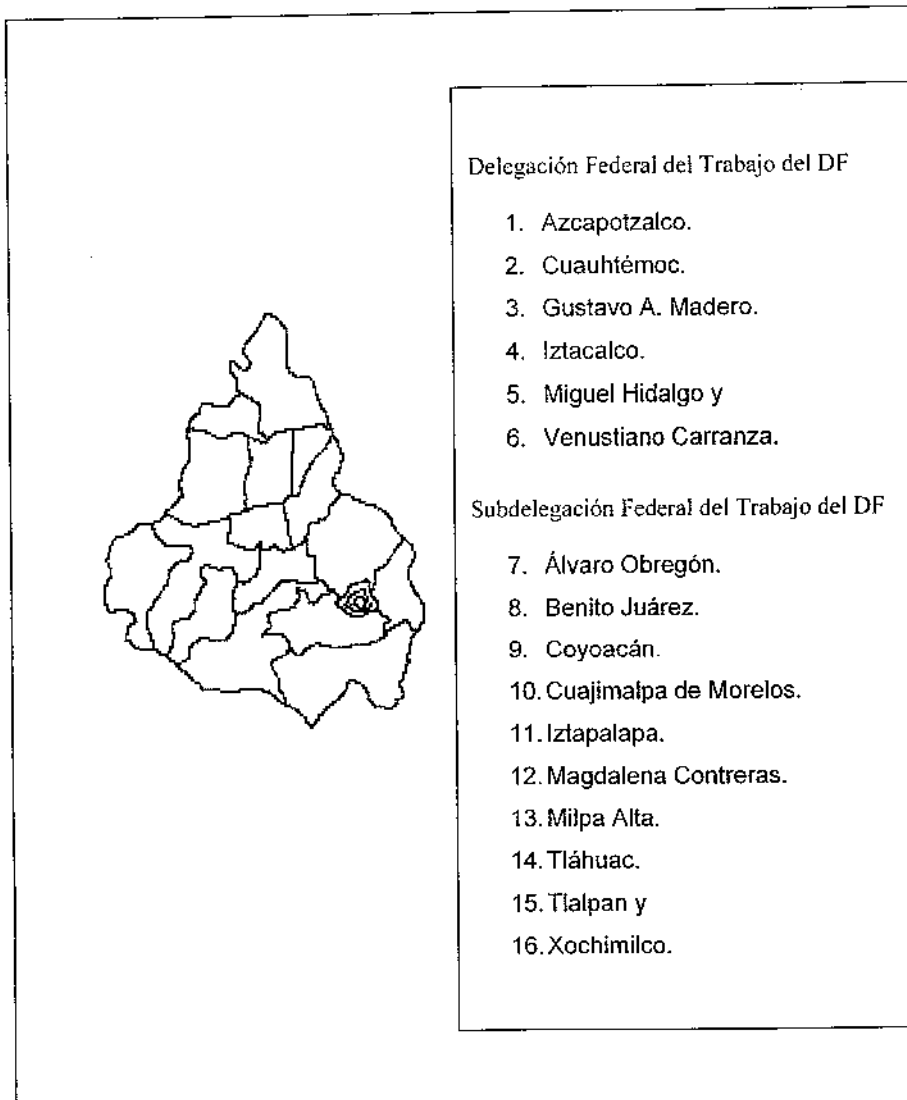
- Ordenar se verifiquen los estallamientos y subsistencias de huelgas;
- Turnar a la autoridad correspondiente las actuaciones de las que se desprenden presuntas violaciones a la legislación laboral;
- Asesorar y orientar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo;

- Expedir las autorizaciones para el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años, verificar que éstos cuenten con certificados médicos de aptitud para el trabajo y ordenar y;
- Vigilar la integración y actualización del Directorio Estatal de Empresas de jurisdicción federal. Esta última facultad tiene la finalidad de planear y controlar los programas de inspección.

En materia de seguridad e higiene tiene la obligación de promover la constitución y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

De lo anterior se desprende que tanto la Delegación como la Subdelegación cuentan con las mismas atribuciones, solamente que su campo de aplicación es diferente.

Mapa de la circunscripción territorial en donde tienen su competencia la Delegación y la Subdelegación.



Diario Oficial de la Federación del 23 de Julio de 1999 y del 31 de mayo del 2000

1.6. CONCEPTO DE COMISIÓN

De una forma general podríamos decir que una comisión es un grupo de personas que se reúnen con la finalidad de llevar a cabo algún trabajo o encargo. Otro concepto es el que la define como el "grupo de personas elegidas para la realización en algún asunto"¹⁸. Para un mejor funcionamiento de la comisión se recomienda que los trabajadores miembros sean los que desempeñen sus labores directamente en el centro de trabajo y que, preferentemente, tengan conocimientos en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo. Y que la representación patronal esté formada por los responsables de los servicios médicos y de seguridad e higiene.

Roberto Muñoz, define Comisión como "los órganos comunitarios de investigación, vigilancia, asesoría reglamentación o resolución en materia de participación de utilidades, de capacitación y adiestramiento, de antigüedad de los trabajadores, de *higiene y seguridad*, de desarrollo del trabajo y, en general en materia económica y social de la empresa dentro de sus respectivos ámbitos competenciales"¹⁹.

1.7. CONCEPTO DE SEGURIDAD

La palabra seguridad tiene muchos significados, pero conlleva un fin unitario para todas ellas. Siempre ha destacado en el hombre su lucha permanente para obtener cotas satisfactorias de seguridad personal, tanto en los aspectos tangibles como en los intangibles.

La presencia de su entorno de los numerosos riesgos ha despertado la necesidad de luchar para conseguir el grado de seguridad que más se aproxime al "no perder".

¹⁸ Reader's Digest, "Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado Tomo II",

¹⁹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, ob. Cit. Tomo II, p. 195

Por lo tanto con carácter general, debemos considerar que la seguridad es un estado deseable de las personas frente a los riesgos. La graduación de este estado o situación del ser humano y su entorno es variable desde el punto de vista subjetivo. De ahí los diferentes criterios a la hora de adoptar medidas que nos deben conducir al objetivo.

Existen varias técnicas de seguridad, que se definen como las formas preventivistas que controlando el medio ambiente de las agresiones mecánicas procuran evitar los daños laborales denominados accidentes de trabajo. Dentro de las diferentes técnicas encontramos las siguientes;

- Las generales, que son de aplicación universal a todo tipo de riesgos laborales o actividad de empresa.
- Las específicas, estas son aplicaciones de las técnicas generales, para la detección y corrección de riesgos concretos.
- Las analíticas, son técnicas auxiliares para detectar riesgos y sus causas, planificar y establecer las medidas de control de los mismos. Estas pueden ser aplicadas antes o después de que ocurran los accidentes.
- Las operativas, son técnicas básicas que tienden al control del riesgo, por actuación correctora sobre las causas del mismo.

La seguridad en el trabajo es el conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar los riesgos y establecer las medidas para prevenir los accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

De este concepto se desprenden varios elementos, por ejemplo lo que es un riesgo de trabajo, el cual se encuentra definido en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, como: "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Todo trabajo supone peligros, así que el trabajador está expuesto a todo

Todo trabajo supone peligros, así que el trabajador está expuesto a todo tipo de accidentes, sin que por ello se deba culpar al patrón, ya que los riesgos de trabajo son una consecuencia del progreso industrial.

Otro elemento es el accidente de trabajo, el cual se define como: "Toda lesión o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél", según el artículo 474 de la misma ley.

Como bien se indica en la definición anterior, los accidentes no solamente ocurren en el local o negociación, sino también en cualquier otro lugar, incluyendo la vía pública que use el trabajador para realizar una labor de la empresa, así como cualquier medio de transporte que utilice para ir de su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Las características de los accidentes son: no es deseado, produce pérdidas y por lo general existe contacto con una fuente de energía. De estas características podemos definir al accidente como un suceso no deseado que trae como consecuencias pérdidas a las personas o a los procesos laborales.

Pueden ser dos los factores que intervienen en la aparición de los accidentes de trabajo. Uno de ellos son las *condiciones inseguras*, que se refiere al grado de inseguridad que pueden tener los locales, la maquinaria, los equipos y los puntos de operación, es decir sin tomar en cuenta la acción humana, y los *actos inseguros*, que son la causa humana que actualiza la situación de riesgo o produce el accidente. Esta acción lleva aparejado el incumplimiento de una norma de seguridad, por lo cual se provoca el accidente.

1.8. CONCEPTO DE HIGIENE

La higiene tiene por objetivo "la prevención de las enfermedades profesionales a través de la aplicación de técnicas de ingeniería que actúan sobre los agentes contaminantes de trabajo, ya sean físicos, químicos o biológicos"⁴⁰.

A este concepto le hacen falta dos tipos de agentes, ya que no son sólo esos tres que se mencionan sino que además hay agentes psicosociales y ergonómicos, los cuales analizaremos con mayor detenimiento en la última parte de este subtema.

Las técnicas de Higiene son aquellas prácticas preventivistas que controlando los contaminantes pretenden evitar los daños laborales denominados enfermedades profesionales. Desde el punto de vista estrictamente legal, las enfermedades profesionales son las declaradas en una lista oficial. Aunque se podría decir que hoy en día se acepta que una enfermedad profesional es toda aquella en que es demostrable el nexo de causalidad con el trabajo que se realiza, siendo necesario el aporte de la prueba.

Se habla de dos tipos de técnicas en la higiene, la analítica y la operativa. La primera es la rama de la higiene industrial que permite la determinación cualitativa y cuantitativa de los contaminantes recogidos en las muestras ambientales. Y la segunda se aplica en el sentido de aplicación positiva para remediar o corregir situaciones constatadas como deficientes.

La Higiene en materia laboral se define como: "la disciplina dirigida al reconocimiento, evaluación y control de los agentes a que están expuestos los trabajadores en su centro laboral y que pueden causar una enfermedad de

⁴⁰ RODELLAR LISA, Adolfo, "Seguridad e Higiene en el Trabajo", España, Ed., Marcombo baixarcu editores, p.90

trabajo" según lo establece el Curso: Seguridad e Higiene en el trabajo, nivel básico, S.T.P.S.

Según el Diccionario de la Lengua Española, higiene es "la parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud, precaviendo enfermedades"²¹.

El artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo define a la enfermedad de trabajo como: "todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Los agentes que pueden producir las enfermedades son:

- Agentes físicos: es todo estado energético agresivo que se presenta en el medio ambiente laboral, como por ejemplo: ruido, vibraciones, calor, frío, iluminación, ventilación, radiaciones, etc.
- Agentes químicos: es toda sustancia orgánica e inorgánica natural o sintética, que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueda contaminar el ambiente, (en forma de polvo, humo, gas, vapor, neblinas y rocío) y producir efectos irritantes, corrosivos, explosivos, tóxicos e inflamables, con probabilidades de alterar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.
- Agentes biológicos: Son todos aquellos seres vivos, ya sean de origen animal o vegetal, y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo, que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores. Estos efectos negativos se pueden concretar en procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.
- Agentes psicosociales: Es toda situación que ocasiona insatisfacción laboral o fatiga y que influye negativamente en el estado anímico de las personas.

²¹ DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II", México, Ed., Porrúa, 1998, 9ª ed., p. 104

- Agentes ergonómicos: es la falta de adecuación de la maquinaria y elementos de trabajo a las condiciones físicas del hombre, que pueden ocasionar fatiga muscular o enfermedad de trabajo.

Estos dos últimos agentes son los que no aparecen en la definición que dimos al principio de este subtema, pero que como vemos éstos son igualmente importantes que los primeros tres. El agente psicosocial se refiere más al aspecto emocional, pero que a fin de cuentas repercute de la misma manera en la insatisfacción laboral y el ergonómico esta más dirigido al ámbito físico del trabajador.

1.9. CONCEPTO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El fundamento constitucional de la seguridad e higiene lo encontramos en el artículo 123 fracción XV. Un problema que se plantea es la competencia federal o local para poder expedir los reglamentos de las normas de la Ley sobre seguridad e higiene del trabajo. En 1929 hubo una reforma constitucional en la que se federalizó la expedición de la ley laboral, pero encomendó su aplicación tanto a las autoridades federales como a las locales. La reforma determinó en la fracción XXXI del artículo 123 el radio de competencia federal, así que las que no estén comprendidas en él, serán competencia de la autoridad local. La Ley Federal del Trabajo de 1931 confió a la inspección del trabajo la vigilancia de todas las normas laborales que tienen como destino, proteger a los trabajadores, cuidar su salud, la capacitación y la conservación de sus energías y de su vida. Pero dentro de la misma ley se procuró no dejar este problema sólo a la autoridad sino que creó las comisiones mixtas de seguridad e higiene.

En la actualidad son muchas las empresas que no atienden ni cumplen con la obligación laboral sobre seguridad e higiene, lo que podría deberse a que no se cuenta con un ordenamiento técnico, uniforme y moderno, además de la carencia de una eficaz y oportuna asistencia y vigilancia de las autoridades competentes

sobre esta materia que es de capital importancia, ya que propende a la protección de la vida y la preservación de la salud y el bienestar de los trabajadores, por el efecto directo y negativo que tienen los riesgos de trabajo en la productividad y la producción que tanto requiere el país.

