

301809

15  
24



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO



PLANTEL SAN RAFAEL

"ALMA MATER"

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

"ANALISIS, PROBLEMATICA Y MEDIDAS EN LA  
PREVENSION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO"

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:

LICENCIATURA EN DERECHO

PRESENTA:

Pedro Miguel Ramos Andrade

ASESOR

Lic. Leticia Aráuz Méndez

DEFENSOR

Lic. Ana Luisa López Garza

MEXICO, D. F.

272665

1999



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

A MIS PADRES:  
QUIERO AGRADecer  
INFINITAMENTE SU GRANDE Y  
VALIOSO APOYO QUE ME  
BRINDARON, Y EL GRAN REGALO  
DE HABERME PROPORCIONADO  
UN ARMA PARA LUCHAR EN LA  
VIDA; QUE SIN ELLA NO HUBIERA  
IMAGINADO SER LO QUE SOY.  
MIL GRACIAS.

A MIS HERMANOS:  
LES AGRADEZCO EL APOYO QUE  
ME BRINDARON EN EL  
TRANSCURSO DE MIS ESTUDIOS  
Y SU ALIENTO A SEGUIR  
ADELANTE.  
GRACIAS.

A MIS ASESORAS.  
LIC. LETICIA ARAIZA, Y LIC. ANA  
LUISA GARZA, LES AGRADEZCO  
TODA LA AYUDA QUE ME  
BRINDARON EN LA REALIZACION  
DE ESTA TESIS, Y SU APOYO A  
SACARLA ADELANTE, POR  
SIEMPRE LO RECORDARE.  
GRACIAS.

A MI GABY:  
QUE DESDE EL MOMENTO QUE TE  
CONOCI, TE CONVERTISTE EN  
UNA PARTE DE MI SER Y DE MI  
VIDA, QUE MEDIANTE TUS  
PALABRAS, TU ALIENTO A  
LUCHAR, A SEGUIR ADELANTE EN  
LA SUPERACION, Y TAMBIEN  
PORQUE NO DECIRLO, TUS  
"REGAÑOS"; ME HAS HECHO  
COMPRENDER MUCHAS COSAS, Y  
VER OTRAS; GRACIAS A TI, QUE  
FUISTE PARTE DE ESTE TRABAJO,  
ESTOY ETERNAMENTE  
AGRADECIDO.  
TE AMO.

# INDICE

## INTRODUCCION.

### CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.1. Historia de los Riesgos Profesionales o de Trabajo-----	1
1.2. Historia de la Seguridad Industrial e Higiene-----	5
1.3. Historia de la Capacitación y Adiestramiento-----	7

### CAPITULO II. LOS RIESGOS PROFESIONALES.

2.1. Los Riesgos Profesionales: Accidentes y, Enfermedades-----	11
2.2. La Prevención Social en los Riesgos de Trabajo-----	29
2.3. El Derecho preventivo de los Riesgos Profesionales-----	32
2.4. Reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo en Medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo-----	35

### CAPITULO III. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

3.1. Consideraciones Generales.-----	40
3.1.1. Concepto de Seguridad e Higiene-----	42
3.2. Formación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y su Registro.-----	43
3.3. Medidas Preventivas sobre Riesgos de Trabajo en la Empresa Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V.-----	46
3.4. Participación de los Trabajadores en la Formación, y Aplica- ción de Medidas de Seguridad e Higiene en la Empresa Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V.-----	50
3.5. La Reglamentación en Materia de Seguridad e Higiene y Análisis de su Aplicación en la Empresa Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V.-----	53

## CAPITULO IV. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO.

4.1. Consideraciones Generales-----	67
4.2. Capacitación y Adiestramiento para el manejo, de los Factores Humanos de la Producción-----	69
4.2.1. La Capacitación y el adiestramiento en la Empresa de Gas de Veracruz Mabarak S.A. de C.V.-----	75
4.3. Obligaciones de los Trabajadores-----	76
4.3.1. Comentario a las Obligaciones que tienen los Trabajadores de la Empresa de Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V.-----	78
4.4. Obligaciones de los Patrones-----	80
4.4.1. Comentario a las Obligaciones que tienen los Patrones de la Empresa de Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V.-----	82
4.5. Objeto de la Capacitación y Adiestramiento-----	84
4.6. Las comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento-----	85
CONCLUSIONES-----	94
BIBLIOGRAFIA-----	98



## INTRODUCCION

A través de la historia, los Riesgos de Trabajo han ocasionado, tanto a nivel nacional como internacional un gran daño a la economía y progreso de las naciones, así como en salud y en el desarrollo humano de los trabajadores.

Por ello, el presente trabajo aborda uno de los temas, quizás un tanto no reconocidos dentro de los procesos económicos e incluso, dentro del derecho positivo, pero no por esa falta de atención pierde su carácter de tema preponderante tanto económico como legalmente hablando. La idea central es el análisis de los riesgos profesionales; su evolución, las distintas formas en que han sido tratados por la legislación, el grado de prevención que con cada uno de ellos se ha alcanzado, el grado que se detecta por la eficacia de las medidas empleadas para tal fin y, en ciertos aspectos se realizan comparaciones practicas con alguna empresa cuyo ambiente de trabajo sea peligroso. De dicho análisis se pretende concluir en que tipo de riesgos se han logrado prevenir, cuales no, porque motivos no se ha logrado, y por sobre todo cuales son y deberán ser las medidas que se tomarán para evitar tales circunstancias , proponiendo formas correctas , útiles y aplicables, y las reformas que de acuerdo a dichas formas se tengan que realizar en la ley de la materia o en los reglamentos respectivos.

Dentro de todo este trabajo de análisis, se realiza un profundo estudio sobre las muy renombradas y multicitadas "Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y las de Higiene y Seguridad", exponiéndose la necesidad que existe de supervisar que estas queden correctas y, sobretodo, realmente integradas por representantes obreros patronales; lo anterior en el entendido de que si no se les da la importancia que realmente les corresponde tomarles serán muy pocos e infructuosos los resultados positivos que se obtengan, y en la medida que se les reconozca verdaderamente el buen ejercicio y desempeño de las funciones que deban de desarrollar para lo cual fueron expresamente creadas.

Al final del presente trabajo se hacen recomendaciones para una serie de reformas legales a fin de que se acentúe la importancia de la capacitación de los trabajadores con miras a que, en primer término, lleguen a ser diestros en sus actividades para que, en segundo término, pasen a ser los capacitadores de tales funciones puesto que, ¿ Quién mejor que ellos que han recibido los conocimientos teóricos y han realizado la practica, para impartir verdaderos cursos de capacitación sobre esas funciones ? . Un buen sistema para acentuar tal importancia sería el de estímulos a los trabajadores que desean capacitarse.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS.

- 1.1 HISTORIA DE LOS RIESGOS PROFESIONALES O DE TRABAJO.
- 1.2. HISTORIA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL E HIGIENE.
- 1.3. HISTORIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- 1.4. HISTORIA DE LOS RIESGOS PROFESIONALES O DE TRABAJO.

El hombre del período cuaternario de la era cenozoica, estuvo expuesto a la agresión constante del medio ambiente, que amenazaba su propia subsistencia. Sin embargo, a otras escalas zoológicas, el individuo dotado de capacidad de raciocinio, empezó la ardua tarea de buscar satisfacciones que le permitieran disfrutar de una mejor vida, iniciando así, su evolución en diferentes épocas históricas que son las siguientes:

“EDAD DE PIEDRA (Pre-historia), EDAD DE BRONCE Y EDAD DE HIERRO (Proto- historia del siglo xxxv al a.c.), EDAD ANTIGUA (Hasta el año 476), EDAD MEDIA (De 476 a 1453), EVOLUCION, TIEMPOS MODERNOS (De 1453 a 1789), EPOCA CONTEMPORANEA (De 1789 a nuestros días).

A través de su evolución y desarrollo, el hombre estuvo expuesto cada vez, a más riesgos de mayor magnitud, derivando básicamente estos riesgos, de los trabajos artesanales y agrícolas y no por su magnitud e importancia fue considerado como un problema grave desde el punto de vista socioeconómico.

Hasta la aparición de la máquina de vapor (1736 – 1819), la ocurrencia de accidentes de trabajo no alcanzó gran significación pero, al ser aprovechado el individuo en el medio de la industria como un medio eficaz para elevar la producción los accidentes proliferaron en gran escala, ya que el incremento de las nuevas tareas requirió el concurso de los trabajadores artesanales y campesinos a incorporarse a una actividad que les era totalmente desconocida y para la cual, no fueron previamente adiestrados, no sólo para operar las máquinas, sino que ni siquiera prevenidos de los posibles riesgos y accidentes que las mismas y el desarrollo industrial representaban.

A partir de esta, que ha sido llamada la era del maquinismo y que, coincide con el inicio de la época contemporánea y, ante la explosiva ocurrencia de accidentes de trabajo, la atención de los empresarios e ingenieros se volcó a la investigación de este fenómeno

que cobraba proporciones alarmantes y había causado gran desequilibrio socioeconómico.

La conclusión derivada de las investigaciones efectuadas, mostraron que la accidentabilidad, era originada principalmente por condiciones físicas o mecánicas peligrosas, que no habían sido previstas al inicio de esta nueva etapa laboral, haciendo surgir la seguridad industrial en forma estructural pero, con una orientación prevencionista que se enfocaba principalmente al control de las condiciones físicas o mecánicas inseguras.

La seguridad industrial, como una medicina prevencionista de los accidentes de trabajo, a pasado durante su desarrollo, como resultado colateral de los avances tecnológicos, por tres etapas bien definidas:

La primera de ellas, se inicia al advenimiento del maquinismo, cuya característica primordial fue una elevada ocurrencia de accidentes, de magnitud tal que llegaron a constituir un grave problema humano, social y económico, por lo que su prevención fue considerada prioritaria y se oriento casi exclusivamente, a eliminar los factores físicos y mecánicos, que los causaban, sin haberse detenido a contemplar la importancia del error de imputarlos al propio trabajador, ya que este era considerado el único responsable de los mismos.

El resultado del control técnico para prevenir los accidentes de trabajo fue sorprendente, ya que hizo factible contemplar como se operaba una gran reducción de su incidencia, pero llegó un momento en que los resultados obtenidos se estabilizaron, dejando de causar la disminución de los riesgos.

Para la Ingeniería de seguridad industrial, este hecho señala un momento histórico pues quedaba demostrado que las técnicas aplicadas para prevenir las condiciones físicas o mecánicas inseguras sólo lograron la prevención parcial; siendo impostergable comenzar las

investigaciones respecto de los riesgos, los cuales concluyeron al determinarse un factor muy importante, que se había omitido, como es la participación de los trabajadores mismos, en la prevención de los accidentes.

Así concluye la primera etapa en la evolución de la ingeniería de la seguridad industrial con la segunda década de este siglo.

La segunda etapa, se inicia al corroborar el influjo que el factor humano implica en la reducción de los accidentes y con la introducción de nuevos conceptos que a modo de herramientas, facilitarían proseguir la lucha contra los accidentes, siendo estos medios: la instrucción y la superación.

El nuevo criterio destacó la importancia que supone la preparación y desarrollo adquirido, y el trabajo, mediante la preparación, capacitación, y adiestramiento.

Es así, como se empieza a considerar al hombre como factor de mayor importancia en la producción y el recurso más valioso con el que cuenta cualquier empresa.

Por otra parte se admitió como una ventaja, la necesidad de que pequeños grupos de trabajadores fueran dirigidos por una persona, aceptándose la función del supervisor como una variante de la disposición ejecutiva, igualmente se aceptó que la prevención de los accidentes de trabajo tienen precisamente su base en esta función y en este nivel.

La tercera etapa en la evolución de la ingeniería, da lugar al surgimiento de la seguridad industrial cuyo concepto es más amplio y más humanista. Este criterio acepta como origen de un gran número de accidentes la inadecuada aceptación del trabajador a su puesto y ambiente de trabajo, situación que favorece la posibilidad de la

accidentabilidad y recoge igualmente la influencia que ejerce la vida extra laboral del propio trabajador. Adicionalmente se llegó a establecer que del 100% de los accidentes de trabajo que ocurren, el 2% se genera por situaciones fortuitas y, el resto, se debe a una suma de combinaciones y condiciones peligrosas; aquellos accidentes que ocurren a consecuencia de un acto o de una condición peligrosa.

## 1.5. HISTORIA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL E HIGIENE.

En 1878 se regulaba en una ley imperial, la inspección de las fabricas; posteriormente, en 1884, se promulgó la ley del seguro social sobre accidentes de trabajo. Esta ley se promulgó en Inglaterra y Europa con el título de Legislación de los Obreros.

### ANTECEDENTES DE LOS E.E.U.U.

Aunque de hecho la seguridad industrial en los Estados Unidos de remonta en el año de 1877, fue hasta ese año que se aprobó una Ley en Massachusetts para proteger al trabajador de la industria textil debido a que con frecuencia se presentaban los trabajadores con los dedos cercenados por los engranes de las máquinas tejedoras.

La Asociación de Ingenieros Electricistas del Hierro convocó en 1912 el primer "Congreso Nacional de Seguridad Industrial" en Milwaukee, Wisconsin. El otro congreso fue en 1913 en la ciudad de Nueva York; de ahí nació el Congreso Nacional de Seguridad Industrial.<sup>1</sup>

Con la siguiente frase "Dirigidos a preservar la salud e integridad física y mental de los trabajadores"<sup>2</sup> nos referimos a que esas normas,

<sup>1</sup> JULIAN B. OLISHIFSKI. Consejo Internacional De Seguridad, Primera Edición Español Pag. 15, 16.

<sup>2</sup> Ibidem Pg. 21-22.

procedimientos y programas tienden a resguardar anticipadamente a los trabajadores del daño, perjuicio o peligro como consecuencia del trabajo.

## OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

Es un hecho muy bien conocido que el éxito de los programas de prevención de accidentes, depende en gran forma, de la práctica de las relaciones de un buen trabajador a través de la compañía. La planeación y aplicación de un buen sistema de seguridad industrial con la correspondiente obtención de su objetivo, nos permite deducir de inmediato, su importancia. La cual estriba en:

1. - Que proporcione un bienestar al trabajador y su familia.
2. - Que permita obtener una economía mejor al trabajador y a la empresa donde desempeña sus servicios.
3. - Que ayude a que los costos de producción sean más bajos y a garantizar un producto mejor que como resultado reeditaré siempre, en beneficio tanto del trabajador como de la empresa.<sup>3</sup>

Ahora bien, para adentrarnos en el tema, recordemos algunos conceptos. Podemos definir a la seguridad industrial como "La unión de Normas y Técnicas de diferentes ramas o especialidades de la Ingeniería y otras de la medicina tendientes, todas ellas, a realizar la prevención de los accidentes de trabajo. En términos más breves, diremos que la seguridad industrial es la ciencia de la prevención de los accidentes de trabajo"<sup>4</sup>

## ANTECEDENTES DE MEXICO.

En el Estado de México, en 1904 se promulgó, una Ley que decía que el patrón esta obligado a indemnizar a los trabajadores por

---

<sup>3</sup> Ibidem Pag. 33-34.

<sup>4</sup> Ibidem Pag. 34-35.



accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufrieran y que todo accidente se consideraría motivado por el trabajo, mientras no se comprobara lo contrario. De este modo, cronológicamente, llegamos al Congreso Constituyente de 1917, el cual crea nuestra actual Constitución y en la que se incorporan los preceptos de trabajo y de la prevención social en el artículo 123, con el cual se revoluciona el orden jurídico mundial. Posteriormente, en 1913, se expide la Ley Federal del Trabajo que en su Título Noveno, regula todo lo referente a los Riesgos de trabajo, considerando todos los accidentes de trabajo y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Dentro de la Seguridad Industrial podemos hablar de Normas que están calificadas en dos grupos:

- 1) Normas Voluntarias o de Auto aplicación: Son aquellas aplicadas o aceptadas, en virtud de su valor práctico para la prevención de accidentes como resultado de una larga experiencia.
- 2) Normas Regulatoras: Son las formuladas por el Gobierno con características de Ley, con el propósito de garantizar acciones y condiciones de Trabajo.

## 1.6. HISTORIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La preocupación de la Capacitación y Adiestramiento es tan antigua como el hombre. Si analizamos la Historia del Trabajo, podemos ver que el hombre creó todo tipo de estructuras para lograrlo; así, las corporaciones romanas, los gremios medievales, sus sucedáneos así como el viejo contrato de aprendizaje.

Entre nosotros, este último quedó regulado por la Ley de 1931, pero a su vez substituido a partir de la Ley de 1970, por una Ley altamente imprecisa que se incluyó en la fracción XV del artículo 123. En la Ley del 18 de Agosto de 1931 el Contrato de aprendizaje, era definido como "Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra persona,

recibiendo a cambio una enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".<sup>5</sup>

Como dicho Contrato no obligaba a pagar el Salario Mínimo, dio origen a una multitud de problemas y abusos que llevaron al Legislador de 1970 a suprimirla; para ello, se invocó a la exposición de motivos de la Ley de 1970 que tal como se encontraba reglamentada, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios reducidos.

En lugar del Contrato de Aprendizaje se incluyó el artículo 132, relacionado con las obligaciones patronales de capacitación y adiestramiento.

Dejando como una posibilidad del patrón de poder implementarlos.

Es evidente que tal artículo constituía una solución de sabor patronal. Solo aquellos industriales que por su propia decisión quisieron hacerlo establecieron reglas de capacitación y adiestramiento y, generalmente, por la vía de la contratación colectiva.

La Capacitación y el adiestramiento y la Seguridad, recursos de gran valor en la prevención de los accidentes de trabajo, fueron introducidos en los programas de Seguridad desde hace más de 50 años, cuando fue descubierto el factor Humano como uno de los agentes causantes de los accidentes laborales.

A medida que la tecnología iba evolucionando y se creaban nuevos peligros potenciales en el mundo, se hacía mas patente la necesidad de adiestrar a los trabajadores.

---

<sup>5</sup> De Buen I. Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Tercera Edición. Editorial Porrúa, s.a. México Pag. 261.

Esta tendencia muy generalizada en los Estados Unidos de Norteamérica se ha venido extendiendo a nuestro país en los últimos años y ya se advierte como en los niveles superiores se organizan constantemente programas de Capacitación y Adiestramiento para Gerentes, Altos funcionarios como Directores, Supervisores, etc.,

También se ha ido, en algunos casos, a niveles inferiores, buscando la mejor capacitación de trabajadores calificadas para este respecto, siendo vital un primer término se convenzan los patrones de las bondades de un Sistema de capacitación y observen que los recursos invertidos en esta labor dan excelentes resultados y frutos, dentro de un periodo mas o menos largo. Las empresas según su capacidad económica deben de establecer, dentro de cada una de ellas estos centros o escuelas de capacitación, o si su condición no le permite afrontar el gasto integro, pueden unirse dos o más empresas para establecer un centro de capacitación.

Se mantuvo en la nueva Ley, aunque con algunas modificaciones, la Obligación de los empresarios para becar a los trabajadores o a uno de sus hijos y esto nos lo especifica la fracción XV del artículo 132, que establece que cuando el patrón tenga mas de 100 trabajadores y, menos de 1000, deberá de sostener los gastos para que, en forma decorosa, uno de sus trabajadores o, uno de sus hijos, hagan estudios industriales o prácticos en centros especiales, ya sean Nacionales o extranjeros.

## CAPITULO II

### LOS RIESGOS PROFESIONALES.

- 2.1. Los Riesgos profesionales: Accidentes y Enfermedades.
- 2.2. La Prevención Social en los Riesgos de Trabajo.
- 2.3. El Derecho Preventivo de los Riesgos Profesionales.
- 2.4. Nuevas Reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo en Medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## 2.1. LOS RIESGOS PROFESIONALES: ACCIDENTES Y ENFERMEDADES.

De los riesgos profesionales solo existían las teorías Civilistas, en Francia, la Ley sobre accidentes de trabajo de 1898, hizo surgir nuevas teorías de Derecho Laboral.

Analizaremos a continuación esas dos teorías con la finalidad de comprender las posturas que sobre las teorías de accidentes y enfermedades ha citado Dionisio Kaye, en su obra "Los Riesgos de Trabajo. Aspecto Teórico y Practico" resumiendo o sintetizando de la siguiente manera:

### 1. - TEORIAS CIVILISTAS.

a) Teoría de la Culpa: Esta teoría esta encuadrada dentro del Derecho Civil y basándose, al efecto, en la responsabilidad subjetiva, por la cual, quien por culpa o dolo causa un daño a otra, y queda obligado a la reparación de las consecuencias.

La culpa es la única fuente de responsabilidad extracontractual, que regulo el Derecho Romano en la Ley de Aquilia, la cual impone una obligación al que comete una omisión o acción imputable. De este supuesto, se concluye que con el puro hecho de la violación a la Ley, es suficiente para justificar la responsabilidad.

Basándose en lo anterior, se puede decir que el trabajador tenía derecho a pedir una indemnización por parte del patrón en caso de accidente de trabajo siempre y cuando pudiera probar que había recibido un daño o que había sufrido una lesión y que ese perjuicio era la consecuencia de un acto del patrón, quien había incurrido en culpa. Las condiciones para poder aplicar dichas teorías son:

1) La existencia de un acto positivo.

- 2) La existencia de una acción antijurídica.
- 3) La existencia de un elemento subjetivo "culpa".
- 4) La existencia de un daño causado a otra persona. El elemento más importante es el tercero, puesto que se puede relacionar con el axioma de Derecho Civil:

"Nadie responde de un daño sin haber incurrido en culpa o negligencia". Para que se pudiera intentar esa acción era como un elemento "sine que non", que el trabajador acreditara que había interrelación entre el daño causado a él y la culpa imputada al patrón. Esta teoría dista mucho del objeto de la prevención social ya que lo que protegía eran los bienes y no la vida, y la otra razón es que era imposible comprobar la culpa del patrón puesto que sabemos que la mayoría de los accidentes son consecuencia de un caso fortuito o de fuerza mayor.

b) Teoría de la Responsabilidad contractual: Esta teoría tiene como antecedente a la teoría de la culpa contractual sostenida por Francia O Bélgica. Esta teoría se funda en la modificación y ampliación de las obligaciones del patrón en el contrato de locación de servicios. Esta teoría, entre alguna de las obligaciones que señala, es que el patrón velara por la seguridad de sus trabajadores en el desempeño de sus labores y hacia pensar una presunción de culpa para el patrón; por lo tanto, le invertían la carga de la prueba al patrón y dejaba al libre albedrío de las autoridades judiciales el fijar la indemnización dentro de un procedimiento ordinario civil.

La idea de que la carga de la prueba la va a llevar el patrón y no como lo es comúnmente que el que demanda debe de probarlo, se basa en la obligación del patrón de velar por los trabajadores; claro, con la excepción de aquellos casos en los que el patrón demuestre que fue en caso fortuito, fuerza mayor o que fue culpa del trabajador.

En lo referente a la reparación del daño, o sea, la indemnización respecto al accidente de trabajo sufrido durante el desempeño del trabajo que deba de hacer el patrón, esta podrá evadirse solo cuando se demuestre caso fortuito, fuerza mayor o culpa del trabajador.

La teoría de la responsabilidad contractual carece de fundamento legal y real, ya que dentro del contrato de locación de servicios, nunca convienen de que el patrón sea el deudor de la seguridad del trabajador, ya que a un cuando el patrón conozca el riesgo de trabajo y el trabajador no lo conozca, lo asume de forma tácita, al desempeñar el trabajo encomendado; si aceptáramos esto, nunca serían los trabajadores indemnizados por los infortunios del trabajo.

Por último, en lo referente a la indemnización a los trabajadores, no es que se les otorgue a estos por el contrato, sino que se les da por estar estipulado dentro de la Ley como obligación del patrón y derecho de los trabajadores.

c) Teoría del caso Fortuito: Esta teoría constituye un antecedente de la teoría del riesgo profesional la cual pretende encontrar la responsabilidad patronal, aun fuera de aquellos casos en que naturalmente el siniestro resulta imputable en realidad a la empresa.

La teoría del caso fortuito se basa en que si una persona obtiene una ganancia de una persona o cosa, es justo que también a suma los riesgos que se pudieran suscitar durante el empleo de la cosa o persona; pero para esta teoría la responsabilidad del patrón se traduce en el pago de una indemnización al obrero, no sólo cuando tenga la culpa, sino inclusive cuando sea por caso fortuito y aun cuando haya sido culpa del trabajador.

También esta teoría hace una distinción entre el caso fortuito y la fuerza mayor definiendo a esta última: "La fuerza mayor tiene una causa exterior e independiente de la empresa"<sup>6</sup> y la primera se define

<sup>6</sup> Dionisio J. Kaye. Los Riesgos de Trabajo Aspectos Teórico Práctico. Primera Edición, Editorial Trillas.

como: "El caso fortuito configura un acontecimiento que escapa de la imprevisión humana, o es inevitable aun siendo previsible considerando como causa subjetiva, la culpa no imputable al patrón, sino a la industria misma".<sup>7</sup> Para algunos autores como Bonnacase, no tiene validez tal diferencia, puesto que de ella lo único que se concluye es que ambos producen las mismas consecuencias, osea la Liberación del deudor, y lo que nosotros necesitamos saber es cual es la diferencia intrínseca que nos ayude a delimitar la responsabilidad patronal.

Por otra parte, esta teoría no es acertada puesto que hace indemnizable a los trabajadores que sufren un accidente ocasionado por su culpa o por fuerza mayor, que por confundirse con los casos fortuitos también son indemnizables.

d) Teoría de la Responsabilidad Objetiva: Esta teoría constituye el antecedente inmediato al Derecho del Trabajo y tiene su fundamento Legal en los artículos 1384 y 1386 del Código Francés.

"Artículo 1384. - Se es responsable no sólo del daño que cause por hecho propio, sino también del causado por el hecho de las personas por las que se deben responder o por las cosas que se tienen en custodia".<sup>8</sup>

"Artículo 1386. - El propietario de un edificio es responsable del daño causado por su ruina, cuando suceda a consecuencia de la falta de conservación o por vicio de construcción".<sup>9</sup>

Es claro que el artículo 1384 nos especifica que el responsable, será el que tenga la guardia o custodia.

---

<sup>7</sup> Ibidem Pag. 14.

<sup>8</sup> Ibidem Pag. 15.

<sup>9</sup> Ibidem Pag. 15.



Cuando los tribunales decidieron socorrer a los trabajadores accidentados se hizo aplicable ese artículo, excluyendo a la teoría de la culpa y a la teoría de la Responsabilidad Contractual ya que ambas resultaban muy obsoletas, y con menor cobertura que la de este artículo que responsabiliza al propietario de la cosa al momento de que esta causa algún perjuicio, y le hace responder por los perjuicios ocasionados.

e) La Teoría del Riesgo Objetivo, parte de que el daño causado por un objeto deberá ser soportado por el dueño, ósea por el que obtenga algún beneficio de este y así excluye la Teoría Subjetivista que se basa puramente en el sujeto o la persona en sí o en sus características.

Para esta teoría, lo relativo a la culpa le es secundario puesto que con el simple hecho de establecer la relación entre el daño causado y la relación de trabajo es más que suficiente para poder reclamar de modo inmediato la culpabilidad del dueño de la cosa por los daños producidos al trabajador. El propietario responde por el sólo hecho de ser el propietario de la cosa.

Bajo esta teoría el trabajador que sufrió un accidente, deberá de comprobar esa relación de causa efecto, sin tener que considerar si el propietario lo ocasionó por negligencia o por falta de cuidado. Esta teoría se basa en el Derecho Civil pero, principalmente, en el concepto jurídico que el daño causado por la cosa debe ser reparado por el que la utiliza o de ella se sirve, sin necesidad de imputarle la culpa a persona alguna.

La teoría de la Culpa es propia del Derecho Individual. A diferencia del Derecho Subjetivo, ésta es propia del Derecho del Trabajo, la cual considera a los hombres como parte de una colectividad. De ahí parte la idea de que un patrón acepta en su empresa a un trabajador y acepta los riesgos de la elección. Así, en México se plasmó en la Constitución de 1917, en el artículo 123 apartado "A" fracción XIV, la

idea de una responsabilidad sin culpa de los trabajadores y de la siguiente manera se hizo:

"Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que los trabajadores sufran con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten".<sup>10</sup> Siendo su base lo que el código civil señala:

Cuando algún trabajador utilice alguna sustancia, material o aparato que por su naturaleza sea explosivo o inflamable esta obligado a responder por los daños que causen, aunque estos no obren de forma ilícita, a no ser que el trabajador o la empresa que esta Utilizando estos medios, demuestre que esos daños se produjeron por culpa o negligencia inexcusable de la víctima.

Un año antes de la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo, que fue el 18 de Agosto de 1931, en su artículo 291 en el inciso B del capítulo I, estableció la responsabilidad objetiva. Así mismo, cabe concluir que resulta difícil de valorar la reparación del daño causado a una persona; sin embargo, las leyes del trabajo han tratado de hacerlo de forma más o menos satisfactoria.

## II TEORIAS DEL DERECHO LABORAL.

a) Teoría del Riesgo Profesional: Esta teoría constituye la incorporación al derecho del trabajo en lo referente al riesgo objetivo que tuvo su pleno desarrollo en Francia, en la cual PLANIOL calificó la instauración del Riesgo Profesional. Esta incorporación se realizó bajo los siguientes postulados:

Si un individuo agrupa a trabajadores y los relaciona con maquinarias, es lógico que se pueda producir algún tipo de accidentes que son inevitables y de éstos, deberá de ser responsable aquel por cuyo interés funciona esa relación.

---

<sup>10</sup> Ibidem Pag. 16.

En esta relación aparece otro aspecto: la causa-efecto que resulta entre el trabajo que origina el riesgo y sus resultados negativos. Este tipo de relación, resultado de la actividad humana, crea un riesgo para los trabajadores y hay que asegurarles sus derechos porque si para estos el trabajo constituye una necesidad, entonces esa necesidad será la que obligue al beneficiario de la producción a soportar las consecuencias económico-jurídicas de los riesgos. Aquí es donde se debe llegar a la conclusión del llamado "Riesgo Profesional".

Bielsa califica como "Riesgo Económico Industrial" a "La compensación de los Beneficios, incluso de los económicos, que aportan a la industria".<sup>11</sup>

De acuerdo con la Teoría del Riesgo Profesional, la Industria es la que debe de asumir las consecuencias de las desgracias ya que en Ella tienen su origen; por eso, ya no hay que inculpar al patrón o al trabajador que muchas veces es ajeno a los Riesgos que ocurren durante su labor.

Por lo tanto, deberá de ser la Industria la que soporte las consecuencias y, como el patrón representa a la Industria, por lo tanto responde de ella.

Por lo anterior, se presume que el que repara el daño ocasionado, es el dueño de la Industria y este debe de indemnizar al trabajador por ser el que recoge el provecho de la producción. En este caso la responsabilidad resulta independiente de la culpa y aparece un nuevo elemento que es: El Riesgo.

Sobre esta teoría aparecieron diversos criterios; los cuales sostuvieron la posición de hacer resaltar la Responsabilidad por los Riesgos de la empresa misma y sostuvieron que no deberían de responder por tales riesgos los patrones, ni debería de repercutir sobre el costo de la producción; ya que no es justo que un producto que es

---

<sup>11</sup> Ibidem Pag. 17.

producido por un costo determinado, sea recibido por menos de lo que vale. El doctor Mario de la Cueva nos indica que " El Riesgo Profesional hace surgir una situación en particular que es, la creación del riesgo específico por la maquina; el cual impidió la realización integral que es la protección al trabajador" <sup>12</sup>

La influencia de la maquina en los Riesgos de Trabajo los hizo más frecuentes per, también es indudable, que los Riesgos de Trabajo, resultan en todos los aspectos de la actividad del Hombre y en todos esos casos resultan inevitables tales accidentes.

En toda empresa, debe de haber dos factores los cuales se componen de: Capital y Trabajo; es también sabido que en toda empresa moderna se destinan gran parte de las utilidades a la reposición de capital y ocurre algo semejante en lo referente al factor trabajo; puesto que también se necesita reponer, substituyendo al personal en casos de pérdida de energía; si esa energía se pierde por causa ajena al trabajador, es cuando el patrón debe de destinar parte de las utilidades para indemnizar sal trabajador que sufra algún accidente de trabajo.

Adrien Sachet nos señala la diferencia entre el Riesgo en sí y el producto en la ocasión del trabajador; en lo referente a lo segundo; la Ley de 1998, habló de accidentes ocurridos por el hecho en la ocasión del trabajo; es decir, cambió la "Y" por una "O", la cual tuvo una importancia extraordinaria" <sup>13</sup>

La diferencia se puede apreciar en lo siguiente "Por el lugar de trabajo debe de entenderse cualquier lugar donde el obrero se encuentre o se transporte para la ejecución de su labor y sobre el cual, el patrón puede ejercer vigilancia; el domicilio de un cliente, un camino Público, o también donde se efectúe el pago del salario". <sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Ibidem Pag. 18.