Actualmente el avance tecnológico y la incorporación de diversos productos químicos en los procesos de trabajo, han dado lugar a que la Seguridad e Higiene en el trabajo adquiera cada vez mayor importancia, tanto en la preservación de la salud de los trabajadores, como en la búsqueda de empresas que sean cada vez más productivas. Por ello es que la participación de patrones y trabajadores es determinante para constituir y ejecutar medidas preventivas, de acuerdo al riesgo que cada centro de trabajo presente.

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo en su artículo 2 fracción XVI define a la Seguridad e Higiene como: "los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que intervienen en los procesos y actividades de trabajo, con el objeto de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al propio centro de trabajo". En otras palabras podríamos decir que su objetivo principal es buscar la manera más efectiva de evitar accidentes y enfermedades de trabajo, para de esa forma aumentar la productividad de las empresas.

1.10. CONCEPTO DE COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE

La finalidad de las comisiones es la de evitar los accidentes trabajo y enfermedades profesionales; además vigilan las condiciones en que se efectúa el trabajo y proponer las medidas y mejoras necesarias para la mayor seguridad e higiene en las tareas.

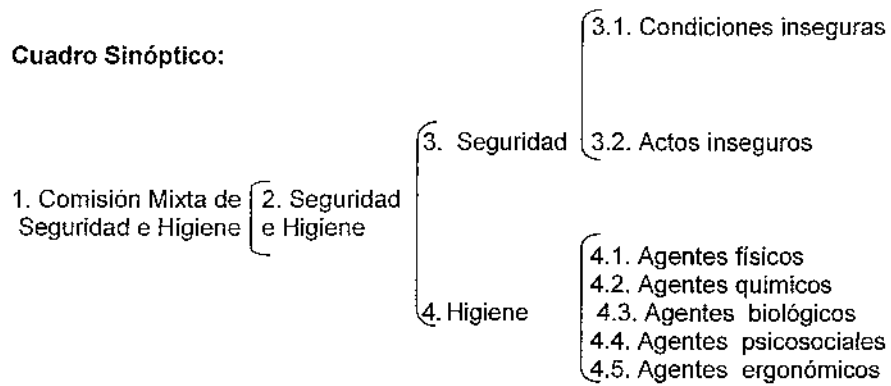
La función principal de estos organismos consiste en enseñar a los trabajadores los métodos preventivos para evitar accidentes y además para que los patrones cumplan las disposiciones legales sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Este organismo nace, como se dijo anteriormente en la ley federal del trabajo de 1931, que primeramente se contemplaba en el artículo 324, pero ya en la nueva ley se cambió al artículo 509 que dice; En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de trabajadores y de patrones, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son: “los organismos encargados de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral y de promover la mejoría de las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales”²². Además, son el medio para que el patrón conozca las desviaciones de seguridad e higiene que existen dentro de su establecimiento.

²² Manual para Comisiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo, STPS

Para efectos de destacar la importancia de la Seguridad e Higiene presentamos el siguiente;



Resumen de los conceptos básicos presentados en el presente capítulo

1. Son los organismos encargados de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral y de promover la mejoría de las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales.

2. "Son los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que intervienen en los procesos y actividades de trabajo, con el objeto de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al propio centro de trabajo". Artículo 2 fracción XVI del reglamento federal de seguridad, Higiene y medio ambiente de trabajo.

3. Es el conjunto de acciones que permiten localizar y evaluar los riesgos y establecer las medidas para prevenir los accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.
 - 3.1. Es el grado de inseguridad que pueden tener los locales, la maquinaria, los equipos y los puntos de operación.

 - 3.2. Es la causa humana que actualiza la situación de riesgo o produce el accidente.

4. "Es la disciplina dirigida al reconocimiento, evaluación y control de los agentes a que están expuestos los trabajadores en su centro laboral y que pueden causar una enfermedad de trabajo". Curso: Seguridad e Higiene en el trabajo, nivel básico, S.T.P.S.
 - 4.1. Es todo estado energético agresivo que se presenta en el medio ambiente laboral.

4.2. Es toda sustancia orgánica e inorgánica natural o sintética, que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueda contaminar el ambiente.

4.3. Son todos aquellos seres vivos, ya sean de origen animal o vegetal, y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo, que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores.

4.4. Es toda situación que ocasiona insatisfacción laboral o fatiga y que influye negativamente en el estado anímico de las personas.

4.5. Es la falta de adecuación de la maquinaria y elementos de trabajo a las condiciones físicas del hombre, que pueden ocasionar fatiga muscular o enfermedad de trabajo.

CAPITULO SEGUNDO
EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE SEGURIDAD E
HIGIENE

2.1. CONSTITUCIÓN DE 1917

La Constitución de 1917 nace de la Declaración de Derechos Sociales, y lo hace como un grito de rebeldía o de molestia de todos aquellos hombres que sufrían de las injusticias en el campo, en los talleres, en las minas y en las fábricas.

Es importante mencionar que el proyecto constitucional de 1917 fue bastante pobre en el ámbito laboral. Éste se inicia con el ánimo de hacerle unos pequeños cambios a la Constitución de 1857, pero la necesidad que el pueblo tenía de una verdadera justicia social, fue la que llevo a los diputados a tomar la decisión de legislar y de incluir dentro de la Constitución todos los derechos sociales. La situación existente antes de la Constitución de 1917 era, tanto para los obreros en los talleres, como para los peones en los campos la de esclavos; los peones laboraban de sol a sol y en los talleres los obreros eran explotados por los patronos; en los establecimientos de costura a las mujeres se les explotaba

inicuamente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, e igualmente fueron objeto de explotación los niños.

Las modificaciones se dan gracias a la promulgación a un decreto de reformas al Plan de Guadalupe (que convocaba a la lucha armada) que llevó a cabo Carranza el día 14 de Septiembre de 1916, este lo autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso constituyente. En dicho congreso se pusieron de manifiesto dos tendencias, la progresista o avanzada, la cual era apoyada por el Secretario de Guerra, Álvaro Obregón; y la otra era la conservadora que representaba al grupo del Primer Jefe.

El proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza produjo a la asamblea una gran decepción, pues según sus miembros ninguna de las reformas sociales quedaban debidamente aseguradas. Una de las reformas que Carranza elaboró, fue al artículo 5º al cual se le agregó el párrafo siguiente: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derecho políticos y civiles".

Posteriormente, la Comisión encargada de estudiar el artículo 5º, presentó su dictamen en el cual se añadían: la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y el descanso hebdomadario, sin embargo se negaron a incluir otros principios como son: salario igual para trabajo igual sin distinción de sexo, derecho a la huelga, establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje y principalmente (por el tema que nos ocupa) la indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo. El argumento dado por la Comisión fue que no era propio que dichos principios formaran parte de la sección de garantías individuales por lo que se propuso aplazar el estudio. Durante esa sesión se agregaba un párrafo final que señalaba; "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las

industrias a los niños y a las mujeres, se establece como obligatorio el descanso hebdomadario²³.

Los debates sobre el artículo 5º abarcaron los días 26, 27 y 28 de diciembre. Uno de los que estaba en contra de éste fue Fernando Lizardi, que decía que no era necesario agregar la libertad de trabajar, ya que ésta se encontraba regulada en el artículo 4º, y por ello era más factible que se colocara dentro de éste y no dentro del artículo 5º. Otro diputado, Jara proponía la necesidad de limitar las horas de trabajo. Victoria un diputado por Yucatán, pidió crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo;

Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc."

Otra reforma fue la hecha a la Fracción XX del artículo 72, la cual confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, para de esa forma y con la ayuda del empresario beneficiar a los trabajadores en cuanto a la limitación de horas de trabajo, así como en caso de accidentes y enfermedades. Además se pensaba que de esa manera se lograría implantar instituciones que lograran el progreso social en favor de la clase obrera.

Después de muchos debates y discusiones sobre el tema tomó la palabra Manjarrez, éste mencionó que al principio se había luchado por un cambio en el gobierno pero que al unirse a las fuerzas de la revolución los obreros, la gente humilde, los indios se convirtió en una revolución social, y es después que propone que se creara no sólo un artículo sino todo un título de la Carta Magna, que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. Y fue así que se retiró el dictamen sobre el artículo 5º y se preparara un nuevo proyecto, el que

²³ DE BUEN L, Nestor, "Derecho del Trabajo I", México, Ed. Porrúa, 2000,ed.13º, p. 344

actualmente conocemos como el artículo 123 constitucional, La comisión redactora fue presidida por Pastor Rouaix, secretario de Fomento, por Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre. Además de ellos también participó José Natividad Macías, quien fue el autor de la Exposición de motivos, éste proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917. El 23 de enero del mismo año, se presentaron a discusión tanto el artículo 5º como el 123. Es el 5 de Febrero de 1917 cuando se promulga la actual Constitución. La consecuencia de todo este movimiento legislativo fue la de lograr que el trabajo llegara a ser una garantía social consagrada en la Carta Magna. Así México pasa a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución

Es en el título sexto, artículo 123, apartado "A", fracciones XIV, XV y XXXI en donde se estableció lo referente a la Seguridad e Higiene: XIV: "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario" .XV: "El patrono estará obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes". XXXI: "...También será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicaciones de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a...obligaciones de los patronos en materia de...seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las

estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

De esta manera fue que nació el primer precepto constitucional que otorgó derechos a los trabajadores, el artículo 123.

La parte que nos interesa (dado el trabajo que estamos realizando) es la fracción XV del mismo artículo que como ya se vio es en donde se le obliga al patrón, esto significa que no se le esta dando un derecho sino que se le forzará, a observar dentro de sus instalaciones todos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas necesarias para evitar accidentes de trabajo, cuando los trabajadores utilicen máquinas, instrumentos y sus materiales de trabajo. Es por ello que es tan importante este tema ya que es aquí en donde encontramos la conexión entre el nacimiento de la Constitución de 1917 y nuestro tema.

Las medidas preventivas las debemos entender como la necesidad de una acción directa o indirecta, contra los accidentes y enfermedades de trabajo, es generalmente reconocida para la reducción de los efectos de la patología profesional y fabril.

Dichas medidas van enfocadas fundamentalmente al acondicionamiento de los establecimientos, a la instalación de la maquinaria, al otorgamiento de los implementos de protección de los trabajadores y a la implantación de los sistemas de prestación del trabajo.

Para poder contar con un sistema de prevención es de suma importancia partir del perfecto conocimiento de sus causas. La acción preventiva a través de las medidas de higiene industrial debe dirigirse para el lado material de la vida fabril y llevar en cuenta los aspectos físicos y psíquicos de la vida del trabajador.

Es en las leyes de Indias en donde empiezan a surgir las medidas preventivas de los riesgos de trabajo. La preocupación de éstas leyes no fue otra que la de elevar el nivel de la clase indígena, pero a fin de cuentas privó la idea de que éstas sólo debían obedecerse, pero no cumplirse. Es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, pero también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

Iniciaron su vigencia en el año 1680, y por primera vez en los ordenamientos positivos, se aseguró un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En estas leyes se contienen muchas disposiciones en materia de trabajo, entre las cuales encontramos: la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, la regulación de derechos de asistencia a los indios enfermos y accidentados, señalando "que los indios que se accidentaban debían seguir percibiendo la mitad de su salario o retribución hasta su total restablecimiento; en caso de enfermedad, a los que trabajan en los obrajes, se les concedía la percepción íntegra de sus salarios, hasta el importe de un mes de sueldo, los indios podrían hacerse atender en hospitales que estuvieran sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones hechas por los patrones"²⁴.

Las medidas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales consignadas en la legislación de Indias fueron las de prohibir que los indios pertenecientes a climas fríos fueran llevados a trabajar a zonas cálidas; que los menores de 18 años acarrearán mercancías y se obligó a los patrones a tener médicos cirujanos bajo sueldo.

²⁴ J. KAYE, Dionisio, "Los riesgos de trabajo", México, Ed. Trillas, 1985, p. 23

Es necesario señalar que el contenido social de las leyes de Indias se anticipó bastante a los países europeos, pero desgraciadamente dichas medidas se pierden durante muchos años.

Es por medio de las ordenanzas de los gremios que se da la reglamentación rigurosa de los oficios. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, quienes monopolizaban la producción de los oficios y aprendices mestizos, indios y negros. Con el aumento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indios, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.

Las condiciones de vida y trabajo que privaban en los talleres, era la de una extrema imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, existía además, una gran insalubridad del obrador y mal trato a los trabajadores; hombres libres, indios y hombres de color. Todos cubiertos con andrajos, desnutridos, pareciendo cada taller una cárcel, las puertas cerradas, para no permitir la salida de los trabajadores y los casados solamente los domingos podían ver a sus familias.

Desaparecen los gremios por declaración de la Ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio.

Fue don José María Morelos quien sentó las bases fundamentales para estructurar al naciente Estado Mexicano con 22 puntos para la Constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto 12 de la siguiente manera:

"12º Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la

opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto"²⁵.

Desgraciadamente los trabajadores continuaron en las mismas condiciones ya que su forma de vida y trabajo en nada cambiaron y además resintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

Ya en 1823 la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII y los salarios habían sido rebajados a 3 reales y medio de 4 que eran para el mismo periodo; las mujeres y los niños sólo recibían un real diario en la industria textil; por otra parte, éstos raquíuticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.

En conclusión cabe señalar que la Constitución de 1824 dejó intacto el problema social; por lo tanto la clase trabajadora seguía llevando una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Así pues, con la Constitución de 1857 se trató de aliviar de alguna forma la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de mujeres y niños. Una aportación hecha por dicho ordenamiento fueron los artículos 4º y 5º que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento"²⁶.