<sup>13</sup> Ibidem Pag. 18.

<sup>14</sup> Ibidem Pag. 18.

Otro crítico lo fue, Gastón Morin, el cual expuso los siguientes términos:

El término "responsabilidad", tiene un doble sentido: En un sentido primitivo y etimológico; en el primero, responder significa: soportar un peso y en el segundo, es ser civilmente responsable que a su vez, significa: estar obligado a reparar, mediante una indemnización pecuniaria, un daño sufrida por otra persona.

El hombre no esta obligado sino por su voluntad y su culpa que es la manifestación de dañar. Sobre sale decir que la indemnización se deba en proporcional dañado causado, pero de acuerdo a la Teoría del Riesgo Profesional sólo se da una compensación tarifada que corresponde al daño ocasionado. Dicha compensación será fija para ese daño y para todos los del mismo género y así no se va a dejar al arbitrio de la autoridad judicial, sino que es ya establecida de antemano.

La Teoría Objetiva del Riesgo Profesional fue acogida por la Ley Federal del Trabajo de 1931 la cual establecía que todos los accidentes ocurridos a consecuencia del trabajo daban derecho a una reparación parcial, cuya cuantía sería fijada con anterioridad, en proporción al salario como elemento esencial al daño sufrido. De esta forma se quito un peso a los juristas evitándoles el calcular la indemnización por los accidentes y enfermedades donde la causa fuera indeterminada.

En conclusión, la aplicación de esta Teoría dio origen a un tipo de Seguro Social obligatorio ocasionando que en nuestro país, se creara el Instituto Mexicano del Seguro Social en el año de 1943, por la necesidad que hubo de proteger al trabajador por consecuencia de un accidente o enfermedad de trabajo, ya que este por el poco salario que recibía no podía afrontar los gastos que ellos ocasionaban, entonces sería el patrón el que debería de afrontar esas indemnizaciones.

b) Teoría del Riesgo de Autoridad: Esta Teoría esta sostenida por el maestro Andre Rouast; trata de separar la idea del Riesgo Especifico de la actividad Industrial, de la idea misma del Riesgo Creado.

La idea del Riesgo Especifico de la actividad industrial, fue abandonada en virtud de los grandes beneficios que le dieron al trabajador por parte de la Ley y por lo que corresponde al Riesgo Creado también se abandono como resultado que se consideraba un accidente de trabajo no importando el lugar donde se llevase acabo, siempre y cuando se desarrollara una actividad laboral. Rouast elaboró una tesis relativa a la Teoría de la Autoridad basándose en que la autoridad es fuente de la responsabilidad; eso es debido a la relación de subordinación y dependencia que hay entre el patrón y el trabajador. Por tal relación se deberá indemnizar al trabajador por riesgos sufridos bajo su autorizado durante el manejo de utensilios, aparatos e instalaciones que le proporcione el patrón.

El que encomienda el trabajo debe ver que el trabajador no sufra ningún tipo de accidente, y si los sufiere, debe de reparar o compensar el daño; Así como por ejemplo, el que renta una maquinaria deberá de responder por los desperfectos que esta sufra, siempre y cuando no sean consecuencia del uso regular.

Con base en lo anterior, se discutió si el contrato colectivo era fundamento de la responsabilidad del patrón en los accidentes de trabajo; de esto se concluyen que, aduciendo que la obligación de indemnizar no sólo es consecuencia de la peligrosidad del trabajo, sino también del nexo causal que hay entre el patrón y el trabajador, tomándose en cuenta el factor de causalidad y el que representa la acción de un tercer extraño a la empresa, se afirma que la responsabilidad del patrón debe medirse por la autoridad

De tal manera que la presunción "Juris Tantum" es que si se prueba la existencia de un contrato colectivo la relación causa - efecto entre el accidente y el trabajo, entonces se es cuando queda probada

la responsabilidad del patrón por que del contrato colectivo se deriva la autoridad del patrón. Al contrario, sino hay una relación de subordinación entre el patrón y el trabajador, no habrá ningún tipo de responsabilidad del patrón hacia el trabajador; De ahí, que es muy importante esa relación de subordinación entre uno y otro, puesto que puede haber esa relación de subordinación sin haber siquiera un contrato.

Es tan importante la relación de subordinación que en el momento que el trabajador es admitido en la empresa y se sujeta a la autoridad del patrón, entra en vigencia esa subordinación. Así mismo, se compromete el patrón a que después del termino de cada jornada deberá de regresar las cosas o personas en perfecto estado y si el trabajador ya le aquejaba algún padecimiento, por lo menos, a que no se hubiera empeorado al finalizar la jornada de trabajo.

c) Teoría del Riesgo de Empresa: Está Teoría se considera enmarcada dentro del derecho social; el cual desaparece la responsabilidad del individuo como ser aislado, para darle paso a un riesgo que va a recaer sobre la recolectividad de las personas, que es la empresa; la cual es independiente a la persona del titular. Después de tomar estos elementos, se formo una doctrina, la cual señala que los riesgos inherentes al trabajo deberían de recaer sobre los que fueren beneficiados con este.

A la Teoría del Riesgo de Empresa se le ha llamado "Riesgo Generalizado" pues con ellas se llega a la conclusión de que cualquier percance que sufra el trabajador ya sea que ocasiono o no una lesión, deberá de responder a este la empresa, y si ese daño fue la disminución de su capacidad de ingreso, entonces se le indemnizará de un modo u otro, puesto que el daño que sufre el trabajador es doble, ya que es un tanto económico como corporal. En este caso, el patrón resentirá una perdida económica y tal situación es la base de Justicia Social, la cual se manifiesta en la transacción de la indemnización.

La última evolución experimentada por la Teoría del Riesgo Profesional se deriva de la exclusión de la responsabilidad mediante el seguro de la empresa. De todas las teorías anteriormente analizadas es esta la más acertada en el sentido de que finca claramente la responsabilidad al patrón desde el momento en que obliga a la empresa como persona jurídica colectiva, a soportar los daños sufridos por sus trabajadores mediante el seguro.

d) Teoría del Riesgo Social: Establecida por los que sostienen que el riesgo es uno de los muchos pesares que recaen sobre el trabajador, por lo tanto los infortunios deberían caer no sólo sobre la empresa en particular, sino sobre la totalidad de industrias, de ahí que el accidente deje de ser una responsabilidad para pasar a ser una especie de garantía para la prevención como una especie de sistema autónomo.

Los Riesgos de Trabajo son los que asechan al trabajador en su estado de indefensión social en que se encuentran; por eso, siempre que exista un riesgo que afecte la capacidad de ingreso del trabajador, se deberá recurrir al Seguro Social Obligatorio.

Esta teoría se contempla en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social vigentes, esta última, en su exposición de motivos, nos dice "La responsabilidad que tenía el patrón ya no recae en este, sino que ahora la descarga en el Seguro Social, ya que ahora no se obliga al patrón en forma individual y única a soportar los riesgos, sino que ahora se le carga a la colectividad a asumir la responsabilidad de los riesgos como uno de los tantos que acechan al trabajador en el desempeño de su labor".<sup>15</sup>

Esta teoría nos dice que los riesgos profesionales van adquiriendo un carácter más general dentro del campo del Derecho del Trabajo y se perfilan hacia la prevención social y en un futuro hacia la seguridad social.

---

<sup>15</sup> Ibidem Pag. 22.



Hasta este momento hemos analizado cada una de las teorías en forma particular en lo referente a los riesgos profesionales y ha sido un problema este tema desde que el trabajo surgió. Es indudable que tanto el Derecho Civil, como el Derecho Laboral han tratado de encontrar quien es el responsable de los accidentes y las enfermedades que sufren los trabajadores en el desempeño de sus labores pero siempre encuentran al patrón como responsable aunque con diversos nombres o matices como industria, empresa, etc. . .

Pero un punto en el cual las teorías coinciden es, en él; porque es responsable el dueño; unas teorías dicen que es por el vínculo de subordinación laboral, otra señalan por tener la autoridad el patrón, pero todas se refieren a que se producen esos accidentes por el empleo que desarrollan los trabajadores, el cual, les puede causar una disminución tanto física como económica.

Algunas de estas teorías son importantes porque es evidente que el patrón es responsable de las enfermedades y accidentes, como lo indica la Teoría del Riesgo de Empresa, ya que el patrón se beneficia directamente con los servicios del trabajador. Así como el patrón debe de reponer parte de su capital con las utilidades deberá de reponer también al trabajador que ha sufrido un infortunio de trabajo.

Por lo anterior, es claro que son varias las causas que fincan la responsabilidad y no solo una, como se denota en estas teorías; Es indudable que existe un riesgo objetivo en el caso de que una empresa utilice mecanismos que pongan en peligro la vida y la salud del sujeto que los opera. Pero, por otra parte, hay una relación de trabajo entre el patrón y el trabajador en la cual existe una autoridad del patrón hacia el trabajador y este está subordinado al patrón. Este último elemento, es de los infortunios que se presentan en el hecho y la ocasión del trabajo, son una excluyente de responsabilidad por parte del trabajador ya que puede ser que el accidente se ocasione por mutuo propio o por infortunio.

Concluimos de la siguiente manera, que en todas las teorías que fueron dadas con anterioridad, no nos definieron con claridad el

problema de los Riesgos de trabajo puesto que estas solo se dirigieron a un caso en particular. Sin embargo, lo mas acertado fue la idea del seguro obligatorio ya que es creada por la colectividad y permite agruparlo en un sistema que regule los Riesgos Profesionales y Sociales a que dicha colectividad esta expuesta.

Una vez analizadas las diversas teorías relacionadas con los Riesgos Profesionales, a continuación entraremos al estudio de lo que son los Accidentes y enfermedades de Trabajo, para tener una mejor comprensión de lo que son los Riesgos de trabajo.

Para poder conocer los accidentes y enfermedades de trabajo, primero debemos de saber lo que es un Riesgo de Trabajo.

El Riesgo de trabajo como lo señala el Artículo 473 de la ley federal del Trabajo dice así: "Son los accidentes y Enfermedades a que se encuentran expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo".<sup>16</sup> De esta definición se derivan los dos elementos que son:

Los accidentes y enfermedades, los cuales definiremos a continuación:

De acuerdo con el artículo 474 de la ley Federal del Trabajo nos señala lo que es accidente; el cual nos dice que es "oda lesión Orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior a la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente".<sup>17</sup>

En lo referente a la enfermedad, nos lo define en su artículo 475, de la siguiente forma: "Todo estado patológico derivado de la acción

---

<sup>16</sup> Ibidem Pag.23.

<sup>17</sup> Ibidem Pag. 24.

continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el Trabajo o el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar servicios".<sup>18</sup>

De estas dos últimas definiciones dadas por la ley Federal del Trabajo se pueden sacar diversas semejanzas, así como diferencias.

#### Semejanzas:

- 1) Tanto la enfermedad como los accidentes son unos padecimientos que tienen en común la circunstancia de manifestarse en un estado patológico del cuerpo humano y cuya causa se encuentra en el trabajo que desempeñan.
- 2) Ambas son consecuencia de la acción de una causa exterior del cuerpo humano.
- 3) Tanto los accidentes como las enfermedades, son padecimientos que concluyen con la incapacidad o la muerte.

#### Diferencias:

- a) En lo referente al accidente este va a ser de forma instantánea ósea de forma breve y de momento, a diferencia de las enfermedades, esta se produce de forma progresiva que es de forma regular, paulatina y lenta.
- b) Otra diferencia es en cuanto a sus efectos, puesto que los accidentes producen una lesión corporal visible, mientras que las enfermedades producen lesiones ocultas, de carácter específico y que va minando al organismo hasta que puede llegar a producir un padecimiento mas o menos grave.

---

<sup>18</sup> Ibidem Pag. 24.

c) Otra mas, es en lo referente a su forma de tratarse; la más normal, es la cirugía en cuanto a los accidentes; pero en las enfermedades, se lleva a cabo por medio de la medicina interna.

Por lo que concierne a los accidentes de trabajo, también entran dentro de estos, los "Accidentes de Trayecto".

Este tipo de accidentes se les dio ese nombre porque también se consideran accidentes aquello en el cual el trabajador ya sea, yendo rumbo a su trabajo o regresando del mismo hacia su casa, sufre un accidente pero siempre y cuando el trabajador no se haya desviado de su rumbo habitual porque si lo hiciera, dejaría de ser un accidente de trabajo.

Igualmente en lo referente a las enfermedades, si se adquieren durante el desempeño de su trabajo y que se encuentran dentro de lo que determina la ley en su artículo 531, en el que enmarca todas las enfermedades y solo se hará mención al citado artículo por ser una gran cantidad de enfermedades que señala.

Los efectos que producen; ya sea los accidentes o las enfermedades, son consecuencia de los Riesgos de Trabajo y son los siguientes:

- 1) Incapacidad Temporal
- 2) Incapacidad Permanente Parcial.
- 3) Incapacidad Permanente Total.
- 4) La Muerte.

1) La Incapacidad Temporal se define como: "La Pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

2) La Incapacidad Permanente Parcial se define como: "La disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

3) La Incapacidad Permanente Total se define como: "La pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida". Cuando un trabajador sufre un Riesgo de trabajo hay diversas causas por las que el patrón es responsable y hay otras, en las cuales el patrón se exime de toda responsabilidad:

- a) Si el accidente ocurre cuando el trabajador se encuentra en estado de embriaguez.
- b) Cuando el accidente ocurra encontrándose el trabajador bajo los efectos de algún narcótico o droga enervante, salvo que el trabajador haya puesto en conocimiento al patrón, mediante la prescripción médica de que se encuentra bajo tales efectos.
- c) Si el trabajador se ocasiona en forma intencional por sí solo o de acuerdo con otra persona.
- d) Cuando esa incapacidad es el resultado de una riña o intento de suicidio.

La Ley en su artículo nos señala las diversas causas por las que el patrón asume los Riesgos de Trabajo:

- 1) No libera de responsabilidad patronal cuando el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador.
- 2) También fincará responsabilidad al patrón, el hecho que el trabajador explícito o implícitamente hubiese asumido los Riesgos de trabajo.
- 3) También le habrá, si el accidente es causado por la imprudencia o negligencia de un compañero de trabajo o de una tercera persona.

Cuando el trabajador sufre un Riesgo de Trabajo, este recibirá una indemnización; la cual se basará en el salario que perciba el

trabajador en el momento en que ocurra el riesgo así como también aquellos aumentos que correspondan al empleo que desempeña hasta que se determine el grado de incapacidad, o hasta que se produzca la muerte o el que perciba en el momento de la separación de la empresa.

La Ley nos establece una regla general para el pago de la indemnización y esta no podrá ser, nunca, menos que el salario mínimo y se deberá de aplicar:

- 1) Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica en que presta sus servicios, ésta será considerada como base de su salario mínimo.
- 2) Si el trabajador labora en lugares de diferentes áreas geográficas, el salario mínimo será el doble del promedio de los salarios mínimos recibidos.

En caso de que se haya determinado que se produjo una indemnización temporal se le otorgará como indemnización, el salario íntegro mientras tanto subsista esa incapacidad, pero si se prolonga por mas de tres meses ya sea el patrón o el trabajador, podrán pedir que un médico vuelva a checar a ese trabajador para poder determinar si sigue con el mismo tratamiento o si se declara la incapacidad permanente para que se le de la indemnización correspondiente. Esos exámenes médicos se hacen cada tres meses y el trabajador seguirá gozando de su salario y de sus aumentos correspondientes.

En el caso de que se haya determinado una incapacidad permanente parcial el monto de la indemnización dependerá del grado de incapacidad y se verá que la indemnización será un tanto por ciento que fije la tabla de evaluación de incapacidades. Dicho tanto por ciento se va a tomar entre el máximo y el mínimo ya establecido y, también se tomará en cuenta, la edad del trabajador; igualmente, se tomará en cuenta si el patrón se ha preocupado por la recuperación del trabajador.

En el caso de que se haya determinado la Incapacidad Permanente Total, la indemnización va a consistir en una cantidad igual al importe de 1095 días de salario. Si el Riesgo además, ocasiona la muerte, los beneficiarios del que sufrió tal riesgo tendrán derecho a recibir una indemnización, sin que de esta se deduzca la que haya recibido durante su periodo de incapacidad temporal, consistente en 730 días de salario mas una ayuda para gastos funerarios, por un monto de dos meses de salario.

## 2.2 LA PREVENCIÓN SOCIAL EN LOS RIESGOS DE TRABAJO.

En este apartado se expondrá la forma en que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), se subroga en las obligaciones del patrón en el caso de que este haya inscrito a sus trabajadores a dicho Instituto y haber cumplido con sus cuotas obrero-patronales.

La definición de riesgo de trabajo que establece la Ley del Seguro Social es parecida a la que establece la Ley Laboral, con la única diferencia que la Ley del Seguro Social le da un poco más de realce a la determinación de la naturaleza profesional o no profesional de la afección.

Por otra parte la ley del Seguro Social, amplía un poco la teoría del Riesgo Social, diciendo que al ocurrir un siniestro, el mecanismo es la solidaridad Social auxilia y protege al ser humano afectado de su salud y de sus ingresos, ya sea trabajador subordinado o independiente.

En lo referente a la exclusión de la Responsabilidad por parte del patrón, la ley del Seguro Social, lo agrupa de igual forma que la Ley Federal del Trabajo, solo que la Ley del Seguro Social también se va a tomar en cuenta la forma de probar dichas causas, puesto que para poder probar que el trabajador venía en estado de ebriedad o bajo el

influjo de algún narcótico, se deberá de estar a lo que dictamine un médico.

En lo concerniente al caso de que, el trabajador se ocasione un daño en forma intencional o que fuere ocasionado por una riña o por un tercero, en estos casos se estará solo a las testimoniales que se hagan sobre alguno de los trabajadores que hayan presenciado ya sea esa riña o el intento de suicidarse o dañarse de forma intencional por parte del trabajador.

La Ley del Seguro Social adopta de manera expresa la falta inexcusable del patrón que, si en el caso de que el laudo dictado por la Junta de conciliación y Arbitraje fuere en contra del patrón, las prestaciones en dinero se aumentaren en un porcentaje que fijará la autoridad del trabajo y el patrón cubrirá al instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

Para la Ley del Seguro Social, las consecuencias de los Riesgos de trabajo van a ser las mismas que lo son para la Ley Federal del Trabajo, y son:

- I. Incapacidad Temporal
- II. Incapacidad Permanente Parcial
- III. Incapacidad Permanente Total
- IV. Muerte.

Las prestaciones que señalaremos constituyen un derecho para el beneficiario y se califica de la siguiente manera:

- 1. - Prestaciones en Especie
- 2. - Prestaciones en servicio
- 3. - Prestaciones en Dinero

1. - Las Prestaciones en especie: Son todos los materiales de curación farmacéuticos y aparatos de prótesis u ortopedia necesarios.



Con respecto a los materiales de curación inmediatos, estos son a cargo del patrón; sin embargo, el tratamiento médico-quirúrgico y hospitalario correrá a cargo del Seguro Social, al igual que los aparatos ortopédicos y de prótesis y serán, únicamente proporcionados a quienes hayan sufrido el Riesgo.

2. - Las prestaciones en servicio: se van a constituir con la asistencia médico-quirúrgica y hospitalaria que se requiera. En esta prestación, todos los pacientes son iguales, sin tomar en cuenta el ingreso que perciban; puesto que es la única manera en que puede ser contemplado el problema de la salud.

3. - Prestaciones en dinero: Serán las pensiones que, para el caso, otorgue la Ley, según sea la incapacidad que el Riesgo provoque. Estas prestaciones se dirigen mas bien, a devolver al trabajador su capacidad de trabajo y de ingreso.

Si el accidente de trabajo o, en su caso, la enfermedad, incapacita al asegurado para trabajar, recibirá el 100 % de su salario, mientras dure su rehabilitación, pero, si el patrón no declara cual es el salario del trabajador en el momento del accidente o de la enfermedad, el Seguro Social, le pagará, de acuerdo con su incapacidad, un subsidio que será ie mínimo que rige la tabla que establezca el Seguro Social, quedando la diferencia a cargo del patrón.

Los Subsidios se pagan por periodos vencidos que no excedan de una semana; esos subsidios se les otorgarán mientras no se les dé alta o declare la incapacidad Permanente del Asegurado. Cuando se declare la Incapacidad Permanente Total, el asegurado recibirá una pensión mensual de acuerdo con la tabla.

En caso de que se declare la Incapacidad Permanente Parcial, se le otorgará una pensión mensual pero, calculando un máximo y un mínimo de la tabla, tomándose en cuenta la edad, porque si ya no

tiene edad para trabajar pero puede quedar habilitado para hacerlo, no podrá tener derecho a esas pensiones que se otorgan en forma temporal, y será solo por un periodo de adaptación de dos años.

Durante ese periodo puede ser pensionado, pedir que se revise la incapacidad con el fin de modificar la cuenta de la pensión y, una vez transcurrida la adaptación, la pensión será fija y solo podrá revisarse al año.

### 2.3. EL DERECHO PREVENTIVO DE LOS RIESGOS PROFESIONALES.

En los anteriores temas se estableció que cualquier trabajador que sufriese un riesgo de trabajo tendría derecho por parte del patrón a las prestaciones que la Ley les otorga por parte del patrón, pero esas obligaciones quedarían delegadas al IMSS en el caso de que el patrón inscribiera al trabajador en esta institución. Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo, se encuentran establecidas las siguientes obligaciones especiales para los patrones las cuales se encuentran enmarcadas en el artículo 504 y son las siguientes:

"Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes":

- 1.- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y materiales de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste.
- 2.- Cuando tengan a su servicio a más de 100 trabajadores, se establecerá una enfermería dotada con los medicamentos y materiales de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de emergencia. Tal enfermería estará atendida por personal competente bajo la dirección de un médico cirujano y si a juicio de este no se puede prestar la atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse para su curación con cargo al patrón.

3.- Cuando tenga a su servicio a más de 300 trabajadores instalará un hospital con el personal médico y auxiliar respectivo.

4.- Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar que se encuentre en el establecimiento, o a una distancia que permita el servicio a que se refiere las dos fracciones anteriores".

Todas las anteriores obligaciones del patrón deberán ser obedecidas tal cual pero, en el caso de que a pesar de haber sido obedecidas se sufre algún riesgo se tendrá que hacer lo siguiente: El patrón deberá de dar aviso a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al inspector de trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes de haber ocurrido el accidente, proporcionando los siguientes datos:

- a) Nombre y Domicilio de la Empresa.
- b) Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto y el monto de su salario.
- c) Lugar y hora del accidente, detallando los hechos del accidente.
- d) Lugar donde se presta o se haya prestado atención médica al accidentado.

En el caso de que el trabajador haya sufrido algún riesgo y sea atendido por el médico de la empresa, éste tendrá las siguientes obligaciones:

- I. Al realizarse el riesgo deberá de certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo.
- II. Al terminar la atención médica debe de certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo.
- III. Emite opinión sobre el grado de incapacidad.
- IV. En caso de muerte, expedir certificado de defunción.

En este último caso, o sea, cuando muere el trabajador por el riesgo de trabajo y los beneficiarios quieren que se les pague la indemnización correspondiente, deberán de seguir las siguientes normas:

La Junta de Conciliación o el inspector de trabajo que haya recibido el aviso de muerte del trabajador o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame la indemnización, deberá de practicar una investigación dentro de las 24 horas siguientes, para saber quienes dependían económicamente del trabajador o bien, mandará a publicar aviso en el lugar en que labora el trabajador para que, los que se crean beneficiarios acudan a la junta dentro de los 30 días siguientes para que ejerciten su derecho.

Si el trabajador que falleció, tenía menos de 6 meses en su trabajo, se deberá girar un exhorto a la Junta Correspondiente o al Inspector del lugar de la última residencia del trabajador, para que ahí se haga la investigación y el aviso correspondiente.

Una vez que se hizo la investigación correspondiente, se remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Una vez que se cumplieron los requisitos y se comprobó la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará una resolución determinando que personas tienen derecho a la indemnización.

La junta tomará en cuenta, para dar la resolución, el parentesco de esposa, esposo, hijos y ascendientes pero sin sujetarse a la prueba de matrimonio o parentesco en forma absoluta.

Cuando el pago de parte del patrón se haga ante la Junta correspondiente, éste se liberará de responsabilidades.

Para el caso de que lleguen supuestos beneficiarios después de hecho el pago, sólo podrán ir en contra de los beneficiarios que recibieron la indemnización.

Aquellos beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, así como a ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de un previo juicio sucesorio.

Tales beneficiarios, de acuerdo con el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, son:

- I. La viuda o viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad del 50% o más y los hijos menores de 16 años y los mayores de edad si tienen una incapacidad del 50% o más;
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores.
- IV. La persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato; si al morir, el trabajador, hombre o mujer, mantenía relaciones de concubinato con varias personas ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización.
- V. A la falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con el concubino, hombre o mujer, que reúna los requisitos necesarios en la proporción en que cada uno dependía de él.
- VI. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores será el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

## 2.4. REFORMAS A LA CONSTITUCION Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

En el año de 1978 todos los integrantes de las organizaciones vinculadas de una u otra forma con el sector laboral, expresaron el júbilo generado por la creación de una nueva realidad que en materia

de legislación laboral, privaría en nuestro país. Entre las repercusiones más notables que este nuevo orden reconoció a las consecuencias de los riesgos de trabajo se destacan:

1. – El sufrimiento humano y familiar en el hogar de todo trabajador que se lesiona.
2. – Para las empresas en particular y, para todo el país, en su conjunto, pérdidas de mano de obra calificada.
3. – Los costos directos e indirectos que los riesgos representaron para el año de 1976 fueron de 20 millones de viejos pesos, es decir, una suma equivalente al 13 o 14% de la inversión pública federal de aquel año.

Desde esa época hasta la actualidad, dicha relación de costos ha ido variando en forma directamente proporcional a las disposiciones legales; principalmente respecto a las modificaciones que ha tenido la fracción XXXI del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. Dicha fracción ha repercutido en dos aspectos muy importantes: el Social y el económico.

El Social. – La federalización de la seguridad e higiene en el trabajo permite una mejor aplicación de las normas relacionadas con esta disciplina, lo que se traduce en la implantación de mejores condiciones ambientales de trabajo que contribuirán, sin duda, a salvaguardar la vida y preservar la salud e integridad física de los trabajadores.

El Económico. – En la misma fracción XXXI, se amplió la federalización a cuatro nuevas ramas industriales: madera, calera, vidriera, y tabacalera; Así como otros sectores de la industria automotriz, química y elaborada de bebidas envasadas y enlatadas. Estas ampliaciones permiten la instrumentación de medidas tendientes a lograr mejores relaciones laborales a través, de los contratos colectivos y los contratos Ley, así como de las acciones que en materia de prevención social, realiza el Ejecutivo Federal a través del sector laboral.

Dentro de todas estas reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, cabe señalar aquellas de mayor proyección social como son las tendientes a ampliar y desarrollar las medidas de seguridad e higiene, propias de la Ley Reglamentaria del ARTICULO 123 Constitucional; entre éstas:

- a) El considerar de interés social, promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en el aspecto técnico – laboral sino también en los aspectos relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.
  
- b) El equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrón.

Cabe señalar que entre las reformas que se le hicieron a la Ley Federal del Trabajo, deben de destacarse por su trascendencia, las de los Artículos 132 y 504, entre otros; que, en sus diferentes fracciones, son las siguientes:

1. – Disponer en todo tiempo de medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios.
2. – Evitar que los contaminantes industriales excedan los máximos permitidos.
3. – Fijar y difundir, en los lugares en donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes a los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
4. – Dar aviso por escrito, a la secretaria del Trabajo y Previsión Social, al inspector de Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes de ocurrido el accidente que pueda calificarse como riesgo de trabajo.
5. – Que de acuerdo al reglamento de esta Ley y, a los instructivos que las autoridades laborales expidan, se fijen las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr, así, que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y salud de los trabajadores.

6. – Con el objeto de estudiar y proponer las medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizarán comisiones consultivas, nacionales y estatales.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, establecerá la coordinación necesaria para que, conjuntamente con la Secretaría de Salud y el Instituto Mexicano del Seguro Social, elabore un programa de desarrollo de Campañas tendientes a prevenir los accidentes durante el trabajo”.



## **CAPITULO III**

### **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

#### **3.1. CONSIDERACIONES GENERALES.**

##### **3.1.1. CONCEPTO DE SEGURIDAD E HIGIENE.**

#### **3.2. FORMACION DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE Y SU REGISTRO.**

#### **3.3. MEDIDAS PREVENTIVAS SOBRE RIESGOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA GAS DE VERACRUZ MABARAK S.A. DE C.V.**

#### **3.4. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA FORMACION Y APLICACIÓN DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LA EMPRESA DE GAS DE VERACRUZ MABARAK S.A. DE C.V.**

#### **3.5. LA REGLAMENTACION EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE Y ANALISSI DE SU APLICACIÓN EN LA EMPRESA GAS DE VERACRUZ MABARAK S.A. DE C.V.**

### 3.1. CONSIDERACIONES GENERALES.

La seguridad e Higiene han sido consideradas, dentro del ámbito laboral, como dos de los aspectos vitales en el desarrollo de las actividades productivas. Jurídicamente hablando, es tal la importancia que revisten, que la propia Constitución Federal, en su Artículo 123 Fracción XV, las impone como una obligación patronal; la Ley Federal del Trabajo, regula en diversas disposiciones, el cumplimiento de esa obligación y aún más, en forma pormenorizada el reglamento sobre seguridad e higiene especificada dicha obligación y la forma de cumplirla.

Debido a esa importancia, se ha considerado necesario el analizar, en el presente capítulo, a la seguridad e higiene como una de las posibles medidas de prevención de los riesgos de trabajo para, finalmente, estar en condiciones de concluir si la falta de esas disposiciones, influye en la ocurrencia de los riesgos de trabajo.

Se empezará por analizar la evolución jurídica que ha tenido la reglamentación sobre seguridad e higiene con el ámbito laboral; enseguida, se definirán los conceptos de cada una de ellas para que, finalmente, se realice un estudio de la formación de las Comisiones Mixtas, sus funciones y la aplicación de esta reglamentación; ejemplificando comparativamente, tal formación, con la empresa "Gas de Veracruz Mabarak".

La actual reglamentación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, data de hace varias épocas; durante las cuales, el marco jurídico laboral ha venido modificándose de acuerdo con el desarrollo y necesidades socio - económicas del país, amén de que actualmente en la Ley del Seguro Social se han trazado nuevas perspectivas y reformas en ese rubro, mismas reformas que entrarán en vigencia a partir del mes de Enero de 1997.

En el transcurso de ese tiempo, México ha suscrito varios convenios y recomendaciones internacionales propuestos por la

Organización Internacional del Trabajo, cuyo contenido ha hecho necesario encaminados a que los centros de trabajo, especialmente aquellos estén destinados a la producción industrial, logren un ambiente de trabajo más seguro y, a la vez, eficaz.

Por otra parte, el incremento de las actividades económicas y la consecuente multiplicación de los centros de trabajo, han hecho necesario que las empresas tomen conciencia de la importancia de las medidas de seguridad e higiene, así como el que se especifiquen las actividades Federales y Locales en cada empresa.

Las medidas de seguridad e higiene deben, como un conjunto de medidas preventivas de accidentes y enfermedades, establecerse en todos aquellos lugares donde, con motivo del desempeño de un trabajo, el trabajador esté expuesto a que su salud resulte dañada, a la pérdida de la vida o en su caso, a una lesión; por ello, tales normas jurídicas deben de regir lo relativo a ala instalación y funcionamiento de los centros de trabajo.

“La institucionalización de la seguridad social, ha aportado numerosos beneficios; tales como la obtención de información estadística más completa, que proporciona, entre otros datos, la causa, índole y las diversas enfermedades de trabajo así como, el costo económico que representan para el país, para la integridad sino en su propia capacidad de trabajo”.<sup>19</sup>

La prevención social ha incorporado al saber humano nuevas formas de utilidad y de apoyo para formular la legislación respectiva. Entre dichas formas están la de seguridad e higiene industrial.

La primera atiende a la implantación de fórmulas médicas que prevean y resuelvan el peligro existente en la realización de labores así como el establecimiento de medidas de readaptación o reducción

---

<sup>19</sup> Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo Secretaria del Trabajo y Prevención Social. México 1980, Pag. 31.

cuando la capacidad del trabajador haya sido disminuida; la segunda atiende al mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en la construcción, instalación, y mantenimiento de los locales de trabajo, equipo industrial así como también, de los otros factores de la producción que deben de ser tomados en cuenta y aprovechados en beneficio de los trabajadores.