Una ley expedida por Maximiliano de Habsburgo, fue la de 1º de noviembre de 1865 llamada Ley del Trabajo del Imperio, en la cual se consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que

²⁵ DÁVALOS, José, ob cit. p. 55 y 56

²⁶ Ibidem, p. 57

prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con 2 horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salario en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran 20 o más familias; inspección de trabajo y sanciones pecuniarias por violaciones a las normas anteriores. Pero una vez más, dichas disposiciones quedaron sólo como buenas intenciones, sin llegar a tener mayores consecuencias.

En 1870 el Código Civil trató de dignificar el trabajo, al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. Y a pesar de ello la situación de los trabajadores, en términos generales, siguió igual.

Algunos autores señalan que la protección de los riesgos de trabajo se inicia a principios del siglo pasado con el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Luis Missouri, el 1º de julio de 1906, por los hermanos Flores Magón, Juan Sarabia, Librado Rivera y otros, éste señalaba en su artículo 25 la obligación de los dueños de las minas, fábricas y talleres a mantenerlos higiénicos y seguros, y en su artículo 27, a indemnizar por accidentes de trabajo. Contiene además algunos principios consagrados en la Declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo a los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; pago del salario en efectivo; habitaciones higiénicas para los trabajadores; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio.

Sin embargo el 30 de abril de 1904 surgió en el Estado de México, a proposición del Gobernador José Vicente Villada, una ley que reglamentaba la

atención médica en caso de accidentes por riesgos de trabajo. Posteriormente se expide otra ley, esta vez en el Estado de Nuevo León de fecha 9 de noviembre de 1906, en la cual se definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo, como "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"²⁷.

Pero fue en Yucatán en donde Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas las cinco hermanas, por contar con la Ley Agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y por supuesto del trabajo. En esta última se reglamentaban aspectos importantes sobre la Higiene y Seguridad en los centros de trabajo y la prevención sobre riesgos de trabajo.

Es de suma importancia aclarar que las leyes mencionadas no solo contenían dichos aspectos, sino que además se referían al salario, horas de trabajo, etc. Pero por no ser trascendentes para el tema que nos ocupa, es que no se mencionan.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Uno de los precedentes de la Ley de 1931 se encuentra en la Ley del Trabajo expedida en Veracruz el 14 de Enero de 1918. Esto en base a que en el artículo 123 constitucional se otorgaban facultades tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo. Posteriormente la Secretaría de Gobernación presentó el 15 de Noviembre de 1928 un Proyecto de Código Federal del Trabajo, al cual se le ha considerado como el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

Las obligaciones a que estaba sujeto el patrón en materia de seguridad e higiene eran: otorgamientos de habitaciones cómodas e higiénicas; instalación de los centros de trabajo conforme a los principios de higiene, seguridad y salud;

²⁷ Ibidem, p. 59

observancia de medidas adecuadas para prevenir accidentes, contar con medicinas y útiles curativos y la cobertura de indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, según se desprende del artículo 111 fracciones III, IV, V, y VI, respectivamente. Por otra parte, en su fracción vigésima tercera se establece que, se deberán consignar medidas especiales en aquellos lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas y se proporcionará a los trabajadores los medicamentos profilácticos que sean necesarios.

Durante la vigencia de dicha ley se dictaron por el Poder Ejecutivo Federal y por algunos de los Estados, los reglamentos para el cuidado de la salud y para la seguridad de los trabajadores. Además atribuyó las medidas preventivas a la competencia de la autoridad federal y confió a la inspección del trabajo la vigilancia de todas las normas laborales que tienen como destino, no sólo proteger a cada trabajador, sino principalmente, cuidar la salud, la capacitación, la conservación de las energías de trabajo y la vida de las comunidades obreras y de toda la población.

También fue la creadora de las comisiones mixtas de seguridad, la cual disponía que los trabajos de las comisiones fueran gratuitos y que se efectuaran durante las horas de trabajo. Obligaba también a los patrones a tomar todas las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores contra los accidentes de trabajo y garantizar el pago de la atención médica, del salario y de las indemnizaciones y gastos de administración de los servicios correspondientes, con su responsabilidad solidaria e ilimitada y organizará servicios de inspección técnica a los centros de trabajo.

Señaló además la creación de enfermerías en los centros de trabajo, el establecimiento de puestos de socorro debidamente equipados y la existencia de un hospital en cada población o centro de trabajo. Se ocupó también de los trabajadores que sufrían un accidente de trabajo, señalando que, hasta que

terminara el tratamiento médico, la caja de seguros de los trabajadores pagaría a la víctima el salario íntegro que percibía antes de que ocurriera el accidente.

El riesgo profesional era definido como se dijo anteriormente como "los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en ejercicio de ellas"²⁸. Esta idea puso a cargo de los empresarios los daños causados por accidentes debido no solamente a su culpa, sino también los ocasionados por culpa del trabajador, incluida la llamada grave o inexcusable y el caso fortuito. Pero existían circunstancias que eran consideradas como excluyentes de responsabilidad. Por ejemplo: si el accidente ocurría encontrándose el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico, cuando éste ocasionara deliberadamente una incapacidad por si solo o de acuerdo con otra persona, en caso de la fuerza mayor extraña al trabajo y cuando la incapacidad fuera resultado de alguna riña o intento de suicidio.

Durante éste periodo: 1931, la doctrina se preocupaba más por la defensa de las cosas que por los hombres, así que se intentó proteger más a la víctima, para que el derecho rompiera con el marco de la responsabilidad para ir a la reparación del daño. Esta idea se convirtió en uno de los principios éticos de la teoría de los infortunios del trabajo, ya que en el futuro, ya no se buscaría al autor del daño para obligarle a indemnizar, sino a la víctima para satisfacer su necesidad. Así, tal vez como una de las primeras ocasiones, se afirmó la preferencia de la persona y de sus valores sobre las cosas.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Existieron dos grandes proyectos que tenían como finalidad la de estudiar la reforma sustancial de la LFT. El primero se dio en 1960 ordenado por el Presidente Adolfo López Mateos, el cual sirvió de base a las reformas constitucionales y legales de 1962, pero este proyecto no fue presentado ante las

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, ob cit. p. 125

trabajos. Dicho ante-proyecto, como se le nombró, fue sometido a la consideración de representantes destacados de los sectores obrero y patronal, así como a las cámaras.

La clase patronal designó a un grupo de abogados para que los representara en las conversaciones de la comisión. La postura que tomaron fue totalmente negativa, pues no sólo hicieron una crítica inconsistente de las ideas y principios generales del ante-proyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores. Se opusieron a la prima por trabajo en día domingo, al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso; rechazaron la idea de que los periodos de vacaciones coincidiera con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y que se concediera a los trabajadores una prima que les permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios; desecharon la idea de un aguinaldo anual, entre muchas cuestiones más. Concluyen expresando que la reforma no debía referirse a la parte sustantiva de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

La postura de la clase trabajadora fue esencialmente distinta, éstos acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas. Partieron de la idea de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían que generalizara las conquistas obreras y elevaran los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes, es decir la ley fue buena en su tiempo pero habría que adecuarla al momento actual.

Con las conclusiones de los trabajadores y los empresarios y con sugerencias que habían recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final. La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de

final. La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969, y entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la idea del riesgo de autoridad, y posteriormente a la idea de riesgo de empresa. Esta idea se basa en que la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo en algunos casos, y además, estará a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador. Con este concepto se desplaza la idea de la responsabilidad por la de reparación, por lo tanto ya no importa si existió alguna responsabilidad, sino que es suficiente la existencia del daño para que el trabajador tenga derecho a la reparación.

Dicho de otra manera todo accidente o enfermedad que se produzca en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea su naturaleza y el lugar donde se preste el servicio, da origen a la responsabilidad de la empresa. Porque si el dueño de la máquina debe repararla para que le siga produciendo, justo es que también deba reparar el empresario las consecuencias que los riesgos acarrearán a obreros y empleados. La distinción que se daba entre accidentes que se producen en ejercicio y los que ocurren con motivo del trabajo, es que los primeros se presentan en el lugar y durante las horas de trabajo, mientras que los segundos acontecen dentro o fuera de aquellas dos circunstancias.

El motivo por el cual se cambió el término riesgo profesional, fue porque éste tiene su origen en la ley Francesa de 1898, la cual limitaba al riesgo específicamente grave en determinadas actividades mecanizadas. Además que con esta denominación se referían únicamente a una legislación del trabajo industrial o del derecho obrero y no al del derecho manual e intelectual. Y es con el término riesgo de autoridad, que se trata de desviar la atención del campo industrial, para orientarlo a otras actividades laborales que no utilizan máquinas, pero que también entrañan riesgos.

Antes de que se llegaran a utilizar dichos términos, existieron diversas teorías acerca del riesgo de trabajo, de las cuales destaca, la teoría de la culpa, que es en la que se manifiesta que el autor de un daño debe de responder de él cubriendo la indemnización consiguiente, lo cual quiere decir que los trabajadores que sufrían un daño con motivo del trabajo no podían reclamar indemnización del patrón salvo que pudiera acreditar que el accidente había sobrevenido por culpa del patrón. Es obvio que dicho sistema imponía a los trabajadores cargas procesales imposibles. Por ello la mayor parte de los accidentes resultaban intrascendentes para los patronos, causando con ello perjuicios irreparables a los trabajadores.

Otra es la teoría de la responsabilidad contractual. Esta se formula señalando que es obligación del patrón el velar por la seguridad de sus obreros y, por lo tanto, la de restituirlos sanos y salvos a la salida del trabajo, es decir, que todo accidente de trabajo hace pesar, sobre el patrón una presunción de culpa. Lo importante de esta idea es que se despiaza la carga de la prueba hacia el patrón, pero también tiene un lado negativo, que es la posibilidad de que el patrón se libere de la responsabilidad, cuando éste pruebe que el riesgo derivó de fuerza mayor, por culpa del propio trabajador o por caso fortuito. Este último caso presupone que el patrón deberá cargar con las consecuencias del caso fortuito en materia de accidentes de trabajo, en razón de ser éstos un accesorio inevitable en la industria que se presentan regularmente.

De acuerdo a la teoría de la responsabilidad objetiva, la culpa pasa a un segundo plano, basta con acreditar la relación de causa a efecto entre el riesgo y la cosa que la produjo para que automáticamente, nazca la responsabilidad de indemnizar.

Por último, la teoría del riesgo social dice que si se distribuye la responsabilidad para hacer frente a ella con los recursos de toda una colectividad, es obvio, que siempre existirán recursos suficientes y que, por la tanto, el

trabajador no enfrentará el peligro de la insolvencia patronal. Esta constituye el fundamento de los sistemas de seguridad.

Otro término que fue sustituido fue el de enfermedades profesionales con el de enfermedades de trabajo, porque los accidentes y las enfermedades son dos especies del género riesgos de trabajo, pero aquellos no pueden denominarse accidentes profesionales, en tanto las enfermedades encajan perfectamente en la nueva terminología.

También fue modificado el criterio acerca de la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Esta Ley sustituye la mención del contrato por la de relación de trabajo y en lugar de emplear el término contrato, habla del documento donde se consignan las condiciones de prestación de servicios.

El artículo 20 de la LFT establece el concepto de la relación de trabajo y de contrato: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..."

La diferencia existente es muy sutil, en el contrato se requiere el consentimiento, la voluntad que tiende a crear la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar el salario. Así, la manifestación de la voluntad resulta secundaria, frente al hecho real de desempeño de una tarea personal y subordinada.

En la LFT de 1970 se considera que debe existir igualdad entre el hombre y la mujer, de tal manera que se suprime la prohibición para las mujeres que estén ocupadas en labores peligrosas o insalubres, de trabajo nocturno solamente se prohíbe cuando la mujer este embarazada y que afecte a la mujer o al producto. Por otra parte, se señala que son obligaciones de los patrones, instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo. También se consigna que en cada empresa, deberán organizarse comisiones de seguridad e higiene, en las cuales deberán participar por partes iguales representantes del patrón y de los trabajadores. Igualmente se dispone que, en los reglamentos, las autoridades laborales expedirán y fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo.

Así pues, es claro que la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de personas a quienes les importaba en gran medida mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora. Para cumplir con estas ideas es necesario ir modificando la ley, en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional. Dentro del siguiente capítulo estudiaremos el papel que juega el sindicato dentro de nuestro tema, las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y lo más importante, veremos todo lo relacionado con las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, desde su integración, funcionamiento, organización, etc. Ese capítulo nos ayudará a entender mejor las propuestas que hacemos en el cuarto y último título de este trabajo.

CAPITULO TERCERO MARCO LEGAL

3.1. OBLIGACIONES DEL PATRÓN

Consideramos primeramente dar un concepto de lo que es una obligación. Esta se define como "los resultados, parte o contenido de un orden general de relaciones de derecho establecidas, desde luego mas permanentes de menor limitación en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediato y de mero Interés individual..."²⁹.

Este concepto es un tanto confuso, para nosotros la obligación nace de la relación laboral ya que ésta no puede dejarse a la libre voluntad de las partes, por el simple hecho de que existe una gran diferencia de fuerzas y recursos entre unos y otros, por lo tanto el legislador trata de nivelar, de cierta manera dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales deben sujetarse el patrón y el trabajador.

De aquí se desprende un punto importante, la igualdad. Las primeras luchas de los trabajadores fueron dirigidas no sólo a la conquista de las libertades de coalición, de negociación, de contratación colectiva, etc. sino que también

²⁹ DÁVALOS, José, ob cit. p. 257.

perseguían un segundo propósito que era la igualdad de derechos del trabajo y del capital para la fijación colectiva de las condiciones de trabajo. El constituyente de 1917 y la ley del Trabajo de 1931 recogieron este principio sólo con respecto al salario; artículo 123 fracción VII: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual...". Pero ya en 1970 se extendió el concepto abarcando todos los aspectos de las condiciones de trabajo; artículo 3 de la LFT: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Por condiciones de trabajo debemos entender; jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Algunos autores dividen a la obligación en especiales e institucionales. Las primeras se engendran "por un acto aislado, un hecho particular y concreto que pudo existir o no, constituyendo en relación de derecho a varios sujetos que antes no lo estaban, para un fin tan especial y circunscrito como la causa que la motivó..."³⁰

Las obligaciones institucionales por el contrario, "son resultados, parte o contenido de un orden general de relaciones de derecho establecidas desde luego más permanentes de menor limitación en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediatos y de mero interés individual, como los que persigue la primera"³¹.

El fundamento legal de las obligaciones del Patrón en cuanto a seguridad e higiene, se encuentran en el artículo 132 fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX de la Ley Federal del Trabajo.

³⁰ DE BUEN L. Néstor, ob. Cit. tomo II., p. 378

³¹ Idem

"XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, los talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportunamente y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia".

Que bueno que existan todas estas obligaciones para el patrón, sólo que creemos que haría falta que se cumplieran ya que como se ha visto a través del tiempo muchos de éstos no las acatan y por lo tanto de nada sirve que se encuentren reglamentadas en la Ley. Pero es necesario reconocer que algunos patrones si están dispuestos a cumplir con todas ellas lo cual valoramos enormemente.

3.2. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Las obligaciones que tiene el trabajador en materia de seguridad e higiene son:

“II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección de los trabajadores;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en los reglamentos interiores y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones...” Según se establece en el artículo 134 de la LFT.

También proponemos una obligación más que se establecería en la NOM-019-STPS-1993, para que los trabajadores queden obligados a recibir la capacitación y el adiestramiento necesario e indispensable para hacer mejor su trabajo. Este tema se verá con más detenimiento en el cuarto capítulo.

De lo anterior podemos observar que tanto las obligaciones del patrón como las de los trabajadores tienen una finalidad en común que es la de prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, sólo que van encaminadas por distintos caminos, es decir, mientras que al patrón se le obliga a instalar un lugar de trabajo seguro para los trabajadores mediante reglamentos y disposiciones, éstos últimos están obligados a observar y cumplir dichas instrucciones.

Pero aunque el patrón cumpliera con todas y cada una de sus obligaciones estableciendo excelentes programas de trabajo y el trabajador no los lleva a la

práctica, entonces de nada servirían aquellos, sería simplemente letra muerta. Lo mismo ocurriría si el trabajador estuviera en la mejor disposición de acatar las disposiciones en materia de seguridad e higiene, pero el patrón no contara con ellos.

Desgraciadamente algunas veces una de las partes (o ambas) fallan en el cumplimiento de sus obligaciones y es ahí en donde se presentan los accidentes o enfermedades de trabajo. Por lo cual concluimos que para mantener una empresa segura y eficiente es necesaria la participación de ambas partes.

3.3. IMPORTANCIA DEL SINDICATO

El hombre decide asociarse o unir sus fuerzas con sus semejantes, porque de esa manera éste encuentra el modo de superar sus debilidades, es decir, se establece una unidad creada por los intereses en común que tienen los trabajadores, la cual está destinada a elevar su condición laboral. En el constituyente de Querétaro se cristalizó uno de los más viejos anhelos de los trabajadores: el de poder unirse para luchar, como clase social, en defensa de sus derechos laborales. Es así que nace el Sindicato, el cual se define como, la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Según el artículo 356 de la LFT.

Dicha asociación ya sea de trabajadores o de patronos, son sujetos colectivos porque sólo intervienen en relaciones de trabajo de esa naturaleza.

También puede conceptuarse (al sindicato) como una institución que por medio de la socialización del capital y del trabajo evita cualquier subterfugio de explotación, tanto del capital como del trabajo, entendiéndose a estos como los factores de la producción, distribución y consumo de bienes materiales. Se dice que el sindicato más que un instrumento de contraposición de intereses, es una institución, de armonización de los mismos.

Creemos que esta idea es un tanto exagerada, ya que estamos de acuerdo en que el sindicato nace en base a una idea de defensa de intereses, pero desgraciadamente en la práctica no es posible ver un resultado favorable para los trabajadores. Sería necesario que los sindicatos hagan una autocrítica, un diagnóstico sereno, un replanteamiento sobre el papel que juegan en nuestro país, sobre su desempeño apegado a derecho, sobre la cohesión entre las bases y sus dirigentes. Sólo de esta manera se podrá lograr que los sindicatos se renueven. Una parte importante para lograr dicho fin lo constituye el acceso democrático de todos los miembros del sindicato, incluyendo desde luego a los jóvenes, hombres y mujeres, a los puestos directivos sindicales.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional consagra a los obreros y a los empresarios el derecho para coaligarse en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc. El objeto que persigue el sindicato es la defensa y mejoramiento de intereses comunes. Además otra función importante de los sindicatos es la de velar porque los trabajadores efectivamente reciban capacitación y adiestramiento, a fin de que sean ellos quienes ocupen los nuevos puestos que se generen dentro de la empresa o para ocupar los ya existentes.

Las autoridades del trabajo solo reconocen sindicatos que acreditan su registro y el de su directiva, pero el convenio 87 de la OIT afirma en sus artículos 2 y 7 que: los sindicatos tienen personalidad jurídica a partir de su constitución y no desde su registro. También el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo menciona que se podrán constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, lo cual creemos que es una buena medida. Sin embargo es en este punto en donde encontramos una divergencia, puesto que los artículos 365 y 368 de la misma Ley sólo reconocen a los sindicatos que acrediten su registro y el de su directiva. Ello implica que el sindicato puede comparecer ante las autoridades a representar y a defender a sus agremiados, sólo comprobando que tiene personalidad jurídica, con la copia certificada del registro sindical y de su directiva, otorgado por las

autoridades del trabajo. Pero también existe una jurisprudencia de la cuarta sala en la que se menciona que: "la personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución, aquella dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro".

3.4. LA OBLIGATORIEDAD DE QUE LA COMISIÓN SEA MIXTA

El fundamento legal de las Comisiones lo encontramos en diversos ordenamientos, el primero es la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 509 y 510, los cuales establecen que: "En cada empresa o establecimiento se organizarán las Comisiones de Seguridad e Higiene que se juzgue necesarias, por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan", y "Las Comisiones a que se refiere el artículo anterior serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo".

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, en su artículo 123 determina que: "La Secretaría con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como con la participación de los patrones, de los trabajadores o sus representantes, promoverá la integración y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo".

El 124 menciona: "La Secretaría determinará la organización de las Comisiones de Seguridad e Higiene, a través de la norma correspondiente, la cual precisará las características y modalidades para su constitución y funcionamiento, de acuerdo a los criterios para determinar el tipo y escala de los centros de trabajo, en los términos de lo dispuesto por el artículo 7º del presente reglamento".

La norma a que se refiere el citado artículo, es la NOM-019-STPS-1993, en la que de igual manera se establece la obligatoriedad de que las comisiones sean mixtas. Es el punto 6.6 el que establece que: "6.6 La comisión estará integrada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores".

Para que un trabajador pueda pertenecer a la comisión es necesario que éste desempeñe sus labores directamente en el centro de trabajo y se sugiere que tenga conocimientos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo. La representación patronal estará conformada de preferencia, con los responsables de los servicios preventivos en medicina y seguridad e higiene en el trabajo.

El concepto que se desprende de la LFT es un poco más amplio que el que se maneja en la NOM-019-STPS-1993, ya que en aquel se agrega el objeto de las comisiones.

3.5. COMISION MIXTA: INTEGRACION, ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO

En un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha de iniciación de actividades, es cuando se deben constituir las Comisiones, para que de esa forma el patrón pueda registrarlas ante la Secretaría, tal y como lo establece el artículo 125 del RFSHMT.

Algunas de las obligaciones de los miembros de las Comisiones se encuentran consagradas en el artículo 126 del citado ordenamiento, las cuales son:

I. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, de acuerdo a los elementos que les proporcione el patrón y otros que sean necesarios;

II. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento, de las normas aplicables y de las relacionadas con aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, que se encuentran establecidos en los reglamentos

interiores de trabajo, y hacer constar en las actas de recorrido respectivas las violaciones que en su caso existan;

III. Proponer al patrón medidas preventivas de seguridad e higiene, basadas en la normatividad y en experiencias operativas en la materia, y

IV. Las demás que establezca la norma correspondiente”.

Los elementos a que se refiere la fracción I del artículo anterior son: toda aquella información que la comisión solicite sobre los procesos de trabajo, materias primas y sustancias utilizadas, además de las incidencias, accidentes, enfermedades de trabajo y el resultado de las investigaciones practicadas anteriormente.

Al hacer una comparación entre estas obligaciones y las que tienen los inspectores federales del trabajo, nos damos cuenta que son muy similares. Por ejemplo de la fracción II podemos decir que éstos últimos deben de practicar inspecciones periódicamente a las empresas y establecimientos y es ahí en donde verificarán que se estén cumpliendo las medidas que los reglamentos y las normas disponen en relación con aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo. Así como levantar las actas que se desprendan de las visitas.

En cuanto a la fracción III cabe aclarar que ésta es también una obligación de los inspectores federales. Al visitar una empresa y detectar medios inseguros o insalubres éstos deberán proponer al patrón las medidas correctivas o preventivas necesarias para remediar y evitar los problemas futuros. Tal vez la única diferencia que vemos es en cuanto a la primera fracción, ya que sería prácticamente imposible que los inspectores investigaran las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo en cada empresa. De esta manera reiteramos la importancia que tienen las comisiones. Puesto que como lo hemos visto tienen casi las mismas facultades y obligaciones que los inspectores del trabajo

Es en la NOM-019-STPS-1993 en donde se encuentra reglamentado todo lo concerniente a las Comisiones, ya que tanto en la LFT como en el RFSHMAT sólo se encuentra regulada una pequeña parte.

Dicha norma tiene como objetivo establecer los lineamientos para la integración y funcionamiento de las comisiones que deben organizarse en las empresas, así como las obligaciones de patrones y trabajadores.

El participar en la integración y vigilancia para el buen funcionamiento de la comisión, proporcionar a los miembros de ésta, capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene, atender las recomendaciones que señale la comisión, dar facilidades y permisos a sus miembros para el desempeño de sus funciones, así como mantener actualizada y en lugar visible la relación de dichos integrantes y realizar las actividades de capacitación y orientación sobre seguridad e higiene propuestas por la comisión, son las obligaciones que la norma establece para el patrón.

Los trabajadores están obligados a elegir a los representantes que integrarán la comisión, ya sea a través del sindicato, o a falta de éste, la mayoría de los trabajadores realizarán la designación, una vez elegidos deberán participar como miembros, para de esa forma apoyar su funcionamiento informando sobre las condiciones peligrosas que existan en el centro de trabajo. Una obligación importante, para los trabajadores, es la de atender las recomendaciones de seguridad e higiene que señale la comisión, de acuerdo a la normatividad.

Una vez que se ha seleccionado al coordinador, al secretario y a los vocales que integrarán la comisión, el patrón deberá formalizar su constitución. En esta sesión se levanta el acta de integración, la cual debe contener los datos de la empresa como son: nombre, denominación o razón social, registro federal de contribuyentes, registro patronal del IMSS, domicilio, teléfono, fax, correo electrónico, rama o actividad económica, fecha de inicio de actividades, número de

trabajadores y los datos de la comisión, nombre de los integrantes, número de centros de trabajo en los que rige la comisión (domicilio, RFC y registro patronal del IMSS), fecha de integración (día, mes y año), nombre y firma del representante del patrón y del representante de los trabajadores.

Existen, además, comisiones centrales, que es cuando la empresa tiene varios establecimientos en una misma ciudad o municipio y las estatales que es cuando ésta cuenta con establecimientos en diferentes municipios de un mismo estado. Para dichas comisiones se designará un representante patronal y uno de los trabajadores.

Además de las obligaciones señaladas en el artículo 126 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo encontramos las siguientes: los integrantes de la comisión deberán establecer una programación anual de verificaciones, de acuerdo a los accidentes y enfermedades de trabajo, dentro de los 45 días hábiles después del inicio de actividades del lugar de trabajo y posteriormente, dentro de los 15 días hábiles de cada año. Una vez hecho lo anterior se deberán realizar las verificaciones programadas, ya sea de forma mensual, bimestral o trimestral, según se haya acordado.

Si llegara a ocurrir algún accidente o alguna enfermedad de trabajo que genere defunciones o incapacidades permanentes, o se cambie el proceso productivo, entonces se efectuarán verificaciones de tipo extraordinario, que son como su nombre lo indica las que no están dentro del programa anual. Este tipo de verificación se hará a solicitud de los trabajadores, cuando reporten condiciones peligrosas, siempre y cuando la comisión así lo determine.