### 3.1.1. CONCEPTO DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Concepto de seguridad "El vocablo seguridad es sinónimo de caución, garantía o prevención. A dicho vocablo se le considera como la seguridad como la disciplina encargada de proteger al trabajador contra ciertos riesgos y necesidades".<sup>20</sup>

La seguridad aplicada a los centros de labor tiene la finalidad de preservar la integridad física de los trabajadores, estableciendo normas cuya finalidad es la de educarlos. Así mismo, la seguridad tiene el propósito de mantener condiciones de trabajo que eviten, dentro de lo posible, los accidentes de trabajo.

"En si, la seguridad es un conjunto de conocimientos y técnicas destinadas a localizar, evaluar y prevenir las causas de los accidentes de trabajo, a los que están expuestos los trabajadores por motivo de sus labores.

#### Concepto de Higiene:

La higiene es el arte científico que señala los medios para conservar y mejorar la salud; sus técnicas están comprendidas dentro de los procedimientos que emplea la medicina preventiva; de este modo, se puede decir que, la higiene es parte de la medicina".<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Condiciones de Trabajo Secretaria de Trabajo y Prevención Social, México D.F., 1980, Pag. 154.

<sup>21</sup> Ibidem Pag. 155.

“La higiene Industrial es parte de la higiene general, cuyos objetivos son conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con el trabajo que desempeñan”.<sup>22</sup>

Eso quiere decir que, el objeto de la higiene industrial es el de estudiar y controlar el medio ambiente, lo que beneficia a los trabajadores en el desempeño de sus labores evitando que tal medio ambiente ejerza una acción nociva en el estado de salud de ellos.

De la definición anterior, se infiere que la higiene industrial esta íntimamente ligada a la ingeniería sanitaria, cuya principal aplicación en relación de los trabajadores, es el saneamiento del ambiente industrial.

De esta manera, la higiene del trabajo ha adquirido un nuevo significado y se relaciona con la medicina preventiva y con la salud de la comunidad, a la cual pertenecen los trabajadores.

Sus representantes dentro del término establecido, las autoridades del trabajo conminarán a éstos, para que designen a sus representantes. Si aún así persisten en su actividad, la autorizada del trabajo los designará e, incluso, podrá imponer multas tanto al patrón como a la parte obrera, con fundamento en los artículos 992, 994 Fracción IV, 1002 de la Ley del Trabajo.

De todo lo anteriormente dado se llega a la conclusión de que, para poder llegar a ser miembro de la comisión de Seguridad e Higiene, se requiere de los siguientes elementos:

- I. – Trabajar en la empresa.
- II. – Ser mayor de edad.
- III. – Poseer la instrucción y la experiencia necesaria.

---

<sup>22</sup> *Ibidem* Pag. 156.

IV.- No ser trabajador de destajo salvo que todos los trabajadores laboren en las mismas condiciones

V.- Ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad.

VI.- De preferencia ser el sostén económico de su familia.

Si por algún motivo cualquiera, alguno de los que forman las comisiones o, algunos de los suplentes, dejare de laborar en ese trabajo, deberá de ser sustituido conforme la Ley lo dispone al respecto y cualquier modificación que se haga en el funcionamiento de las comisiones, se deberá informar a las autoridades dentro de un plazo no mayor de 30 días. Los representantes sustituidos deberán llenar los mismos requisitos que cumplieron los que están sustituyendo.

Las comisiones mixtas deberán colaborar con las autoridades sanitarias con las instituciones de Seguridad Social, en la investigación de accidentes y enfermedades de trabajo y, estas mismas comisiones, deberán adoptar las medidas preventivas necesarias.

Así mismo, las comisiones deberán de vigilar el cumplimiento de este reglamento, el reglamento interior de trabajo y de las medidas relativas a al a prevención de trabajo, comunicando cualquier anomalía a las autoridades.

Estas comisiones deberán realizar, cuando menos una vez al mes, una visita a los edificios, instalaciones y equipo del centro de trabajo, con la finalidad de verificar si se cumplen las condiciones de seguridad e higiene. De cada visita, deberán levantar un acta donde relaten los hechos y las conclusiones respectivas.

Las comisiones de Seguridad e Higiene deberán promover que los trabajadores conozcan los reglamentos, instructivos, circulares y avisos en general, así también, deberán de cuidar la adecuada distribución de estas publicaciones.

Con la finalidad de que los trabajadores estén enterados de los riesgos que ocurren en el centro de trabajo, la comisión deberá de informar a éstos, periódicamente, el análisis de las causas que produjeron dichos riesgos y las medidas preventivas que, consecuentemente, se van a adoptar.

Así mismo, tales comisiones vigilarán que los botiquines de primeros auxilios contengan los elementos que señalan los instructivos.

Las comisiones deberán de estar muy pendientes de las medidas de seguridad e higiene relativas a los trabajadores menores y a las mujeres que trabajan en ese centro de trabajo; y deberán colaborar con los servicios médicos por lo que tienen que estar correctamente asesoradas en este tipo de servicios.

Las comisiones de Seguridad e Higiene deberán sesionar, cuando menos una vez al mes, levantando un acta por cada sesión. En tal acta se asentará la información relativa al mes inmediato anterior y, deberá de contener:

- I. - Conclusiones derivadas de las visitas realizadas.
- II.- Resultados de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos de trabajo ocurridos, de las probables causas que lo originaron, de las medidas señaladas para prevenirlas y de su cumplimiento.
- III.- Actividades educativas en materia de Seguridad e Higiene.
- IV. - Otras actividades pertinentes.

Por otra parte, las comisiones tendrán que colaborar en las campañas de prevención de la contaminación, en las de educación que en materia de higiene lleven a la práctica las autoridades Federales y Locales correspondientes.

### 3.3. MEDIDAS PREVENTIVAS SOBRE RIESGOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V.

Las medidas preventivas de riesgos de trabajo que se aplican en los edificios y locales donde ésta empresa realiza sus labores, son, entre otras:

- Los techos, paredes, pisos, patios, rampas, escaleras, fijas y plataformas tienen que tener las características y dimensiones especificadas en los reglamentos e instructivos redactados al efecto por las comisiones.
- Los pasadizos y plataformas deberán tener un barandal que evite cualquier accidente y, en forma específica, en aquellos pasadizos que sean utilizados para la carga y descarga de materiales, no deberá de existir lugar alguno que llegue a permitir la estancia de personas, ajenas al movimiento de carga.

Por otro lado, para la mejor prevención de los incendios, en todos aquellos lugares que impliquen un gran riesgo para los trabajadores durante sus labores, deberán estar separados de los otros donde laboren el resto de los trabajadores.

Así mismo, las salidas, escaleras y rampas de emergencia, deberán de tener un acceso y fácil desalojo de los locales de trabajo; dichas salidas contarán con una adecuada señalización que facilite que sean localizadas.

- Los equipos para combatir incendios deberán de ser suficientes para lograr la extinción de los mismos.

Tales equipos deberán de ser los adecuados al tipo de incendio que se pueda presentar en la empresa.



En este punto, cabe señalarse que el suministro de agua para la planta de gas es proporcionado por el municipio.

La planta es suministrada de agua pero en pequeñas cantidades, por eso la planta tiene un recipiente adecuado para almacenar una gran cantidad de agua y es purgada cada seis meses como se estipula en el reglamento de higiene; pero, en el caso de que sea dada por el municipio, ésta deberá estar almacenada en un recipiente el cual deberá de mantenerse en el nivel suficiente que garantice la extinción del incendio; en lo referente a las mangueras contra incendio deben de estar hechas de un material que les permita soportar el calor.

El problema es que en caso de que la empresa de Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V., los equipos para combatir los incendios en algunos lugares sean insuficientes como es en el caso de las oficinas de la planta de gas pero, sí son suficientes en otros lugares, como los andenes, pipas y plataformas.

- Los extinguidores fijos, y semifijos, deberán ser probados y aprobados conforme a las normas oficiales mexicanas. Aquellos extinguidores que necesitan energía eléctrica, deberán disponer de un generador independiente de la energía que se utilice en la empresa o centro de trabajo. En este aspecto, los extinguidores que se usan y que requieren de energía eléctrica, en la planta de gas utilizan la misma energía que se usa en forma general, careciendo de un generador independiente. Los extinguidores portátiles deberán estar bien ubicados en forma permanente en lugares estratégicos.

Los sistemas de alarma contra incendio estarán provistos de señales claramente audibles o visibles para todos los trabajadores. El sonido que deban de tener estas alarmas será de un sonido diferente a todos los demás aparatos sonoros.

Así mismo, también, dichas alarmas ser alimentadas por un sistema de energía autónomo.

En este caso, se respeta lo referente a las alarmas y a su tipo de sonido, también en lo que respecta a la toma de energía, la cual es autónoma de la que alimenta a la planta de gas.

Por otra parte, resulta indispensable realizar simulacros por lo menos, cada seis meses, de desalojo de emergencia; para los cuáles, se debe establecer un programa eficiente de simulacros, que permita adiestrar a todos los posibles afectados, en como deberán comportarse cuando suceda algún riesgo de este tipo. Aquí se lleva acabo y se cumple con lo referente al programa de simulacro de la mencionada empresa, de manera que dentro del reglamento resulta importante hacer cumplir estos requisitos para dar mayor seguimiento al reglamento.

Para evitar tales omisiones, es recomendable que se establezca, en la Ley Federal del Trabajo que cuando no se cumpla con lo referente a las practicas de desalojo, se multe a la negociación y de llegar a reincidir, que se le revoque ya sea, el permiso, la licencia o la concesión.

Es conveniente recordar que en caso de que suceda un incendio los trabajadores están obligados a prestar los primeros auxilios durante el tiempo que sea necesario, amén de otras obligaciones como las de integrar brigadas contra incendio.

En lo referente a la maquinaria, estas, antes de que puedan entrar en uso, deberán tener la autorización del inspector. Para ello, dicho inspector deberá cerciorarse de que la maquinaria se encuentre en un lugar que no pueda causar ningún tipo de riesgo; hecho lo anterior, podrá autorizarse su uso o, en caso contrario, requerir se subsane la deficiencia.

Todas aquellas maquinarias que tengan piezas que estén fuera de la misma, deberán estar cubiertas afin de evitar algún riesgo o accidente. Las instalaciones eléctricas de alumbrado, deben dotarse

de un dispositivo de seguridad y estos deben manejarse por un personal especializado. Así también, todos los equipos tendrán un aviso que indique " Peligro", "Alta Tensión", en sus tableros y también indicaciones de "Encendido y Apagado".

En todo lo referente a las maquinarias de la planta de Gas estas cumplieron con los requisitos y fueron probadas y aprobadas antes de ser utilizadas para que no hubiese ningún tipo de problema ni de accidente con posterioridad, y las maquinarias están ubicadas en lugares que no causan ningún tipo de peligro para los trabajadores, así también los avisos de "Peligro; Alta Tensión y de Apagado y Encendido", con letras grandes y de color rojo para que puedan ser vistas con claridad.

En cuanto a las herramientas, capacitar a los obreros sobre su uso; limpiarse periódicamente, evitando que acumulen rebaba y otros objetos que perjudiquen su funcionamiento.

Tratándose de herramientas eléctricas y/o portátiles, en su revisión periódica, se deberán verificar, además que las mangueras y conexiones que conducen el aire y gases de operación, estén en condiciones óptimas de funcionamiento. Por otro lado también es muy necesario que se señalen las paredes y demás lugares por donde estén instaladas.

A fin de prevenir accidentes en las operaciones de manejo, transporte y almacenamiento de materiales, se deben indicar, los lugares para realizar dichas operaciones y el peso máximo que soportan los vehículos de carga.

Así mismas, en dichos lugares sólo deberán estar las personas capacitadas para realizar dichas operaciones. También encargarse de tener esa maquinaria en perfectas condiciones para que no haya ningún tipo de accidente. En este caso las pipas que transportan gas, ya sean en la ciudad de Veracruz o en sus alrededores, tienen ya

debidamente preestablecido la forma y sistema en como se deberá hacer la operación tanto de la descarga como de la carga del mismo material, a fin de evitar que por un error de carácter humano o en su defecto de la maquinaria misma se produzca un riesgo que determine una problemática tanto para el patrón como para el trabajador, por ello para evitar tales situaciones se deberá de contar con personal pertinentemente capacitado para realizar dichas funciones.

En el caso de las pipas que traen gas de otras ciudades a la ciudad de Veracruz, se les indica cual es la zona de la planta por la que deben de circular, y por la que deben de detenerse para iniciar el procedimiento de descarga, aquí la persona indicada para descargar el gas de la pipa al tanque – depósito de la planta es un técnico especializado en sistemas de embotellado de materiales inflamables y de gasoductos, que trabaja en la planta y que fue especialmente capacitado para realizar única y exclusivamente dicha función.

Los sistemas de Tuberías que transportan gases, vapores y sustancias semilíquidas, deben de estar fabricados con materiales de alta calidad y resistencia y adecuados para el transporte de estos gases; tales tuberías deben de mantenerse en buen estado; por ello la revisión a la que deben de sujetarse tendrá que ser periódica y hecha por personal que trabaje en la planta y que este plenamente capacitado para ello.

Los recipientes y tramos de tubería que se tengan que limpiar, deberán de tener dos salidas, a fin de que el contenido no se salga durante la limpieza del instrumento. Las tuberías que transportan gas de la planta, están fabricadas con un material especial para soportar la presión y la composición del líquido, éstas son revisadas periódicamente para ver si no tienen fuga, y si la tuvieran tendrían que ser inmediatamente cambiadas.

### **3.4. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA FORMACION Y APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LA EMPRESA DE GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V.**

Los trabajadores tienen obligaciones, en términos legales, de observar las medidas preventivas e higiénicas que dicten las autoridades o indiquen los patrones para su seguridad y protección; así como de obedecer todas las indicaciones que se les hayan dado por medio de pláticas o cursos para una mejor prevención de los Riesgos que pudieran ocurrir en el centro de trabajo.

Además, tienen la obligación de auxiliar a sus compañeros de trabajo o al patrón en caso de siniestro, o cuando peligre su vida o sus intereses.

Así mismo, deberán de someterse a los reconocimientos que prevé el reglamento interior para comprobar que no padecen alguna enfermedad contagiosa o incurable que en un momento dado pudiera causar contagio alguno para los trabajadores o sus familias; por eso, deben de comunicarse al patrón las enfermedades inmediatamente que se tenga conocimiento de ellas. Así mismo, el trabajador deberá de visitar al médico ya sea de la empresa o en el IMSS, para ver si no tiene alguna enfermedad y, el patrón, tiene la obligación de tener un doctor en su empresa o de inscribir al trabajador en dicho instituto.

Es importante que tanto los trabajadores como el patrón pongan interés en llevar a la práctica las disposiciones sobre seguridad e higiene, tal como lo indica en sus artículos 39 y 40 el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa de Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V. Estos dos artículos nos señalan como debe de actuar el trabajador en caso de algún accidente, así como las obligaciones que tienen de acudir a pláticas sobre los riesgos y Enfermedades.

“Artículo 39. - Todos los trabajadores, a fin de que se adopten las medidas preventivas conducentes, están obligados a informar oportunamente a su jefe inmediato superior, y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, a cerca de las condiciones defectuosas en instalaciones físicas, maquinarias, equipo, instalaciones de energía, gases, vapor, u otros que puedan motivar un peligro, así como acatar

las disposiciones que en materia de Seguridad les sean dictadas o recomendadas".<sup>23</sup>

"Artículo 40. - Es objetivo para los trabajadores su asistencia a conferencias sobre prevención de accidentes y Enfermedades de Trabajo, así como las maniobras sobre siniestros que organiza la empresa por su conducto, y a los cursos que organiza la empresa sobre primeros auxilios".<sup>24</sup>

Como hemos visto, los trabajadores participan activamente en la prevención de los accidentes que pudieran ocurrir en la empresa o centro de trabajo, así como también participan activamente con las Comisiones Mixtas. Sin embargo, y por desgracia no todos pueden hacerlo directamente; por ello, los que pueden de esta forma, lo hacen cooperando con el Departamento de Seguridad e Higiene Industrial, asistiendo a los cursos y las platicas sobre los diversos dispositivos para prevenir los riesgos de trabajo que se llevan dentro de la empresa, de acuerdo al departamento al que cada uno pertenezca. Naturalmente, la asistencia por parte del trabajador será voluntaria; para ello, es muy genérico que al trabajador se le inculque el hábito de la Seguridad y la Higiene. Claro está, que para poder conseguir ese hábito, los inspectores de Seguridad e Higiene Industrial instruyen a los grupos de nuevo ingreso.