De cada una de las verificaciones se levantará un acta anotando la propuesta de medidas, las condiciones peligrosas y las violaciones a la ley laboral. La cual será entregada por el coordinador al patrón, quien la conservará por doce meses y la deberá exhibir a la autoridad laboral cuando ésta así lo requiera.

Es la comisión la encargada de analizar, investigar y registrar en las actas de verificación, las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como atender las condiciones peligrosas que les señalen los trabajadores y de la misma manera hacerlas les conocimiento del patrón.

Para entender de una forma más clara lo que es la comisión es necesario conocer su organización. La conforma un coordinador, que será designado por el patrón, un secretario, que será el representante de los trabajadores, y el número de vocales que acuerden las partes. Los puestos de coordinador y secretario se alternarán cada dos años, para que de ésta manera las condiciones sean justas para ambas partes.

El número de vocales será determinado por el total de trabajadores, y por lo que decidan, tanto el patrón como el sindicato o en su defecto la mayoría de los trabajadores.

Las obligaciones del Coordinador son:

- a) "presidir las reuniones de trabajo;
- b) dirigir y vigilar las reuniones de trabajo;
- c) integrar en el acta de verificación de la comisión, la propuesta de medidas para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo que emitan los miembros de ella, constatando que estén sustentadas en la normatividad en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo;
- d) promover la participación responsable de los integrantes de la comisión y constatar que cada uno de ellos cumpla con las tareas asignadas;
- e) plantear al patrón la programación anual de las verificaciones, a fin de integrarlas en el programa de seguridad e higiene de la empresa o en la relación de actividades a cumplir, conforme a lo establecido en el artículo 130 del Reglamento;
- f) integrar en el acta de verificación de la Comisión, los resultados de las investigaciones de accidentes de trabajo para su análisis;

- g) al término de la verificación, procederá a elaborar conjuntamente con el Secretario el acta de verificación de la Comisión, misma que será validada mediante la firma de ambos y entregada al patrón de inmediato; participar en las inspecciones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo que practique la autoridad laboral en el centro de trabajo;
- h) asesorar a los vocales y al personal de los centros de trabajo en la verificación y en la detección de condiciones peligrosas presentes en su medio ambiente laboral;
- i) solicitar, previo acuerdo de la Comisión, la sustitución de sus integrantes”.

Las causas por las que los integrantes podrán ser sustituidos son: en caso de no cumplir con los procedimientos para evitar accidentes o enfermedades de trabajo, con las actividades establecidas por la propia comisión o por no asistir a dos verificaciones consecutivas.

En otras palabras podemos decir que el Coordinador funge como jefe de la Comisión, con muchas y muy variadas responsabilidades.

“El secretario será responsable de:

- a) convocar a los integrantes de la Comisión para efectuar las verificaciones programadas;
- b) apoyar el desarrollo de las reuniones de trabajo de la Comisión, de acuerdo a lo que señale el Coordinador;
- c) integrar al acta de verificación de la Comisión, la relación de las violaciones a la normatividad y condiciones peligrosas encontradas en la verificación y las propuestas de medidas para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo;
- d) participar en las inspecciones de seguridad e higiene que practique la autoridad laboral en los centros de trabajo;

e) asesorar a los Vocales y al personal de los centros de trabajo en la verificación y en la detección de condiciones peligrosas presentes en su medio ambiente laboral;

f) conservar copia de las actas de verificación por doce meses para revisar el seguimiento de las propuestas de medidas para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, y cualquier otra documentación sobre la integración y funcionamiento de la Comisión”.

Como vemos ambos miembros cuentan con grandes responsabilidades. Podríamos decir que tienen el mismo rango dentro de la comisión, ya que la única diferencia palpable es la que tiene el coordinador en cuanto a la de solicitar la sustitución de sus integrantes, pero como para llegar a esta resolución se necesita el acuerdo de la comisión, luego entonces no es una facultad exclusiva del coordinador.

No solo el Coordinador tiene la obligación de asesorar al personal de cada centro de trabajo, si no que también el Secretario tiene dicha responsabilidad, la asesoría es de suma importancia ya que de ello depende que cada trabajador tenga la capacidad suficiente para detectar las condiciones peligrosas.

Los Vocales serán responsables de:

- a) “detectar y recabar información sobre condiciones peligrosas, en el área que le designe la Comisión a cada uno de ellos;
- b) apoyar las actividades de promoción y de orientación a los trabajadores, que se indiquen en el seno de la Comisión”.

Las funciones de los Vocales están más dirigidas hacia la práctica, esto es hacia el detectar y recabar información, para de esa forma prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo. Lo cual no implica que éstos tengan menor importancia, ya que todos juegan un papel muy importante dentro de la comisión.

Las facultades de todos los miembros de la comisión están reglamentadas en la Nom-019-STPS-1993 dentro de los puntos 8.1.1, 8.1.2 y 8.1.3. respectivamente.

3.6. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA ANUAL DE VERIFICACIONES

Este es un documento en el que se establece una programación anual para llevar a cabo las verificaciones que se estimen necesarias, asignando prioridades de acuerdo a las incidencias, accidentes y enfermedades de trabajo y a las áreas con mayores condiciones peligrosas.

Es en la primera reunión de trabajo cuando la comisión mixta de seguridad e higiene debe formular el programa anual de verificación a los edificios, locales, instalaciones y equipos en su centro de trabajo, la cual será dentro de los 45 días hábiles después del inicio de actividades del centro de trabajo y, posteriormente en los primeros 15 días hábiles de cada año, para verificar las condiciones de seguridad e higiene que prevalecen en los mismos. Así también se designarán las tareas que en forma individual deben realizar los miembros de la comisión.

Este programa tiene como objetivo cerciorarse de que se lleven a cabo las medidas preventivas, como son:

- El acondicionamiento de los establecimientos;
- La instalación de la maquinaria; el otorgamiento del equipo de protección y;
- La implantación de los sistemas de prestación del trabajo. Para que de esta forma el trabajador cuente con condiciones dignas y equitativas de trabajo.

En los centros de trabajo con 100 o más trabajadores, el patrón deberá elaborar un diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en ellos, así como establecer por escrito y llevar a cabo un programa de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo a las características propias de las actividades del establecimiento. Si la empresa tiene menos de 100 trabajadores solamente deberá elaborar una relación de medidas preventivas y

específicas de seguridad e higiene. También es necesario que el patrón cuente con los manuales de procedimientos de seguridad e higiene.

El programa de seguridad e higiene deberá promover la orientación en materia de seguridad e higiene, para los miembros de la comisión y para los demás trabajadores; informará en forma periódica, de los riesgos específicos de las labores que se llevan a cabo y de las medidas para prevenirlos. Asimismo de las causas de los riesgos realizados en el centro de trabajo, vigilará el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, lo relativo al equipo de protección, que se coloquen los avisos de seguridad e higiene, que los botiquines de primeros auxilios contengan los elementos que señale el instructivo y que se cumplan las medidas relativas a la prevención de los riesgos de trabajo.

Dicho programa deberá actualizarse por lo menos una vez al año o cuando existan modificaciones en los procesos productivos, procesos de trabajo o cuando se implementen nuevos materiales.

El programa de seguridad es el punto de partida para prevenir los riesgos en el trabajo; si se desea reducir al mínimo la posibilidad de sufrir un accidente en el lugar de trabajo, es necesario establecer un conjunto de actividades que permitan recopilar toda la información adecuada para detectar las áreas, zonas o procesos con mayor probabilidad de ocasionar un accidente, así como las condiciones que rodean a los trabajadores en esa zona, con el fin de poder emprender las acciones correctivas necesarias.

Un buen programa de seguridad nos da la oportunidad de identificar los procesos más críticos y peligrosos y los factores que afectan el rendimiento de los trabajadores. Además aporta la información básica para iniciar mejoras o estudios más profundos para optimizarlos. Como bien se ha mencionado los datos que un programa de seguridad puede aportar son de gran utilidad para iniciar modificaciones y mejoras de las instalaciones, equipo y maquinaria.

Un aspecto muy importante es el hecho de que éste programa no sólo quede guardado como un escrito para cumplir con un requisito legal sino que sirva para dar solución a problemas específicos o mejorar las condiciones en que se esta operando.

Se sugiere llevar a cabo un conjunto de actividades para poder así elaborar el programa de seguridad. Dentro de estas actividades encontramos las siguientes:

1. Detectar en forma inmediata las condiciones inseguras y los actos inseguros de las diferentes áreas de la empresa. La diferencia entre condiciones y actos inseguros la encontramos en la ultima parte del capítulo primero.
2. Verificar el tipo de procesos y la labor que desempeña cada una de las personas que trabajan en el área. Esto se hace con la finalidad de saber si el personal cuenta con el adiestramiento necesario para el tipo de trabajo que realiza, y para saber si el trabajador esta consciente de los riesgos a los que esta expuesto.
3. Detectar los riesgos potenciales (no inmediatos) que se derivan de los procesos, el equipo y la maquinaria utilizados en el área.
4. Verificar los factores humanos, administrativos y de organización que intervienen directamente en el incremento de los riesgos.
5. Plantear soluciones alternativas y realizar un estudio de su factibilidad. Para este punto se recomienda hacer una lista de las condiciones más críticas y plantear soluciones alternativas, con la participación de los miembros de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, para determinar la factibilidad técnico-económica de las soluciones planteadas.
6. Iniciar, continuar o actualizar el registro de información del programa de seguridad y las inspecciones periódicas de las áreas en cuestión.
7. Informar a las personas involucradas sobre las sugerencias, modificaciones, vigencias, acciones y etapas de los programas por implantar.

8. Evaluar la eficacia de las acciones implantadas y discutir sus beneficios. Esta evaluación nos permitirá saber si las acciones emprendidas han dado resultados y en que condiciones se han hecho.

Tanto el programa de seguridad e higiene como el programa anual de verificaciones tienen mucha importancia, es por ello que creímos era necesario hablar de él. Llevando a la práctica todas o por lo menos la mayoría de estas sugerencias, creemos firmemente que los accidentes y enfermedades de trabajo reducirían notablemente, pero como se ha venido mencionando constantemente éste es un esfuerzo compartido entre patrones y trabajadores.

3.7. REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS DE LAS VERIFICACIONES MENSUALES, BIMESTRALES O TRIMESTRALES

Antes de la realización de las verificaciones es importante establecer un plan de actuación, para de esa manera atacar directamente todos los problemas de seguridad e higiene que presente la empresa, en el que se deberá estudiar datos relativos a la empresa, como son:

- Plantilla de la empresa, es decir, los turnos, puestos de trabajo y horarios.
- Estadísticas de accidentabilidad.
- Proceso de fabricación, se refiere a las máquinas, métodos, materias primas, etc.
- Normas y reglamentos especiales de seguridad aplicables al tipo de instalación a inspeccionar.
- Resultados de inspecciones anteriores.

Algunos autores sugieren la elaboración de un mapa de riesgos, que no es otra cosa que el documento que contiene información sobre los riesgos laborales existentes en la empresa. Además permite identificar los peligros, localizar y valorar los riesgos existentes, así como conocer el grado de exposición a que están sometidos los trabajadores.

Todo ello, permitirá diseñar y poner en práctica la política prevencionista más adecuada, estableciendo un orden de prioridades y las estrategias preventivas para su logro.

Objetivos generales

- Mapas de Riesgos**
- Identificar peligros.
 - Localizar riesgos.
 - Valorar riesgos.
 - Estudiar y mejorar las condiciones de trabajo.
 - Conocer el número de trabajadores expuestos a cada riesgo.

Objetivos fundamentales

- Poner en práctica la política prevencionista.
- Establecer prioridades y estrategias preventivas.

Para realizar de una forma mas efectiva las verificaciones de seguridad resulta conveniente poder contar con una guía o lista de inspección, que informe o recuerde los puntos que deben ser inspeccionados (agentes causantes de los accidentes de trabajo) contestando normalmente preguntas sencillas como si o no, cumple o no cumple, verdadero o falso, etc.

Dichas listas tienen las siguientes características:

- Deben ser sistemáticas y adecuadas al tipo de empresa o de instalación a inspeccionar conteniendo los peligros mas frecuentes en la misma.
- Deben informar claramente sobre lo que debemos observar y donde se encuentran localizadas.
- Deben permitir su utilización en sucesivas inspecciones para conocer la eficacia de la inspección y para facilitar su realización.

Considerando que el profesional de la seguridad conoce su empresa, es él quien debe de elaborar la guía de verificaciones mas adecuada a la misma.

A partir de estas listas se podrán detectar los peligros y estimar los riesgos, elaborando a partir de estos datos una hoja de riesgos localizados, la cual podrá contemplar los siguientes aspectos:

Hoja de riesgos

- Zonas a inspeccionar con mayor atención, esto es por que en esos lugares es en donde se localizaron la mayor cantidad de riesgos para los trabajadores.

- Peligros detectados.

- Lugar de cada zona en la que se localizan los riesgos.

- Tipo de inspección a realizar.

- Periodicidad.

- Persona encargada de realizar la inspección.

Es posible que la comisión realice verificaciones extraordinarias, además de los recorridos programados, estas se harán cuando haya accidentes o enfermedades de trabajo que generen defunciones o incapacidades, cuando haya cambios en el proceso de trabajo o cuando se juzgue necesario, para la observación especial de condiciones peligrosas, a petición de los trabajadores o de la misma empresa, además la comisión deberá elaborar el programa general de puntos por revisar en forma permanente, durante sus recorridos mensuales, bimestrales o trimestrales, considerando las áreas del centro de trabajo y los puntos que sean compatibles con la naturaleza y actividades que se desarrollan.

Los requisitos que debe de llevar el acta de recorrido ya sea mensual, bimestral, trimestral o anual son:

- I. Lugar, hora y fecha de reunión;
- II. Nombre de la empresa, división, planta o unidad que corresponde a la

comisión, domicilio del centro de trabajo, número de registro de la comisión;

- III. Observaciones sobre las condiciones de seguridad e higiene relativas al programa de puntos por revisar;
- IV. Medidas de prevención que se proponen, de preferencia considerando las necesidades para atender las observaciones de mayor riesgo. Dichas medidas deben ser factibles, acordes con la realidad y compatibles con la asesoría técnica en esta materia;
- V. En caso de que el patrón no adopte las medidas preventivas propuestas, asentar el incumplimiento, en el acta del siguiente recorrido;
- VI. Actividades de orientación en materia de seguridad e higiene llevadas a la práctica;
- VII. Asentar las violaciones;
- VIII. Otras observaciones pertinentes,
- IX. Firma de los representantes.

La comisión es fundamental en la implementación de la seguridad. Si el patrón trata en serio de reducir las lesiones, con ella conseguirá a un grupo de especialistas de seguridad bien entrenado de las técnicas de seguridad, y si además apoya el programa que se trace, no hay duda de que se establecerán los controles apropiados sobre los riesgos. Los miembros de la comisión deberán mantener una actitud de amistad y ecuanimidad al realizar su trabajo. De la misma manera que la producción y la calidad de los productos se debe a una planeación competente por parte de los supervisores y al entrenamiento de los trabajadores, la seguridad depende en gran medida de los miembros de la comisión.

La finalidad de que sea la comisión mixta de seguridad e higiene la que realice las verificaciones es:

1. Que sea efectiva la vigilancia del estado de seguridad del centro de trabajo que la autoridad laboral no puede realizar dado que requiere una acción permanente. El lapso que media entre la detección de una condición de

inseguridad y la intervención de la autoridad para que se corrija está sujeto a diversas contingencias. Ese lapso realmente significa un estado de desprotección. Así pues, puede entenderse que la autoridad tendrá virtualmente delegados en cada empresa para vigilar que sea realidad la protección.

2. Que se reduzca y simplifique el papeleo burocrático. El actual flujo: inspección-acta conocimiento por la autoridad-emisión del emplazamiento-verificación de su cumplimiento, es un proceso muy largo y muy lento.

3. Que haya un interés más vivo de parte de la gerencia de la empresa en torno a la seguridad, sabiendo que la comisión mixta se avoca seriamente a la solución o estudio de problemas que atañen a la seguridad e higiene.

4. Que el trabajador como individuo, y los sindicatos como sus representantes, desarrollen mucho más interés, al hacer conciencia de que la comisión no es un simple órgano formal, sino que aborda la solución de problemas importantes para la seguridad de los trabajadores.

5. Suministran un procedimiento para interesar a los empleados en el esfuerzo de seguridad.

Las verificaciones tanto mensuales, bimestrales o trimestrales dependen del tipo de industria, actividad, dimensión, peligrosidad, entre otras.

Para que las verificaciones puedan realizarse con eficacia es conveniente que los miembros de la comisión dispongan de la lista de inspección. Posteriormente se analizará detenidamente los riesgos, es posible tomar fotografías si se considera necesario y cumplir con la reglamentación.

Para poder localizar los riesgos existentes en cada empresa se debe determinar y estudiar cada uno de los diferentes puestos de trabajo existentes en la misma y utilizar como guía de estudio y análisis de riesgos el proceso de producción.

Es importante tener en cuenta que gran parte de los problemas de

Las líneas de investigación tendientes a la localización de riesgos existentes en la empresa se pueden dividir en:

- Análisis de procesos de producción.
- Análisis de instalaciones.
- Medio ambiente de trabajo.

Al término de las verificaciones se hará un informe relativo al análisis de riesgos, como son:

- Identificación de los peligros y localización
- Estimación de riesgos.
- Valoración de los riesgos y grado de urgencia de las acciones a adoptar.
- Soluciones propuestas, comprendiendo el costo real de las soluciones, costo previsible de no adoptar las medidas correctoras y la justificación de las medidas propuestas.

Además se presentará un informe escrito de los hallazgos encontrados. Cuando se compruebe una infracción de las normas, ésta situación deberá ser informada al patrón.

Este capítulo lo concluiremos diciendo que consideramos de gran importancia tener en cuenta todas aquellas obligaciones a las que están sujetos los patrones y los trabajadores, ya que es por medio de estos datos que podremos exigir y defender nuestros derechos, estemos en el lugar de los trabajadores o de los patrones. Es también importante la función que tienen los sindicatos dentro de la efectividad de las comisiones, ya que de ellos depende en gran medida la elección de buenos elementos para el mejor funcionamiento de éstas.

Además tuvimos la oportunidad de conocer todo el funcionamiento de las comisiones y de su importancia dentro de las empresas. Este último punto lo queremos resaltar aún más ya que si los miembros de las comisiones son elegidos de acuerdo a las recomendaciones hechas, entonces las comisiones aumentarán su efectividad en gran medida, pero si éstas son formadas únicamente para

Además tuvimos la oportunidad de conocer todo el funcionamiento de las comisiones y de su importancia dentro de las empresas. Este último punto lo queremos resaltar aún más ya que si los miembros de las comisiones son elegidos de acuerdo a las recomendaciones hechas, entonces las comisiones aumentarán su efectividad en gran medida, pero si éstas son formadas únicamente para cumplir con el requisito que exige la ley entonces no darán ningún resultado, es cierto, el patrón no será sancionado pero ni los accidentes ni las enfermedades de trabajo reducirán dentro de la empresa. Es por ello que apoyamos la idea de prevenir para que no haya nada que corregir. Claro que siempre existirán los riesgos de trabajo pero es posible reducirlos al mínimo por medio de la prevención. Si dentro de la comisión ambas partes dirigen sus esfuerzos en beneficio de la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, estamos seguros que los resultados que se obtengan serán excelentes.

En el cuarto capítulo hablaremos acerca de las sanciones a que se hacen acreedores todos aquellos patrones que incumplen con la integración de las comisiones, además de las propuestas que ofrecemos para el mejoramiento de dichas comisiones.

CAPITULO CUARTO
EFICACIA DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LA
LEGISLACIÓN MEXICANA

4.1. OBLIGACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN PROPORCIONAR ORIENTACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO

Uno de los objetivos principales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es promover la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo de los centros productivos del país, para de este modo contribuir al beneficio mutuo de los trabajadores y de las empresas.

De acuerdo con el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Seguridad e Higiene en el trabajo tiene como una función básica, la de difundir la normatividad en seguridad e higiene en el trabajo y promover su cumplimiento, a fin de abatir los índices de riesgo de enfermedades y accidentes y facilitar al empresario y al trabajador el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene, para contribuir al incremento de la productividad y el bienestar de la salud de los trabajadores.

Dentro del mismo reglamento es en donde se encuentra regulada la obligación que tiene la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de

dar orientación en esta materia y más específicamente la de vigilar la organización de las comisiones. Así pues, en el artículo 22 fracción III del citado ordenamiento encontramos que; "Corresponde a la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

III. Promover la constitución y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; la capacitación de sus integrantes y proporcionar asesoría a dichas comisiones para el adecuado desempeño de sus funciones;..."

Esta Dirección lleva una estrecha relación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, ya que como lo indica el mismo artículo 22 en su fracción IX aquella debe proporcionar a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y recibir de la misma, la información que permita la programación y adecuado desarrollo de las funciones que tiene asignadas.

Como reglamento interior de trabajo debemos entender "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento"³².

Se dice que el reglamento ha perdido su carácter de ordenamiento elaborado con exclusividad por el patrón, puesto que se ha convertido en un instrumento bilateral en cuya elaboración deben intervenir sindicato y empleadores.

Dentro de las actividades de la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo tenemos que ésta imparte un taller de asistencia técnica para comisiones de seguridad e higiene en el trabajo, el cual tiene las siguientes características;

- Se imparte a grupos de 20 a 30 integrantes de las comisiones de seguridad e higiene en el trabajo.

³² BAJLÓN VALDOVINOS, Rosalío, "Legislación Laboral", México, Ed., Limusa S.A. de C.V. 1998, ed., 2ª, p.65

- Los talleres son organizados conjuntamente con las organizaciones de patrones y trabajadores que representan a las empresas interesadas en participar.
- Se imparte en la fecha y lugar que se acuerde conjuntamente con la organización de patrones y trabajadores.
- Los candidatos al taller deben revisar y analizar el manual para comisiones de seguridad e higiene en el trabajo, documento que es la base de este taller.
- La duración del taller es de 25 horas, las cuales pueden distribuirse en cinco, cuatro o tres días.

Derivado del taller de asistencia técnica, las empresas, a través de las comisiones de seguridad e higiene, se comprometen a poner en práctica los conocimientos adquiridos en el taller. Para ello se establece el compromiso por escrito, de aplicar los reactivos que se les proporcionaron en dicho taller y elaborar en el período de seis meses a partir del taller lo siguiente:

- El mapa de riesgos de la empresa
- La relación de medidas preventivas generales y específicas, si esta es de menos de 100 trabajadores, o en su caso, apoyar en la elaboración del programa de seguridad e higiene de la empresa.
- Las actas de verificación de la propia comisión.
- El análisis y resultados de las investigaciones de los accidentes ocurridos.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el distrito federal, y delegaciones federales del trabajo, ubicadas en cada estado, realizará el seguimiento a los compromisos y proporcionará por el período de seis meses, la asesoría necesaria para ello.

También dicha Dirección General se encarga de llevar a cabo cursos introductorios para comisiones de seguridad e higiene en el trabajo. Estos se

imparten a integrantes de comisiones de seguridad e higiene en el trabajo y público en general, para darles a conocer las disposiciones que establece la Norm-019-STPS-1993, y promover su participación en los talleres de asistencia técnica.

4.2. SANCIONES A LOS PATRONES QUE NO INTEGREN LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Comenzaremos diciendo que la sanción nace por la necesidad de castigar conductas indeseables desde el punto de vista del interés general, así cuando llegue el caso, se aplique la sanción correspondiente a las conductas prohibidas. Para ello es necesario un conjunto de medios materiales y personales de vigilancia, observación y control para que puedan disuadir a la comisión de las conductas indeseables y para que en su caso sean castigadas. Es aquí en donde se ve la importancia que tiene la comisión mixta de seguridad e higiene, ya que como se dijo anteriormente, ésta se puede considerar una extensión de la autoridad laboral, así que ésta puede conocer de las irregularidades de una empresa sin necesidad de visitarla es decir, la comisión le informa a la autoridad y ella se encargará de sancionar.

El objetivo que persigue la sanción es "la desincentivación, por medio de la represión, del hecho antijurídico contenido en las normas sancionadoras"³³

El diccionario define a la sanción como la: "pena establecida por la ley"³⁴. Por lo tanto sería mejor procurar evitar ser sancionado, y cumplir con la normatividad laboral, ya que de esta forma se ahorra dinero, que a fin de cuentas éste es el punto de referencia para medir y evaluar el desempeño de una compañía. Un ingeniero de seguridad dijo; "La principal fuerza impulsora del movimiento de la seguridad industrial es el hecho de que los accidentes cuestan mucho. Se pueden lograr ahorros considerables evitándolos"³⁵. Esto indica que

³³ GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo, ob cit. p.35

³⁴ Reader's digest, "Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado Tomo X",

³⁵ V. GRIMALDI, John, H. Simonds, Rollin, "La seguridad industrial", México, ed., alfaomega, 1991, ed.,2ª, p.250

para muchas empresas la reducción de los costos ha sido el motivo que ha tenido el mayor efecto en el origen de una reducción de lesiones.

Los costos han sido divididos en dos, los asegurados y los no asegurados. Los primeros se entienden como los gastos que la empresa tiene contemplados en caso de accidentes y los segundos son los que no se tienen contemplados.

La responsabilidad en la relación laboral nace cuando se ha incumplido una de las obligaciones impuesta por la propia relación, es pues una consecuencia del incumplimiento.

De dicho incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad e higiene se desprenden varios tipos de responsabilidades;

a) Responsabilidad administrativa. Esta se deriva del incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, las cuales pueden ser infracciones leves, graves y muy graves.

b) Responsabilidad civil. Se dará cuando por diversas circunstancias se produzcan daños para las personas que trabajan para él. El trabajador puede incurrir en responsabilidad civil por incumplir con determinados supuestos normativos. Si dicho trabajador viola alguna ley o norma que no contemple una multa, ésta no podrá exceder del importe de su sueldo de un día.

Se distinguen tres tipos de responsabilidad civil:

- Derivadas de delito o falta: es la que se deriva del artículo 109 del código penal que establece que toda persona responsable penalmente lo es también civilmente.
- De culpa contractual civil: consecuencia de la responsabilidad civil en que se incurre por incumplimiento de contrato, en el que se contemplan aspectos de seguridad e higiene.