Por otro lado también resulta importante la participación de los trabajadores en la Seguridad y en la Higiene, a fin de lograr que ellos puedan laborar en un centro de trabajo adecuado donde no haya Riesgo de una Enfermedad o de algún otro tipo de Riesgo profesional.

De ahí que sea indispensable que el patrón colabore con entusiasmo participativo de los trabajadores hacia unos centros de trabajo mas seguros e higiénicos.

<sup>23</sup> Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa Gas de Veracruz Mabarak, s.a.de c.v., artículo 39.

<sup>24</sup> Ibidem artículo 40.

### 3.5. LA REGLAMENTACION EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE Y ANALISIS DE SU APLICACIÓN EN LA EMPRESA "GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V."

A continuación se analizará la Reglamentación que en materia de Seguridad e Higiene se encuentra vigente en la empresa "Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V.", así como su aplicación que de dicha reglamentación se ha hecho en tal empresa.

#### Título Segundo:

De las condiciones de Seguridad e Higiene en los Edificios y Locales de centros de trabajo.

En este capítulo, se habla de la Seguridad e Higiene que debe de haber en los diversos lugares en los que se desarrolla una actividad laboral. En el caso que nos ocupa, una empresa gasera, existen lugares particularmente peligrosos, en los que se implantan ciertas medidas especiales.

Por ejemplo: En una plataforma, se deberá de colocar una baranda de, por lo menos, 90 cms de altura; si dicha plataforma es para carga y descarga, deberá de tener, además, un espacio para que las personas puedan circular y estacionarse ahí.

#### Título Tercero:

De la Prevención y Protección contra los incendios.

En el caso de que la actividad labora que se desarrolla en ese lugar, implica un gran riesgo para el trabajador como consecuencia de los materiales que se manejen, dichas operaciones deberán de

hacerse en un lugar aislado en el que las salidas de emergencia deban de estar bien señaladas, lo mismo que las escaleras de emergencia.

En lo referente a los equipos de Seguridad para combatir los incendios, los centros de trabajo deberán de tener el equipo suficiente para la extinción de los mismos; entendiéndose este como: que exista, al menos, un extinguidor con que combatir el incendio de cualquier tipo por cada 30 mts. Cuadrados; salidas de emergencia; sistemas de alarma; compartimentos separados; uniformes y trajes no flamables, etc... además, deberán de tener suficiente agua en el caso de que no haya un arreglo con el Municipio, para que este dotado de agua.

El lugar donde se guarden las mangueras contra incendio, deberá de tener puertas de vidrio; ostentar letreros que digan que "en caso de incendio se rompa o se abra esa puerta". Así mismo, tanto las mangueras como el resto del equipo, deberán de ajustarse a la norma oficial Mexicana y estar constantemente verificándose.

Las mangueras deben de cuidarse para que no sufran daño alguno y purgarse después de que se usan. También deberán de probarse, cada seis meses, los extinguidores; aquellos sistemas que utilicen electricidad para su funcionamiento, deben de tener, como se indicó anteriormente, una fuente de poder independientemente de la que use la empresa. Los equipos portátiles, deberán de estar situados en lugares especialmente destinados para ellos; también es importante que los centros de trabajo existan alarmas contra incendio, lo más sofisticadamente posible, que estarán ubicadas en lugares muy visibles, y su sonido deberá de ser muy distinto a los que en la empresa produzcan las maquinarias.

También deben de hacerse simulacros de incendio, por lo menos cada seis meses de acuerdo con los programas de seguridad preestablecidos para tal efecto; por la debida realización de estos simulacros, se debe de adiestrar a los trabajadores en el uso de



extinguidores. En el caso de que surja un incendio, los trabajadores estarán obligados a prestar los auxilios por el tiempo que sea necesario. (Art.134 fracción VIII Ley Federal del trabajo).

También deberán de formar una cuadrilla de bomberos, en función de los trabajadores y la distancia al Departamento de bomberos, procurando integrarlas con personas que estén físicamente aptas para desempeñar ese cargo.

El patrón nombrará un encargado, el cual, a su vez, nombrará a los más aptos para desempeñar dicho cargo, así como también nombrará a los jefes y oficiales; los que hayan integrado esa brigada, deberán de estar siempre alertas para atender cualquier aviso de incendio y ensayarán periódicamente simulacros que el cuerpo de bomberos les haya programado y, bajo la propia supervisión de este.

#### Título Cuarto:

De la operación, Vigilancia y Mantenimiento del Equipo Industrial.

Para que puedan ser autorizadas maquinarias de una empresa, tienen que ser aprobadas por la Secretaría del Trabajo y previsión Social. Esta secretaría, hará una inspección y verá si están satisfechos los requisitos que marca la Ley.

Para obtener la autorización, el patrón deberá de llenar a través de una solicitud, los siguientes requisitos:

I.- Nombre de la Empresa y su Representante, así como domicilio para oír notificaciones.

II.- Especificación de si se trata de una instalación nueva o ya existente.

III.- Rama Industrial en la que se vaya a utilizar o se utilice la maquinaria.

IV.- Ubicación precisa del centro de trabajo en donde se encuentra la instalación.

V.- Potencial total nominal expresado en caballos, indicando en el registro de los motores con que cuenta la instalación.

VI.- Tipo y número de maquinarias.

En el caso de que la maquinaria de una empresa no respete lo señalado en las normas oficiales e instructivas correspondientes, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, no otorgará el permiso hasta que no hayan sido subsanadas las deficiencias que originaron dicha negativa.

En el caso de que se modifiquen las instalaciones o maquinaria, se deberá de dar aviso a la autoridad para que realice una inspección y, en su caso, lo apruebe; pero, si cuando el patrón dio el aviso a la autoridad y esta, no puede realizar la inspección, deberá de darle un permiso por noventa días al patrón. Una vez que se haya dado la autorización, deberá de estar puesta en un lugar visible.

Las partes del equipo o maquinaria que estén en movimiento, deberán de estar cubiertas de tal forma, que sus características sean las de evitar, en forma adecuada, peligro de accidentes a los trabajadores.

En el caso de que esa maquinaria que tiene protecciones, necesite lubricarse, deberá de tener unos orificios con tapas de cierre automático, bisagras o corredores.

Las pasabandas, manijas y garruchos, deberán de estar diseñadas y, en su caso, colocadas de manera, que no constituyan un riesgo para los trabajadores. Los patrones deberán de conservar en

buen estado de funcionamiento las protecciones y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo, verificándolo periódica y oportunamente.

Los equipo e Instalaciones eléctricas en los centros de trabajo, en donde se manejen gases o polvos explosivos o inflamables, deberán de ser a prueba de explosión, de acuerdo a la Norma Oficial; así también, deberán de estar manejadas por personal capacitado y solo tendrán acceso a dicho equipo, aquellas personas autorizadas por el patrón.

Dichas instalaciones deberán de tener un aviso que diga "Peligro, Alta Tensión".

Así como también, otro aviso que indique la maquina o equipo al cual energizan.

## Titulo Quinto:

### De las Herramientas.

Las Herramientas manuales deberán de ser utilizadas exclusivamente para los fines específicos para los cuales fueron diseñadas. En caso, de que se utilicen herramientas cerca de sólidos, líquidos o explosivos, estas deberán de ser antichispas y, ser revisadas periódicamente. Al operador se le deberá de adiestrar para su uso, exigiéndole el uso en todo momento, del cinturón porta herramientas.

Las Herramientas eléctricas deberán de tener las mismas indicaciones que las que tienen las herramientas manuales, con la diferencia de que las eléctricas deberán de ser revisadas en cuanto a las mangueras y conexiones que sirvan para conducir el aire

comprimido, así como el que tengan su conexión adicional a tierra de acuerdo a la Norma Oficial Mexicana.

## Título Sexto:

### Del manejo, transporte y almacenamiento de materiales.

Los Ascensores de carga deberán de estar equipados con dispositivos automáticos de frenaje de emergencia, para evitar la caída libre; así como también sus cabinas deberán de tener señales de emergencia en la parte exterior; tales señales se accionarán desde el interior y funcionarán por medio de baterías que permitan la intercomunicación al exterior.

En el caso de los ascensores que se utilicen para trasladar trabajadores o materiales que se empleen en el procedimiento de edificación, estos, con mayor razón, deberán de estar en buenas condiciones de uso y tenerlos exentos de defectos, ajustándose a la Norma Oficial Mexicana. Los ascensores de carga deben de tener las características adecuadas para el uso que se destinen. La máxima carga deberá de estar señalada claramente por un letrero en lugar visible para el operador. No es recomendable transportar conjuntamente mercancías u objetos con personas; esto acentúa mas la peligrosidad.

Por ello, la mayoría de las empresas, establecen como política, la separación del tipo de carga de cada ascensor.

Todos los montacargas, carretillas y tractores, llevarán marcada en un lugar visible, la carga máxima permisible, así como, los operadores, deberán de obtener la licencia expedida por las autoridades de trabajo, al igual que el refrendo de la misma cuando sea el caso.

Las carretillas deberán de estar pulidas o recubiertas de tal forma que durante su trabajo y manejo no produzca lesiones en las manos de los trabajadores. Los montacargas, tractores y carretillas se limitarán a una velocidad menor de 100 Km/h, establecida en el reglamento Interior de Trabajo y señalizada en los corredores.

Los transportadores elevados deben de estar enteramente cubiertos en los lugares de tránsito o de trabajo. Los transportadores impulsados mecánicamente deberán de tener, en las estaciones de carga y descarga, dispositivos para accionar el sistema de freno en caso de emergencia. Así también estar dotados de las protecciones y sistemas adecuados según el uso a que se destine; de conformidad con los instructivos correspondiente.

Los tubos, accesorios y válvulas de los sistemas de tubería, deberán de tener las especificaciones de diseño y material, adecuados a la clase de sustancia que conduzcan y, ser calculados para soportar la presión y la temperatura a las que se les someta de acuerdo a la norma oficial mexicana. Los sistemas de tubería, deberán de ser instalados, de tal forma, que se evite el sifonaje accidental del contenido de los recipientes y, deberán quedar firmemente anclados y soportados para que puedan brindar fácil manejo y acceso para su revisión e inspección.

Así mismo, es conveniente tener un plano de las instalaciones de estos sistemas de tuberías, ya que en el supuesto de un accidente que provocase el derramamiento o el escape de las sustancias conducidas por estos, al tener este plano se facilitaría el cierre de algunos tramos evitando mayores daños.

Es conveniente también, el verificar en dicho plano, el lugar exacto donde se localizan los entronques de estas tuberías para cumplir con la obligación periódica de su revisión a efecto de estar completamente seguros que continúan selladas y que el peligro de algún riesgo de trabajo es mínimo y así, establecer un mayor nivel de seguridad en la empresa y en la productividad que consecuentemente aumentará la calidad del trabajo.

Este sistema de tubería deberá de estar instalado de tal forma, que pueda ser fácilmente localizado debiéndose pintar o marcar en forma diferente para su identificación y se deberán colocar instructivos o normas oficiales aplicables. Así también, el sistema de tuberías debe ser mantenido adecuadamente y, las fallas que ocurran, deben ser reparadas inmediatamente.

### Título Séptimo:

Del manejo, transporte y almacenamiento de sustancias inflamables, combustibles, explosivos, corrosivos, irritantes y tóxicos.

Las sustancias inflamables y combustibles deben ser almacenadas, transportadas y manejadas de tal forma que disminuyan los riesgos de incendio de acuerdo a lo que señalan los instructivos correspondientes. Quedará prohibido fumar en las áreas en las que se almacenen y manejen sustancias inflamables debiéndose colocar avisos en lugares visibles, que señalen la prohibición. Es evidente que las sustancias explosivas están reguladas y sujetas a la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos y a su Reglamento. En el caso de que suceda algo que no este previsto en los anteriores ordenamientos, se adoptarán las medidas adecuadas, de conformidad con los instructivos correspondientes.

Así mismo, sé prohíbe fumar en estas áreas, por su peligrosidad y, solamente podrá tener acceso a estas el personal autorizado por la empresa.

En lo concerniente a las sustancias corrosivas e irritantes, deberán de ser manejadas de tal manera que se eviten fugas y derrames, de acuerdo a lo que indiquen los instructivos correspondientes. Las tuberías, conexiones y otros dispositivos para llenar o vaciar tanques o depósitos, deberán de ser adecuados y

tendrán las especificaciones pertinentes sobre las operaciones que se deban de realizar.

Los locales que hayan sido destinados para el manejo de estas sustancias, deberán estar dotados de regaderas de presión y de lavado para el caso de emergencia y, estar situados cerca de los lugares de peligro.

Las sustancias tóxicas también se manejen y almacenen, de tal manera que disminuyan los riesgos de intoxicación y siguiendo los instructivos. Así como también los tanques de almacenamiento y los conductos deberán de tener avisos que indiquen la peligrosidad.

### De las condiciones del medio ambiente de trabajo.

Son contaminantes del ambiente de trabajo los agentes físicos y los elementos o compuestos químicos o biológicos capaces de alterar las condiciones del ambiente del centro de trabajo y que por sus propiedades concentración y nivel y tiempo de acción puedan alterar la salud de los trabajadores.

Cuando en los centros de trabajo se rebasen los niveles de contaminación permitidos, los patronos deberán de hacer lo siguiente:

1. - Adoptar, en su orden alguna de las siguientes medidas:
  - a) Sustituir o modificar los agentes o elementos o sustancias que no causen daño.
  - b) Reducir la contaminación al mínimo.
  - c) Introducir modificaciones en los procedimientos de trabajo o en los equipos.

2. - Cuando por la naturaleza de los procesos no sea posible reducir los contaminantes a los límites permitidos los patrones deberán de adoptar, en su orden, alguna de las siguientes medidas:

- a) Aislar las fuentes de contaminación de los procesos, en los equipos o en las áreas.
- b) Aislar a los trabajadores.
- c) Limitar los tiempos y frecuencias en que el trabajador esta expuesto a contaminantes.
- d) Dotar a los trabajadores de equipo de protección adecuada sobre los contaminantes sólidos, líquidos y gaseosos, que son todos aquellos compuestos o mezclas que modifiquen el medio ambiente de trabajo y que por sus características y concentraciones puedan alterar la salud de los trabajadores.

Así, cuando se presente algunos de estos contaminantes, no se deberán de alterar los niveles máximos establecidos en los instructivos correspondientes.

Las condiciones térmicas del ambiente de trabajo, deben de mantenerse dentro de los límites que correspondan a cada tipo de trabajo y, en el caso, de que los trabajadores estén expuestos a condiciones térmicas elevadas, y a tomar las siguientes medidas para no rebasar los límites establecidos.

- I. - Aislamiento de la fuente, del equipo de área.
- II. - Modificación del equipo de procedimiento.
- III. - Modificación de la temperatura, humedad relativa, velocidad del aire y la carga del calor radiante.
- IV. - Disminuir el esfuerzo físico del trabajador.
- V. - Limitación de los tiempos y frecuencias de la reposición.
- VI. - Uso del equipo de protección personal.

En estos centros de trabajo se les deberá de otorgar periodos de descanso o de recuperación en zonas adecuadas de reposo, de



conformidad con los instructivos correspondientes. También se deberá de tener, en los centros de trabajo, ventilación natural o artificial adecuada para evitar el insuficiente suministro de aire y así evitar los cambios bruscos de temperatura y, en su caso, la humedad o resequeadad y los olores desagradables; esa renovación de aire, se hará conforme a los instructivos correspondientes.

En cuanto a la iluminación, deberá de ser suficiente y adecuada, sin que produzca deslumbramiento a los trabajadores. En aquellos lugares donde la iluminación sea absolutamente necesaria, deberá instalarse un sistema de iluminación de emergencia; así como también, tener luz suficiente en aquellos lugares, escaleras, accesos y almacenes.

## Titulo Noveno:

### Del equipo de Protección Personal.

Los patrones deberán proporcionar a disposición de los trabajadores el equipo de protección y, estos deberán de usarlo.

Este equipo debe de ser el necesario y brindar una protección eficiente; en tanto que, las Comisiones de Seguridad e Higiene, deberán vigilar lo siguiente:

1. - Que se seleccione el equipo de Protección Personal adecuado de acuerdo con el Riesgo que se pueda llegar a presentar.
2. - Que el equipo de protección personal sea facilitado siempre que se requiera y resulte necesario.
3. - Que el equipo sea mantenido en óptimas condiciones higiénicas y de funcionamiento.

4. - Que el equipo sea utilizado por los trabajadores adecuada y correctamente.
5. - Que no se le cause daño intencional al equipo.

Estas mismas autoridades reportarán a los patrones y a las autoridades del trabajo, cualquier fallen el cumplimiento de estas disposiciones.