- De culpa extracontractual o Aquilina: es la que deriva del artículo 1902 del código civil que establece que "el que por acción u omisión causara daño a otro interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado" y el artículo 1903, en el que se establece la responsabilidad del empresario con relación a los daños causados por sus trabajadores.
- a) Responsabilidad penal; Si sus acciones u omisiones son calificadas como delito en el Código Penal y se derivan consecuencias para la integridad física de los trabajadores. El artículo 316 del mismo ordenamiento establece: "Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados no faciliten los medios para que los trabajadores desempeñen sus actividades con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses".

El patrón puede incurrir en responsabilidad frente al Estado por el incumplimiento de obligaciones laborales y como es el Estado el guardián de los derechos de los trabajadores, pretende evitarlo imponiendo sanciones. Claro está que la aplicación de dichas sanciones no libera a los patrones de la responsabilidad en que haya incurrido por el incumplimiento de sus obligaciones, así lo establece el artículo 992 de la LFT.

Otra de las causas por las cuales el patrón incurre en responsabilidad frente al Estado es por no observar las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijan las leyes para evitar riesgos de trabajo. Aunque desde el punto de vista de la Seguridad e Higiene en el trabajo, sólo interesa determinar las causas productoras de los accidentes y enfermedades de trabajo a fin de poner los medios necesarios para prevenirlos y evitar su repetición, desde el punto de vista legal, cabe la actuación de deducir las responsabilidades a que pudiera dar lugar si se ha producido un daño o si de la acción u omisión de las normas se deriva la posibilidad de causarlos.

Como responsabilidad debemos entender la "obligación de reparar el daño causado"³⁶. El concepto jurídico es "el deber jurídicamente exigible que tiene alguien de responder del hecho realizado y sufrir sus consecuencias"³⁷. Creemos que este concepto esta mas completo que el anterior ya que de su redacción se desprenden 4 elementos:

- Deber jurídicamente exigible; el responsable puede ser demandado ante los tribunales de justicia.
- Alguien tiene que responder; a alguna persona física o moral se le puede exigir el cumplimiento de la reparación.
- Hecho realizado; aquí no se requiere de la existencia de un daño, basta con la mera posibilidad de causarlo.
- Sufrir sus consecuencias; además de reparar el daño puede ser sancionado.

Para que pueda aplicarse una sanción, es requisito indispensable que la STPS o la autoridad de trabajo lleven a cabo lo siguiente;

1. Practiquen una inspección al centro de trabajo y levantar el acta de inspección correspondiente.
2. Que en dicha acta se haya valorado y calificado una violación.
3. Notificar al interesado personalmente, para que comparezca por si o por medio apoderado debidamente acreditado a una audiencia.
4. La fecha en la que se celebrará la audiencia será fijada en un plazo no mayor de 10 días contados a partir de la notificación.
5. En la audiencia, el interesado podrá presentar las defensas y excepciones que a su derecho convengan y ofrecer las pruebas que estime pertinentes.
6. Desahogadas las pruebas, se deberá dictar resolución fundada y motivada dentro de los 40 días hábiles siguientes.

³⁶ CORTES DÍAZ, José María, "Seguridad e higiene en el trabajo", España, Ed., Tébar, S.L. ed., 3ª, pag.66

³⁷ idem

7. De la resolución que se dicte en el procedimiento, se remitirán las copias necesarias con firmas autógrafas a la autoridad fiscal que corresponda para que de conformidad con el artículo 1010 de la ley laboral se haga efectiva la multa impuesta. Siendo independientes estas sanciones de las que en su caso pudieran corresponderle al infractor en la orden penal.

De la resolución, pueden desprenderse 2 situaciones, una que se considere que no existe violación alguna y otra que exista violación, en cuyo caso se aplicará la sanción que corresponda.

El sancionado tiene derecho de recurrir la resolución que le imponga una multa, dentro del término de 15 días hábiles de notificada la misma, cuyo recurso deberá ser presentado ante la propia autoridad que le impuso la sanción, en el que deberá consignar sus generales, personalidad y domicilio, así como los agravios que le cause la resolución.

Una vez desahogadas y admitidas las pruebas, se confirmará o revocará en todo o en parte la resolución combatida.

La propia ley se refiere a que si no se acatan las normas, a pesar de las sanciones y de los apercibimientos que se hayan hecho, podrá clausurarse parcial o totalmente el centro de trabajo, hasta que se de cumplimiento a la obligación respectiva. Sin embargo, para evitar que por medio de una maniobra tratara el patrón de provocar artificialmente una clausura parcial o total de su centro de trabajo, se dispone que antes de dictar la medida se oiga la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente. La orden de clausura total o parcial deberá notificarse por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura al patrón, a los representantes del sindicato, en esta forma podrían estos últimos hacer valer las razones que tengan ante la autoridad.

De acuerdo con las reformas a la LFT, las sanciones pecuniarias que se apliquen a los patrones, en lugar de referirse a determinada cantidad de pesos, se calcula por tantos del salario mínimo que se pague en la región. El lado positivo de este régimen de sanción es que éste va de acuerdo con el incremento de la vida, así que cuando el salario aumente aumentará la sanción correspondiente.

La falta de la integración de la comisión, puede ocasionar la imposición de fuertes multas al patrón. Dicha falta puede ser imputable a los trabajadores o al patrón. Es por ello que se recomienda que la parte que desea y trate de integrar dichas comisiones, cuando tenga la negativa de la otra parte para establecerlas, lo comunique por escrito a la autoridad del trabajo a fin de que intervenga para lograr su constitución.

Las violaciones sobre seguridad e higiene en el trabajo se presentan cuando se quebrantan o infringen las disposiciones vigentes, esta conducta puede o más bien debería de ser sancionada.

La comisión tiene la facultad de vigilar y reportar a la autoridad laboral, el incumplimiento por parte del patrón de las medidas y recomendaciones que ésta le proponga.

Es en el artículo 994 fracción IV de la LFT en el que se establece claramente la sanción que se le aplicará al patrón en caso de no cumplir con las normas de seguridad e higiene que se fijen para prevenir riesgos de trabajo. La multa es de 15 a 315 veces el salario mínimo general. Claro está que dentro de éste precepto legal se incluye la falta de constitución de la comisión mixta de seguridad e higiene.

Es importante saber que cuando un inspector visita una empresa y revisa dicha constitución, verifica no solo éste punto sino además constata que se publique en el centro de trabajo la relación actualizada de los integrantes de la

comisión, el programa anual de verificaciones y las actas de verificación de 12 meses a la fecha.

Anteriormente una empresa podía incurrir no sólo en la falta de constitución de la comisión sino que también en cualquiera de los otros tres puntos, pero en la actualidad ya no es así, ahora si no se cuenta con la constitución de la comisión ya no es necesario verificar la existencia de los demás documentos puesto que si no se cuenta con el primero de ellos es obvio que no se contará con los documentos restantes.

Cada punto se encuentra reglamentado en la Nom-019-STPS-1993, el punto 6.2 dice "El patrón deberá formalizar la constitución de la Comisión en sesión con los miembros que se hayan seleccionado y con la representación del sindicato, si lo hubiere. En esta sesión se levantará el acta de integración correspondiente que debe contener la información a que se hace referencia en el apéndice A. Esta documentación deberá ser exhibida cuando la autoridad laboral así lo requiera".

El punto 4.8 establece; "Fijar y mantener en lugar visible del centro de trabajo la relación actualizada de los integrantes de la comisión, precisando el puesto, turno y área de trabajo de cada uno de ellos".

El punto 7.1 menciona; "Establecer una programación anual de verificaciones, asignando prioridades de acuerdo a las incidencias, accidentes y enfermedades de trabajo y a las áreas con mayores condiciones peligrosas, dentro de los 45 días hábiles después del inicio de actividades del centro de trabajo y, posteriormente, a mas tardar en los primeros 15 días hábiles de cada año".

Todo lo concerniente a las actas de verificación se encuentra establecido en los puntos 7.2, 7.3 y 7.4 de la misma norma.

"7.2 Realizar verificaciones programadas, mensuales, bimestrales o trimestrales, según lo acordado en el programa anual, para detectar condiciones peligrosas.

7.3 Efectuar verificaciones extraordinarias en caso de: accidentes o enfermedades de trabajo que generen defunciones o incapacidades permanentes, cambios en el proceso de trabajo en base a la información proporcionada por el patrón o a solicitud de los trabajadores, cuando reporten condiciones peligrosas que, a juicio de la propia Comisión, así lo ameriten.

7.4 De cada una de las verificaciones se levantará un acta anotando las condiciones peligrosas y las violaciones, que en su caso existan, al Reglamento o a las normas aplicables en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, propuestas de medidas para su corrección, resultados de las recomendaciones atendidas y el proceso de resolución de las que queden pendientes. Esta acta será entregada por el coordinador al patrón, quien la deberá conservar por doce meses y exhibirla a la autoridad laboral cuando así lo requiera".

Creemos pertinente el hacer una crítica al punto 7.3 en cuanto a las verificaciones extraordinarias ya que éste menciona que se llevarán a cabo cuando se produzcan defunciones o incapacidades permanentes, pero nos parecería más correcto que se realizaran cuando ocurra cualquier tipo de accidente, y no solo en los casos mencionados.

4.3. PROPUESTA PARA MODIFICAR EL ARTÍCULO 153-A DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES EN BASE A PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Creemos que es importante comentar que el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo contiene el derecho que tienen los trabajadores a recibir

capacitación y adiestramiento para elevar su nivel de vida y productividad, entre otras cosas. Pero con este fragmento se entiende o entendemos que no es obligación para el patrón el capacitar y adiestrar a sus subordinados. En otras palabras, se deduce que si el trabajador quiere puede recibir o no dicha capacitación.

El Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado define al derecho como; facultad del hombre de hacer o exigir conforme a la moral, las leyes o las costumbres... Por ejemplo, tenemos el derecho de hablar, si queremos ejercer dicha facultad lo hacemos, pero si no lo deseamos simplemente no hablamos y no se nos podría castigar por ello.

Para nosotros sería elemental que todo trabajador se capacite y adiestre, para que tal como lo dice el artículo antes citado puedan mejorar su nivel de vida. Esto sólo ayudaría al trabajador que reciba dicho beneficio, ya que si gracias a él éste asciende en su empresa éste será quien disfrute de los beneficios.

Cabe destacar que los miembros de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene juegan un papel trascendental dentro de la empresa, puesto que como se dijo anteriormente son los encargados de identificar y prevenir los riesgos de trabajo dentro del establecimiento. Así que no creemos que la capacitación y el adiestramiento deban de ser potestativos, mucho menos para los miembros de la mencionada comisión. Los integrantes son personas que deben de contar con los suficientes conocimientos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y como sabemos siempre hay cosas nuevas que aprender en ésta materia.

Por ello no se podría, ni se debería pasar por alto la capacitación y el adiestramiento para dichos miembros de la comisión, si no la recibieran se estarían rezagando en cuanto a los conocimientos elementales o fundamentales para la realización de sus funciones.

Para poder aspirar a una empresa segura y productiva, estamos convencidos que se requiere de la participación de una buena comisión, con esto queremos decir, que sean miembros interesados en la seguridad tanto de la empresa como en la de los trabajadores y que además de ello tengan los conocimientos suficientes en la materia. Para lograrlo proponemos que la capacitación y el adiestramiento sean obligatorios para los miembros de las comisiones. De ésta manera se cumpliría con el objetivo que se persigue al capacitar y adiestrar a los trabajadores, tal como se establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-F. "La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador."

El patrón cuenta con diversas opciones para dar cumplimiento al requerimiento de capacitar y adiestrar a los trabajadores, esto es, que se puede hacer por medio de instructores especializados, instituciones, escuelas, personal de la empresa o mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan, siempre y cuando se encuentren autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De ésta manera el patrón no debería tener excusas para no cumplir con la exigencia de capacitar y adiestrar.

Actualmente el artículo 153-A de la LFT. Dice; "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los

planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”

El artículo quedaría de la siguiente manera;

Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dicha capacitación y adiestramiento será obligatoria para los miembros de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en virtud de la necesidad que tienen las empresas, sus patrones o representantes legales o administrativos de prevenir riesgos de trabajo.

Pensamos que de esta manera se tomaría mas en cuenta la importancia que tienen las empresas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores y más aún, a los miembros de la comisión.

A manera de conclusión comentaremos que la propuesta hecha con anterioridad tiene o tendría la finalidad de que existiera en la LFT de una manera más clara la obligación que tienen los patrones de capacitar y adiestrar a los miembros de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, ya que si bien es cierto que el artículo 132 fracción XV del mismo ordenamiento obliga al patrón a otorgar dicha capacitación y adiestramiento en los términos del Capítulo III Bis de ese mismo título, lo es también que dentro de éste título encontramos que no se contempla como una obligación sino un derecho para los trabajadores. Es por ello que se hizo tanto hincapié en que se aclarara que se viera como una obligación y no como un derecho, puesto que como ya se analizó, existe una gran diferencia entre ambos términos.

En el siguiente tema abordaremos una propuesta más que va dirigida a la obligación de los trabajadores a recibir la capacitación y adiestramiento.

4.4. PROPUESTA PARA MODIFICAR EL PUNTO 5.4. DE LA NOM-019-STPS-1993

Así como creemos que es importante obligar a los patrones a capacitar y adiestrar a los trabajadores, lo es también el obligar a éstos a recibirla, ya que como lo hemos visto con anterioridad si no la reciben entonces esto repercutiría en la falta de preparación de los miembros de la comisión, lo cual traería como consecuencia un aumento en los riesgos de trabajo.