En los casos en que el trabajador, por su labor, este expuesto hacer lesionado en la cabeza, se tendrá la obligación de usar casco de seguridad y aquellos que estén expuestos a maquinarias en movimiento, deberán protegerse el cabello con gorras bien ajustadas y de material de fácil aseo.

Cuando estén expuestos a ruidos continuos e intermitentes, capaces de causarles un daño, tendrán la obligación de estar protegidos en ambos oídos.

En lo concerniente a la protección de la cara y los oídos, a aquellos trabajadores que estén expuestos a los gases, vapores o iluminaciones anormales, se les deberá proporcionar caretas a cada uno en particular. En el caso de los trabajadores requieran de lentes correctores y necesiten usar lentes de protección, el patrón deberá de proporcionárselos.

Para la protección del cuerpo y de los miembros, el patrón deberá de proporcionar a los trabajadores guantes, guanteletas, mitones y mangueras protectoras, y estos deberán de ser de un material y diseño adecuado para el riesgo y tipo de trabajo que se realice permitiéndolo al trabajador el movimiento de los brazos, manos y dedos debiendo de ser fácilmente quitables a efecto de que si se sufrió un riesgo no imposibilite la pronta atención medica.

Así también, cuando el riesgo haga necesario el empleo de mandiles de características especiales o el empleo de mandiles o delantales, esos deberán de ser otorgados por el patrón.

Título Décimo:

### De las condiciones generales de higiene:

En el sitio de trabajo no se tomará ningún tipo de alimentos, a menos que ese sitio este destinado para venta o consumo de alimentos. El agua potable que utilice una empresa, que no este conectada al sistema potable del municipio, deberá de estar contenida en un depósito de almacenamiento. Dicho depósito deberá de ser independiente de la reserva de agua para incendio; esos centros de trabajo deberán contar con bebedores higiénicos de agua potable y purificada, así como vasos limpios y preferentemente desechabais.

Los centros de trabajo que estén provistos de regaderas, dispondrán de bastidores y casilleros adecuados, debiendo de estar los excusados y mingitorios apropiados y debidamente dotados de agua corriente para su limpieza.

## **CAPITULO IV**

### **CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DELTRABAJO.**

#### **4.1. CONSIDERACIONES GENERALES.**

#### **4.2. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EL MANEJO DE LOS FACTORES HUMANOS DE LA PRODUCCION.**

##### **4.2.1. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA EMPRESA "GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V."**

#### **4.3. OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES.**

##### **4.3.1. COMENTARIO A LAS OBLIGACIONES QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V."**

#### **4.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.**

##### **4.4.1. COMENTARIO A LAS OBLIGACIONES QUE TIENEN LOS PATRONES DE LA EMPRESA "GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V."**

#### **4.5. OBJETO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

#### **4.6. LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

## 4.1. CONSIDERACIONES GENERALES.

En los capítulos precedentes se han analizado a los riesgos de trabajo, su evolución, reglamentación y la prevención que de estos se logra a través de las medidas de seguridad e higiene laborales.

Definitivamente, un ambiente de trabajo seguro, con unas condiciones de limpieza y pulcritud adecuadas, disminuyen ostensiblemente la posibilidad de ocurrencia de cualquier riesgo; sin embargo, esas medidas en forma aislada no reducen al máximo posible la ocurrencia de los riesgos de trabajo. Las medidas de seguridad están encaminadas a conseguir que el ambiente de trabajo, entendido este como: instalaciones, maquinarias, herramientas, procedimientos, accesos, salidas y sistemas de ventilación estén en ciertas condiciones o, estén diseñadas para su uso normal de una forma que durante este no puedan ocurrir accidentes o percances; la higiene coadyuva a lograr que las condiciones de uso de tales maquinas e instalaciones sean las adecuadas y que, llegado el momento, se les pueda utilizar sin ningún temor a que pueda ocurrir un mal funcionamiento, una descompostura o que por estar sucias lleguen a agravar el problema. Sin embargo, ¿Qué medidas son las que logran que, precisamente la actividad que hace uso de tales instalaciones y herramientas sea la adecuada?, ¿Qué medidas logran que el desarrollo del trabajo sea seguro o bien, que en caso de ocurrir algún accidente, los trabajadores posean los conocimientos adecuados para saber que hacer o que maquina activar o componer?, o peor aún, ¿Qué medidas son las que logran que los trabajadores estén en condiciones de poder laborar con maquinas, procedimientos y sistemas sofisticados que disminuyen la posibilidad de riesgos pero que, a la vez por su eficacia son más complicadas que otras?

La capacitación y el adiestramiento son medidas encaminadas a lograr que el elemento humano dentro del proceso productivo, tenga ciertos conocimientos y destreza que le permitan improvisar cuando determinadas maquinas fallen; que sepan, incluso como componerlas, que puedan llegar a manejar maquinarias y procedimientos más complejos, implicando para ellos un ascenso, una mejoría en el salario

y, para los demás, un mejor proceso productivo que generará riqueza y mejor calidad de vida; definitivamente, el tener mayor preparación, conocimientos y destreza; en cualquier aspecto de la vida, nos hace mejores; específicamente en el área del trabajo, el contar con "mano de obra calificada", es de las mejores partes del patrimonio de una empresa, ¿Porqué?, Precisamente porque resulta imposible el prever todos los accidentes y fallas; cuando ocurren éstos, la gente con la suficiente preparación, intervendrá, los solucionara o, por lo menos evitará mayores males; si esa gente la integran los trabajadores necesariamente por su contacto directo con la fuente de trabajo, por su conocimiento de las maquinas, por su debido aprecio al empleo, no sólo solucionarán mejor que cualquier otro tipo de personas tales problemas si no que incluso, en aras a evitarlos llegarán a establecer medidas que ellos mismos sientan necesarias, por ello, y como se verá a través del presente capítulo, al igual que en materia de seguridad e higiene laboral tratándose de la capacitación y el adiestramiento la Ley a previsto la integración de "Comisiones Mixtas", precisamente por subsistir en el legislador, esta idea que se menciona: los trabajadores, debidamente capacitados y adiestrados son las personas más convenientes para prevenir y solucionar los riesgos de trabajo.

Los motivos de esta idea se irán explicando y desarrollando en el presente capítulo, así como las que ya se han exteriorizado dentro de la creación de las mencionadas Comisiones Mixtas", por otro lado cabe mencionar que dicha creación de las anteriores ha sido tomada como una verdadera forma de revolucionamiento dentro de la forma de proteger, capacitar e inculcar dentro del propio trabajador la seguridad e integridad del mismo trabajador como persona individual así como la de sus propios compañeros de trabajo, y de la empresa propia.

Los motivos de esta idea, se irán explicando y desarrollando en el presente capítulo. Las preguntas que se han enunciado irán encontrando sus propias repuestas de manera que al final del presente capítulo se pueda concluir el grado con que la capacitación y el adiestramiento coadyuvan a lograr la prevención de los riesgos de trabajo, y el cómo se puede ir incrementando y añadiendo nuevas

formas de cuidados y capacitaciones mas profundas de acuerdo al avance de la modernización y que también pueda ser aplicado a los procedimientos de las Comisiones Mixtas.

#### 4.2. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EL MANEJO DE LOS FACTORES HUMANOS DE LA PRODUCCION.

La Ley, al hablarnos de la capacitación y el adiestramiento, utiliza dichos términos de manera conjunta y hasta cierto punto, indistintamente; de forma que, nos da a entender que pudiesen ser palabras sinónimas; lo que, parece estar en discrepancia con lo que la Real Academia de la Lengua Española señala al respecto:

“CAPACITAR ”: Habilitar. Formar una aptitud o disposición para la realización de ciertas actividades.

“ADIESTRAR: Adiestrar. Mejorar las aptitudes o habilidades. Hacer de alguien un diestro.

No obstante, al incorporarlos a un reglamento, estos dos términos sí son empleados como acepciones distintas; esta distinción radica en las finalidades que cada uno de estos términos persigue.

De hecho, en la Ley Federal del Trabajo, artículo 153 – f, no se las distingue por sus finalidades, sino que por el contrario, se les asemeja en fines:

“Artículo 153 –f. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en sé actividad; así como proporcionarle 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”.

Concluyendo, que en términos reales, la Capacitación en materia del trabajo, tiene como finalidad el hacer apta o habilitar a una persona (trabajador), para poder desempeñar una actividad ya sea, en un puesto de nueva creación o, en el que ya ocupaba, pero con la tecnología avanzada; Mientras que, adiestrar, en términos laborales, es el convertir al trabajador en un diestro, es decir, procurarle un mejor manejo o dominio de las habilidades o aptitudes que ya poseía.

Por tanto, la diferencia esencial son los fines: mientras que la capacitación genera conocimientos y aptitudes nuevas para su desarrollo en puestos distintos o con tecnología avanzada, el adiestramiento no va ocasionar nuevos conocimientos ni aptitudes; si no que, los conocimientos poseídos y las aptitudes adquiridas, se van a perfeccionar de modo que se adquiera una experiencia que permita una total destreza en el desarrollo de tales conocimientos o aptitudes.

Respecto a en qué momentos se debe impartir la capacitación y el adiestramiento, el Lic. Francisco Ramírez Fonseca, nos habla, en su obra “Condiciones de Trabajo de la Capacitación y el Adiestramiento”, de los momentos en que se puede capacitar o adiestrar al trabajador y de los efectos que produce este esfuerzo en el salario de tales trabajadores.

Respecto a los momentos en que se puede capacitar, estos pueden ser:

- a) Durante la jornada de trabajo.



b) Después de la jornada de trabajo.

En el primer caso, como la capacitación se imparte durante horas de trabajo, a opinión de este autor, el salario de los trabajadores no debe incrementarse ya que el tiempo dispensable para la capacitación es precisamente el que se tiene que laborar.

En el segundo caso, como la capacitación se imparte en horas fuera de la jornada de trabajo esto implica un esfuerzo extra para el trabajador y, desde luego un afán de superación, por lo que pudiera pensarse que si debiese ser estimulado con incremento en su salario; sin embargo la empresa también invierte recursos, tiempo y muchas veces hasta más esfuerzo que el trabajador por lo que, aunado a la idea de que el principal beneficiado de la capacitación es el propio trabajador por adquirir nuevos conocimientos, es claro que el esfuerzo que realiza se ve compensado por el esfuerzo que también realiza la empresa y finalmente él estímulo lo va a encontrar en puestos de mayor jerarquía que pueda llegar a ocupar. A los que si se les debe de remunerar de forma extraordinaria es a los trabajadores que imparten la capacitación puesto que es un servicio y colaboración que prestan a la empresa y de la cual no recibe nada a cambio; siendo necesaria dicha retribución extraordinaria.

Cabe señalarse que los trabajadores que se han capacitado en horas fuera de la jornada de trabajo y que, llegan a ocupar vacantes o puestos de nueva creación, definitivamente obtendrán un salario mejor por la razón de la categoría del puesto; pero, no hay que olvidar que a ese puesto y a ese salario se llegó a través de la capacitación.

Constitucionalmente el artículo 123, apartado "A" fracción XIII obliga a los patrones, específicamente empresarios, a capacitar y adiestrar a los trabajadores. Por otro lado la Ley Federal del Trabajo, artículo 153-A establece correlativamente a dicha obligación Constitucionalmente el derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados aún cuando ya lo estuviesen para ocupar ese empleo. Tal derecho supone al patrón con la carga para cumplir su obligación y

supone, también la buena disposición de los trabajadores para capacitarse.

No obstante, debe considerarse al trabajador como un ente mayor de edad y, por tanto, sujeto de responsabilidades.

Ningún trabajo le costaría al patrón, convencer a los trabajadores de que les beneficia en todos los aspectos, el capacitarse y adiestrarse y que puede llegar a ocupar en un momento dado, una vacante si es que están capacitados o bien, en su defecto, les puede ayudar a lograr nuevos puestos que seguramente les proporcionarán mayor remuneración o satisfacciones, ya que, como es sabido, resulta muy importante que el país aumente la productividad y una de las formas de lograrlo es concientizando al trabajador para que se prepare y no siga adoptando una actitud desfavorable para las exigencias del tiempo en que vivimos.

Después de haber hablado de lo que significa capacitación y adiestramiento, de ver la diferencia entre uno y otro y, de tomar en cuenta lo que señala la Ley con respecto a la obligación que tiene el patrón de capacitar y adiestrar a los trabajadores, resulta, también importante que se hable sobre la vacante, el derecho de antigüedad y el derecho de preferencia en lo que respecta a los puestos para aquellas personas que se capacitaron o adiestraron.

Empecemos por definir cada uno de los conceptos y la relación que tienen unos con otros:

1) **Derecho de Antigüedad.**- Es el periodo de servicios prestados por un trabajador, a un patrón determinado.

Esa antigüedad que tiene el trabajador prestando sus servicios, trae como consecuencia una gran relación de amistad entre este y el patrón, así también el patrón deberá hacer un cuadro de antigüedades

de los trabajadores de la empresa distribuyéndolos por categorías expidiéndoles anualmente, una constancia de antigüedad a cada trabajador; esa misma antigüedad, se tomará como base para formular el escalafón de ascensos, a fin de que, en un futuro, pueda ocupar una vacante el trabajador.

**Vacantes.-** Son aquellos puestos desocupados ya sea por despido, jubilación u otras consecuencias y que traen como efecto, que debe ser ocupadas por otro trabajador.

La Ley Federal del Trabajo nos habla en sus artículos 159 y 160 de dos tipos de vacantes los cuales son: Una vacante menor de treinta días y la segunda, que es mayor de treinta días.

En lo referente a la primera, deberá de ser cubierta por los trabajadores de mayor antigüedad en la categoría inmediata superior. En lo que respecta a la segunda, esta será cubierta por el de mayor antigüedad en el puesto inmediato inferior, pero si el patrón capacitó a los trabajadores, estos deberán de acreditar cual es el de mayor actitud.

En lo referente a los puestos de nueva creación, en este caso, el que tiene mayor derecho es el de mayor antigüedad y, en el caso de que el patrón haga caso omiso de ese derecho, el sindicato deberá de sancionarlo y el patrón deberá de reconocer al de mayor antigüedad.

Aquel trabajador que quiera ocupar una vacante deberá de llenar una solicitud que contendrá:

- A) Su nombre.
- B) Domicilio.
- C) Nacionalidad.
- D) El tipo de trabajo que desempeña.
- E) El tiempo en el que lo desempeño.
- F) La denominación de su sindicato.

- 2) **Derecho de Preferencia.**- es el derecho que gozan los trabajadores para que, ante la oportunidad de una vacante sean elegidos entre otros por razón de su antigüedad y capacidad en el trabajo.

En el Artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo establece los derechos de preferencia, antigüedad e incluso ascenso:

“Artículo 154. - Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe Contrato Colectivo y este contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el Contrato Colectivo y el estatuto Sindical.

Se entiende por Sindicalizado todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida”.

En caso de que el patrón prefiera algún trabajador y, dicha preferencia vaya en contra de lo dispuesto en la Ley o en los mismos estatutos del sindicato, si es que existe este, dicha preferencia quedará sin efecto, por tanto si el patrón tiene concertado un contrato colectivo con el sindicato, deberá de preferir a los trabajadores que estén en dicho sindicato de los que no lo estén.

- 3) **Derecho de Ascenso.**- El maestro Mario de la Cueva en su Obra “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, externa un doble criterio sobre el ascenso:

- Primero señala que es la actitud del trabajador para poder cubrir las vacantes y puestos de mayor jerarquía a la que desempeñaba;
- Posteriormente lo conceptualiza como la obligación de la empresa de cubrir la vacante con los trabajadores de categorías inmediatas inferiores de acuerdo a lo establecido por la Ley.

#### 4.2.1. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA EMPRESA "GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V."