Existe dentro de la Ley Federal del Trabajo un capítulo en el que se establecen las obligaciones de los trabajadores, en él no se contempla una muy importante que es la de obligar a los trabajadores a recibir la capacitación y adiestramiento. En este tema proponemos una modificación no a la Ley sino a la Nom-019-STPS-1993, porque creemos que es más necesaria una aportación a dicha norma, puesto que encontramos algo que creemos es un vacío en el campo de obligaciones de los trabajadores.

Curiosamente en el punto 4.2 de esta norma se contempla dentro de las obligaciones de los patrones, la de "proporcionar a los integrantes de la Comisión la capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene necesarios para el ejercicio de sus funciones". También el artículo 153-M de la LFT establece que: "En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo..." Pero en ningún lado se establece la obligación de los trabajadores a recibirla, lo que trae como consecuencia que si el trabajador no quiere recibirla no se le podría obligar y por lo tanto de nada sirve el esfuerzo de la

autoridad por establecer normas que exijan al patrón que capacite y adiestre a sus trabajadores.

Sólo hay una forma en la que el trabajador estaría exento de recibir la capacitación y adiestramiento, que sería cuando éste cuente con los conocimientos suficientes para el desempeño de su puesto, para lo cual deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y aprobar ante la autoridad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Así lo indica el artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo. Excluyendo esta excepción todo trabajador debería estar obligado a recibir capacitación y adiestramiento.

Las consecuencias que sugerimos recaigan sobre los miembros de la comisión por negarse a recibir la capacitación y adiestramiento serían la destitución de su puesto dentro de la comisión, pero si el que rehusara recibirla fuera cualquier otro trabajador, la consecuencia sería que éste no podría aspirar a ascender a un puesto mejor dentro de su empresa.

Es por todo lo anterior que hemos decidido hacer una propuesta más, ésta la realizamos en base a la fracción I del artículo 134 de la LFT que dice: "Son obligaciones de los trabajadores: I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;". La norma a la que ya hemos hecho referencia entraría dentro de este supuesto, por lo que al hacer una modificación en ella tendría tanta importancia como el haberla hecho a la misma Ley Federal del Trabajo.

Una vez incluida la modificación a la Nom-019-STPS-1993 quedaría de la siguiente manera;

"5. Obligaciones de los trabajadores

5.1 Designar a los representantes que integrarán la Comisión, a través del sindicato, seleccionándolos mediante consulta entre los trabajadores del centro

de trabajo. A falta de sindicato, la mayoría de los trabajadores realizarán la designación respectiva.

5.2 Participar como miembros de las Comisiones, cuando sean designados, y apoyar el funcionamiento de la Comisión proporcionándole información sobre condiciones peligrosas que existan en el centro de trabajo y la requerida para la investigación de accidentes y enfermedades de trabajo.

5.3 Atender las recomendaciones de seguridad e higiene que le señale la Comisión, de acuerdo con la normatividad y a las disposiciones técnicas en la materia."

5.4 *Los miembros de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene están obligados a recibir capacitación y adiestramiento en base al artículo 153-H de la LFT.*

Lo que buscamos con éstas propuestas es que se cumpla con la finalidad de contar con una comisión lo suficientemente capacitada para realizar bien su trabajo y evitar así los riesgos laborales.

Este capítulo creemos que es el más importante de nuestro trabajo, porque es de aquí de donde surgen las modificaciones que proponemos, las cuales esperamos se tomen en cuenta. Tal vez se puedan considerar como muy simples, pero estamos seguros que podrían ayudar en gran medida a la disminución de los riesgos de trabajo.

Las sanciones de las que se hablaron son un medio efectivo para hacer cumplir las normas, sin embargo se ha visto a través del tiempo que no es el mejor remedio, lo que nos gustaría más sería que no hubiera necesidad de aplicarlas, sino que los patrones y trabajadores tomaran conciencia de sus obligaciones y de ésta manera evitar ser sancionados. Es cierto, es un pensamiento un tanto cuanto utópico pero creemos que tenemos el derecho de desear o imaginar un mejor Derecho Laboral para todos nosotros.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El concepto de trabajo ha cambiado radicalmente desde su nacimiento hasta nuestro tiempo. Ahora ya no se ve como un castigo sino por el contrario éste se ha convertido en la manera de demostrar que somos útiles a la sociedad (laboralmente hablando).

SEGUNDA: Son cuatro las instituciones mas importantes encargadas de todos los asuntos relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. Estas son: la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la Delegación Federal del Trabajo, la Subdelegación Federal del Trabajo y la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

TERCERA: El estar en constante vigilancia de la seguridad e higiene en el lugar de trabajo es una de las formas más eficaces para contar con una empresa segura y productiva.

CUARTA: Son dos los factores que intervienen en la aparición de los accidentes de trabajo, condiciones y actos inseguros, el primero tiene que ver con el grado de inseguridad de los locales de trabajo, con la maquinaria y los equipos, y los segundos con la acción humana que actualiza el riesgo o produce el accidente.

QUINTA: Existen cuatro técnicas o formas para prevenir accidentes de trabajo las generales, específicas, analíticas y operativas, y sólo dos para prevenir las enfermedades de trabajo, la analítica y la operativa.

SEXTA: Las medidas preventivas de seguridad e higiene surgen como una acción directa o indirecta, contra los accidentes o enfermedades de trabajo y tienen su antecedente en las leyes de indias las cuales iniciaron su vigencia en 1680.

SEPTIMA: La constitución de 1824 dejó intacto el problema de los trabajadores, en la de 1857 se crean los artículos 4° y 5° con la finalidad de consagrar la libertad de dedicarse a la profesión o trabajo que uno desee, pero es hasta la de 1917 en donde se establecieron las garantías sociales.

OCTAVA: Gracias a la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue que se crearon las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el trabajo. En este periodo se reafirma la preferencia de las personas y de sus valores sobre las cosas.

NOVENA: La Ley Federal del Trabajo de 1970 nace de la necesidad de actualizar la LFT de 1931, ya que a pesar de que ésta hizo grandes aportaciones a la situación laboral, era necesaria su modificación a los tiempos actuales.

DÉCIMA: Los sindicatos tienen la gran responsabilidad de elegir a los representantes de los trabajadores que participarán dentro de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

DÉCIMA PRIMERA: Las diferencias que existen entre las obligaciones de los patrones y de los trabajadores es que los primeros acatarán las leyes o reglamentos impuestos por la Ley y los segundos además de éstas deberán cumplir con las que impongan los patrones dentro de los reglamentos interiores de trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA: Existen grandes similitudes entre los inspectores federales del trabajo y los integrantes de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Puesto que ambos deberán tener mucho conocimiento acerca de la seguridad e higiene dentro de la empresa, de nada serviría una comisión integrada por personas que desconozcan este tema.

DÉCIMA TERCERA: Los vocales que integran la comisión mixta de seguridad e higiene tienen la gran responsabilidad de detectar y recabar la información

necesaria sobre condiciones peligrosas en las diferentes áreas de la empresa, mientras que el coordinador y el secretario elaborarán el acta de verificación respectiva para entregársela al patrón.

DÉCIMA CUARTA: Gracias a la elaboración de un buen programa de seguridad e higiene el patrón y los trabajadores podrán identificar los procesos más peligrosos y todos aquellos factores que afectan el rendimiento de los trabajadores, para de esta forma poder hacer las mejoras pertinentes.

DÉCIMA QUINTA: Las formas en que la Dirección General de Seguridad e Higiene ayuda a promover la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo y abate los riesgos de enfermedades y accidentes, será mediante la difusión de la normatividad laboral, la orientación en materia de seguridad e higiene y además vigilará la organización de las comisiones.

DÉCIMA SEXTA: Las sanciones son el medio que utiliza la autoridad para coaccionar al patrón a cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad e higiene.

DÉCIMA SÉPTIMA: También es posible que el trabajador incurra en responsabilidad por no cumplir con determinadas normas. Si la Ley o la norma violada no contemplan una multa, ésta no podrá exceder del importe de un día de salario.

DÉCIMA OCTAVA: La modificación propuesta al artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo va dirigida al patrón ya que con ella se pretende obligar a éste a capacitar y adiestrar a los miembros de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. Con ello se trata de incrementar los conocimientos y preparar a todos los miembros de la comisión para realizar de una forma correcta sus funciones dentro de dicho organismo.

DÉCIMO NOVENA: El numeral 5.4 de la Nom-019-STPS-1993 propuesto está enfocado directamente a los trabajadores para que éstos se obliguen a recibir la capacitación y adiestramiento necesario para cumplir con sus funciones, y de esta manera se complemente con la propuesta anterior.

BIBLIOGRAFIA

1. Albiol Montesinos, Ignacio, et. Al., **Compendio de derecho del trabajo**, España, Ed. Tirant lo blanch, 1999.
2. Albiol Montesinos, Ignacio, et. Al., **Derecho del trabajo**, España, Ed. Tirant lo blanch, 1999.
3. Alonso Olea, Manuel Et. Al, **Derecho del trabajo**, España, Ed., Civitas, 2000, 18ª ed.
4. Bailón Valdovinos, Rosalío, **Legislación Laboral**, México, Ed., Limusa S.A. de C.V. 1998, 2ª ed.
5. Bernardo Jiménez, Ignacio, et. Al., **La inspeccion del trabajo y seguridad social**, España, Ed. Aranzandi, 1999, 3º ed.
6. Borrel Navarro, Miguel, **Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo**, México, Ed., Sista,
7. Briceño Ruiz, Alberto, **Derecho Individual del Trabajo**, México, Ed., Harla, 1985
8. Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, Argentina, Ed. Helias S.R.L. 1989, 3º ed.
9. Cañizares Planelles, Francisco y González Gutiérrez, Francisco, **Formulario de contratación y procedimiento laboral**, España, Ed. Compares, 1995, 5º ed.

10. Casas Baamondo, Ma. Emilia, et. Al., **Casos y materiales de derecho laboral**, España, Ed. Tirant lo blanch, 1999, 2° ed.
11. Cavazos Flores, Baltasar, **40 lecciones de derecho laboral México**, Ed., Trillas, 1994, 8ª ed.
12. Cortes Díaz, José María, **Seguridad e higiene en el trabajo**, España, Ed., Tébar, S.L. 3ª ed.
13. Charis Gómez, Roberto, **Derecho internacional del trabajo**, México, Ed. Porrúa, 1994
14. Dávalos, José, **Derecho del Trabajo I**, México, Ed., Porrúa, 1992, 4ª ed.
15. De La Cueva, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II**, México, Ed., Porrúa, 1998, 9ª ed.
16. De Buen L, Néstor, **Derecho del Trabajo TI**, México, Ed. Porrúa, 2000, 13° ed.
17. De la Torre Arredondo, Luis, **Aspectos singulares de nuestro derecho de trabajo ante el jurista social**, España, Ed. Bosch, 1959,
18. Delgado Moya, Rubén, **Filosofía del derecho del trabajo**, México, Ed. Sista, 1997, 6° ed.
19. García Becedas, Gabriel, **Introducción al derecho Español del trabajo caracteres y fundamentos**, España, Ed. Civitas, 1993

20. García Serrano, Ana y Pedrosa Alquezar, Isabel, **Vigilancia de la salud de los trabajadores: aspectos clínicos y jurídicos de los reconocimientos médicos en el trabajo**, España, Ed. Nueva imprenta, 1999
21. González Biedma, Eduardo, **La inspección de trabajo y el control de la aplicación de la norma laboral**, España, Ed., Aranzadi, 1999
22. Guerrero, Euquerio, **Manual de relaciones industriales**, México, Ed. Porrúa, 1980, 3ª ed.
23. Guerrero, Euquerio, **Relaciones laborales**, México, Ed. Porrúa, 1971,
24. Instituto superior de estudios empresariales, S. A. **Laboral y relaciones laborales**, España, Ed. Instituto superior de estudios empresariales, 1995
25. J. Kaye, Dionisio, **Los riesgos de trabajo**, México, Ed. Trillas, 1985,
26. Krotoschin, Ernesto, **Manual de derecho del trabajo**, Buenos Aires, Ed., depalma, 1987, 3ª ed.
27. Molero Manglano, Carlos, **Derecho laboral**, España, Ed. Instituto editorial reus.
28. Muñoz Ramón, Roberto, **Derecho del Trabajo**, México, Ed., Porrúa, 1983
29. Orlando, Gómez, **Curso de Derecho del Trabajo**, México, Ed., Cárdenas, editor y distribuidor, 1979
30. Ramírez Martínez, Juan, Et.Al, **Curso de derecho del trabajo**, España, Ed., tirant lo blanch, 1999, 8ª ed.

31. Rodellar Lisa, Adolfo, **Seguridad e Higiene en el Trabajo**, España, Ed., Marcombo baixareu editores
32. Ruiz Lugo, Gabriel, **Práctica del enjuiciamiento laboral**, México, Ed. Imprenta aldina, 1996
33. V. Grimaldi, John, H. Simonds, Rollin, **La seguridad industrial**, México, ed., alfaomega, 1991, 2ª ed.

LEGISLACION

1. Constitución
2. Ley Federal del Trabajo
3. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo
4. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral
5. Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-1993