En la mencionada empresa Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V., se ha llevado a cabo una serie de cursos con relación a la capacitación de los trabajadores que se crea que tengan una serie de actitudes para poder desarrollar un trabajo diferente al que estaban desarrollando con anterioridad y también para aquellos trabajadores que hayan ingresado a la empresa por primera vez. A continuación, se especificarán los diversos cursos de capacitación que se han llevado a cabo y, sobre que tipo de capacitación se han impartido:

- a) De acuerdo con el programa de capacitación, elaborado por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la mencionada empresa, se han impartido cursos sobre el manejo de nuevas maquinarias de reparto de gas estacionario; dicho curso fue impartido por el Jefe de mantenimiento de la empresa; a su vez, dicha persona, fue anteriormente capacitada en el manejo de la maquinaria.
- b) También se han llevado a cabo cursos sobre el llenado de tanques cilíndricos; mismo curso tiene comprendido durante su desarrollo el aprendizaje de diversas formas tanto de llenado como de vaciado, así como también tiene la impartición de teorías físicas entre las que se pueden mencionar la presión de llenado de un tanque cilíndrico, la resistencia del material con que están elaborados dichos cilindros, la maleabilidad del material, la resistencia de los cilindros a diferentes tipos de presiones, así como de temperaturas extremas, manejo de los cilindros; así mismo también se comprenden cursos intensivos sobre el manejo de los diferentes gases, su comportamiento en la atmósfera, dentro de un cilindro, diversas formas de llenado de diferentes tipos de gases, etc.,

En dichos cursos, asistieron tanto trabajadores de nuevo ingreso como trabajadores de mayor antigüedad, quienes fueron capacitados con los cursos para el entendimiento, desarrollo y manejo tanto de la nueva maquinaria y tecnología que se tiene, así como de los diversos métodos científicos y técnicos de los elementos a que se manejan en la gasera.

En cuanto al adiestramiento, entre otros cursos que se han llevado a cabo sobre distintas materias son los siguientes:

a) Se han elaborado cursos de adiestramiento de acuerdo al programa dado por la comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa de Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V., en lo referente a que se ha adiestrado al personal que labora en la empresa en el cuidado y vigilancia de los depósitos generales de gas ubicados en la planta principal de gas, y, en lo referente a como cargar o descargar el gas de las pipas y como cargar el gas del depósito general de nueva cuenta a las pipas de reparto.

b) También, se han llevado a cabo cursos con relación al adiestramiento del personal en lo referente al cambio de válvulas del cilindro, así como también en lo concerniente a poder detectar con seguridad las fugas que pudieran existir tanto en tanques generales de contención, tanques estacionarios, y cilindros.

Así ha sido como se han impartido los cursos de capacitación y adiestramiento a los empleados de la planta y los cuales, han tenido como finalidad, procurarles una mejor capacitación y adiestramiento en el manejo de maquinarias nuevas y las ya existentes.

#### 4.3. OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES.

La Ley Federal del trabajo establece las obligaciones que tienen los trabajadores cuando van a recibir una capacitación y adiestramiento por parte del patrón y estas obligaciones están

específicamente comprendidas en el artículo 153-H de la mencionada Ley:

I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo, y demás actividades que forman parte del proceso de capacitación y adiestramiento.

II.- Atender a las indicaciones de las personas que imparten la capacitación y adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

Claro está que, el trabajador que acepte ser capacitado deberá de cumplir todas las obligaciones salvo que, por causa justificada, no pueda cumplir con ellas.

En el caso de la primera fracción, las consecuencias que acarrearía el no asistir a los cursos o sesiones, sería el que la empresa tuviera el derecho de aplicar una sanción disciplinaria o incluso, rescindir la relación laboral según la importancia y gravedad del caso.

En el caso de la segunda fracción, las consecuencias que podrían traer el no atender a las indicaciones y a los programas de los capacitadores serían las mismas que las de la primera fracción.

Debemos de tomar en cuenta que estas obligaciones están sujetas a una condición y a una modalidad. En lo referente a la condición, esta consistirá en que los trabajadores por sí o a través de su representante sindical deberán de dar cumplimiento en la forma como se estipuló. En lo referente a la modalidad, consiste en que los empresarios solo estarán obligados a capacitar y adiestrar respecto a actividades inherentes a la propia empresa.

También deberán estar los patrones pendientes de que esa capacitación sea la adecuada al trabajo que se va a reemplazar o en

lo referente a la incorporación de un nuevo trabajo y, además, también deberá de ser impartida por personal debidamente capacitado para poder impartir sin ninguna alteración y obstáculo dicha capacitación, o bien, por el propio patrón si es que este es conocedor del curso y está capacitado para hacerlo.

#### 4.3.1. COMENTARIOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V., "

Respecto a la primera fracción del artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo establece la aplicación que los trabajadores tienen de asistir puntualmente a los cursos y demás actividades que formen parte del programa de capacitación y adiestramiento, en el caso muy particular de los trabajadores de esta empresa, se puede decir que por lo general asisten a las sesiones que se les imparten y, además suelen mostrar un gran interés en las actividades que se les encomiendan. No obstante hay excepciones, algunas de ellas justificadas no asisten por tener exceso de trabajo que no se ha terminado, por encontrarse en alguna comisión o enfermos. En estos casos, se les debe de procurar impartirles tales cursos en días y horas a las que puedan asistir, y los que no asistan por decidía u otra causa no justificada previa valoración de la importancia del curso y de loa antecedentes disciplinarios del trabajador se le podrá imponer una sanción que establece el reglamento interior de trabajo y que, para el caso de esta empresa puede ser, desde una simple llamada de atención hasta la rescisión de la relación laboral.

Podemos señalar que actualmente existe cierto grado de concientización de parte de los trabajadores para capacitarse, ya que la necesidad que se ha vivido actualmente y que aún prevalece en el país los ha hecho entender en la idea de capacitarse.

En la segunda fracción, se nos habla que el trabajador deberá de atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación



y el adiestramiento así como de cumplir los programas respectivos que se imparten a los trabajadores de la empresa Gas de Veracruz Mabarak, S.A. DE C.V., por lo regular las personas que les imparten los cursos de adiestramiento son las mismas personas que laboran en esta empresa y que como tienen una gran antigüedad así como experiencia en esa materia cuentan con la autorización de la secretaria del trabajo y previsión social para realizar dichos programas de adiestramiento. De esa forma se hace un gran ahorro al patrón y se beneficia al trabajador que se le imparte ese adiestramiento por que es impartido por otra persona que ya ha visto laborar y sabe de sus habilidades en el manejo de tal o cual maquinaria o instrumento del cual sé este impartiendo la capacitación.

En estos casos, cuando los trabajadores sumamente experimentados y que incluso han tomado cursos de capacitación relativos al mismo que ellos imparten a sus colaboradores sería prudentes el que se establezca en la Ley, que no será necesario solicitar aprobación del programa y curso que se imparte a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, ya que la aprobación es una tramite prolongado y que detendrá la capacitación inmediata, en tanto este no sea aprobado por dicha autoridad, sería en todo caso solicitar tal aprobación a la misma Comisión y que ella tomase tal responsabilidad porque de entre sus funciones está el velar por una correcta capacitación.

En el caso de la capacitación, se debe contratar por lo regular a personas que tengan basta experiencia en impartir este tipo de cursos, es decir, si se capacita a alguien para el manejo de cierto aparato o de alguna maquinaria nueva naturalmente será que el que imparta tal curso deberá de ser un experto en el manejo de la misma y preferentemente contar con un grado académico, es decir algún técnico o algún otro superior, ya que este es uno de los requisitos para que con fundamento en el artículo 153-C la secretaria del trabajo y previsión social con apoyo en el artículo 153- P les otorgue la autorización y registro como capacitadores, por lo general los capacitadores en esta empresa son los propios trabajadores que habiendo obtenido durante su labor una experiencia suficiente y han

sido capacitados en Forma teórica y han obtenido esa autorización de esa secretaria.

Cabe mencionar que en esta empresa, la capacitación se imparte estrictamente durante las horas de jornada, salvo que por convenio o por tratarse de capacitación distinta al puesto que se ocupa, se tenga que realizar necesariamente fuera de las horas de trabajo. Lo anterior va de acuerdo con lo que establece el artículo 153 -E del ordenamiento citado.

En el caso de la última fracción referente a la obligación de los trabajadores de presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes, en este caso a la empresa que ejemplificativamente nos referimos a establecido exámenes periódicos que posteriores a cualquier otra empresa se han decidido continuar imponiendo ya que no sólo es necesario que se valoricen los conocimientos, sino que estos se conserven y se mantengan actualizados para el continuo ir y deben ir del desarrollo de la tecnología, así como de los constantes programas de trabajo que se vayan expidiendo para el continuo enriquecimiento intelectual de los trabajadores en el manejo de los mismos desarrollada y de los mismos patrones que gozarán de tener trabajadores capacitados y representará mayores ganancias para las empresas que otros tengan.

#### **4.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.**

En este punto, las obligaciones que tienen los patrones con respecto a la capacitación y adiestramiento, se analizarán los aspectos particulares de esas obligaciones que son las siguientes:

- I.- Proporcionar a los representantes patronales que deberán integrar las comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su vida y productividad.
- II.- Designar a los representantes patronales que deberán integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

- III.- Participar en la Constitución de las Comisiones Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas Industriales.
- IV.- Incluir en los Contratos Colectivos de Trabajo las Cláusulas relativas a su obligación de capacitar y adiestrar.
- V.- Presentar ante la Secretaría del Trabajo dentro de los quince días a la celebración revisión o prórroga del contrato para su aprobación o modificación.
- VI.- Celebrar con sus trabajadores cuando no hubiere contrato colectivo de trabajo, los convenios de capacitación y adiestramiento y presentarlos ante la Secretaría del Trabajo dentro de los 60 días siguientes a su celebración o aprobación.

Así pues, la capacitación y adiestramiento deberán de impartirse durante la jornada de trabajo. Solo se podrá impartir la capacitación o el adiestramiento fuera de la jornada de trabajo, cuando el objeto de la capacitación sea el de preparar al trabajador para una actividad distinta a la que realiza en la empresa ya que en este caso, se entiende que el patrón le está otorgando unos conocimientos que van mas allá de su obligación.

Esto se fundamenta en el artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala situaciones análogas; en estos casos, como el incumplimiento tiene lugar fuera de la jornada de trabajo, la situación será otra. Por tanto, la única sanción que se podrá poner al trabajador será la de perder la oportunidad de capacitarse y, lo marca la fracción III del artículo 153-H de la citada Ley, la sanción que recibirá el trabajador que no presente exámenes o bien, que lo repruebe, perdería el derecho a los ascensos.

Estas obligaciones de capacitar y adiestrar deberían establecerse en un precepto jurídico que fundase la periodicidad de las mismas; es decir, que impusiera el incumplimiento de tales obligaciones, a través de cursos, por lo menos uno al año, con la finalidad de lograr la actualización del trabajador y el equipamiento de la calidad del trabajo con los adelantos técnicos en las maquinarias.

#### 4.4.1 COMENTARIO DE LAS OBLIGACIONES QUE TIENEN LOS PATRONES DE LA EMPRESA GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V.

Vamos a hacer algunos comentarios respecto a las obligaciones que tienen los patrones en materia de capacitación y adiestramiento; por principio, analizaremos el primer punto de las obligaciones que tienen los patrones.

En el primer punto; se ve que tienen la obligación de proporcionar a cada trabajador, una capacitación y adiestramiento para que así pueda elevar su nivel de vida y la productividad de la empresa para la cual labora; de lo anterior se deduce que la finalidad primordial de dar la capacitación tiene dos aspectos: El primero, es que al darle ese tipo de facilidades al trabajador, el patrón tratará de elevar la forma de vida del trabajador, para que asiera, se pueda desarrollar y aspirar a un mejor trabajo. La segunda se refiere a la ganancia que obtiene el patrón al capacitar y adiestrar al trabajador, y es que mientras mejor este preparado el trabajador, podrá dar mayor rendimiento mejorando el producto de la empresa e incluso, llegará a utilizar mejor las herramientas dadas por el patrón.

En el segundo punto se establece la obligación de formar una comisión mixta por parte del patrón; y es que esa comisión deberá de estar formada por el mismo número de representantes obreros y patronales. En el caso de la empresa Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V., el patrón realiza una junta con todos los socios de la empresa para poder discutir y elaborar una lista de las personas que podrían ser las más aptas para fungir como representantes de la empresa en las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

En el tercer punto; el patrón deberá de participar en la formación de las Comisiones en las distintas ramas de la Industria. Respecto a ese punto, en la empresa antes referida, los patrones participan de manera no muy activa puesto que, esas comisiones de la rama

industrial, no son muy correctas en la forma de designar a esos miembros, ya que no siempre se designan a los más aptos, sino que, muchas veces se designa a los que tienen mas relaciones o mas amistad; es por eso, que la empresa Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V., no participa en la designación y constitución de tales comisiones.

En el cuarto punto, los patrones deberán de incluir en los contratos colectivos, las cláusulas de capacitación y adiestramiento. En este caso, el patrón de la empresa antes mencionada, no solo otorgó esas cláusulas, sino que las amplió en lo referente a que también se obliga a remunerar a aquellas personas que tomaron los cursos, asistieron puntualmente a los mismos y pasaron los exámenes; así como también otorgan una especie de aliciente a los trabajadores que imparten tales cursos.

Estas cláusulas, por los resultados que han producido, serían convenientes se incorporaran en la Ley como una obligación ya que lejos de significar una carga, es una obligación que acarrea beneficios para ambas personas.

Y, además de beneficios mutuos, por estadísticas, dentro de la misma empresa, se ha notado, que ha raíz de la impartición de estos cursos remunerando extraordinariamente a los trabajadores que tienen esta calidad de capacitadores, y a los que obtienen un gran desempeño en estos cursos, además de su beneficio económico y del reconocimiento social que dentro de la empresa se hace de ellos, se ha logrado un ambiente de trabajo en el que los riesgos han sido disminuidos hasta un 70% (datos obtenidos de las incapacidades y bajas profesionales que en años antes se tenían de la plantilla de los trabajadores y que, a raíz de estos cursos se han disminuido en este porcentaje).

Sobra decir que por la naturaleza del hombre este responde a relaciones de causa efecto y todos sabemos, que siendo estimulados tanto económicamente como socialmente por el prestigio o el

reconocimiento que se les pueda dar, la gente tiende a superarse y mejorar.

#### 4.5. OBJETO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Se pueden tomar diversos aspectos para señalar el objeto principal de la capacitación y adiestramiento; dichos aspectos, pueden, en un momento dado, ser los siguientes:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores su actividad; así como proporcionar la información sobre la aplicación de una nueva tecnología en ella.

II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III.- Prevenir los riesgos de trabajo.

IV.- Incrementar la producción.

V.- Mejorar las aptitudes del trabajador.

En lo concerniente al primer objetivo, se toma en si solo, la aptitud del trabajador y se verá si dicha persona es capaz de desempeñar el trabajo que se le va a asignar o si es que solamente se le va a pulir esa aptitud que tiene y es innata. En esta caso, los trabajadores de la empresa Gas de Veracruz Mabarak, S.A. de C.V., van a recibir de dichos conocimientos para poder aplicarlos en la nueva tecnología o en maquinarias mas sofisticadas como pueden ser: Las maquinas de llenado de gas etc.

Por su parte, el segundo objetivo al capacitar a un trabajador para poder llenar una vacante se deberá de ver si esa persona llena los requisitos indispensables para desempeñar esa labor y en ocasiones deberá de ver si es físicamente ideal para esa vacante. Aquí el patrón se deberá de regir por lo que se señala en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 159 y 160, para poder ver quien es el que ocupa esa vacante y en el caso de un puesto de nueva creación deberá de ser el que sea más apto y con mas experiencia.

El tercer objetivo, que constituye una fidelidad casi primordial, es el de prevenir un riesgo de trabajo puesto que al capacitarse o adiestrarse, según sea el caso, se evita un posible error del trabajador para el manejo de la maquinaria o de los implementos de trabajo, puesto que ya sabrá manejarlos o usarlos.

El cuarto objetivo, es que mientras más capacitado y adiestrado este el trabajador, podrá tener mayores satisfacciones y, el patrón viendo que es eficiente, le elevará su sueldo; lo cual, a su vez, hará que los trabajadores, al ver ese incentivo, se esfuercen mas provocando un incremento en la producción.

El último objetivo resume todos los anteriores, puesto que el patrón pulirá sus aptitudes preparándolos para ocupar vacantes.

Así, podrá prevenir e incrementar la producción y por ende, podrá manejar sus aptitudes como persona y como trabajador.

#### **4.6. LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

En este tema se tienen que ver diversos aspectos como pueden ser: el número de representantes, tanto de los patrones como de los trabajadores. Así también, donde se van a registrar, ya sea si son una o más las comisiones mixtas; el tipo de forma que se utiliza ya sea si son menos de 19 trabajadores o más de 19 y otros aspectos que se verán a continuación:

a) Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integran preferentemente con el siguiente número de representantes:

1. - Uno por parte de los trabajadores y uno por parte de los patrones, cuando la comisión mixta represente 20 trabajadores.

2. – tres de los trabajadores y tres de los patrones cuando la comisión mixta represente de 21 a 100 trabajadores.

3. – Cinco de los trabajadores y cinco de los patrones cuando la comisión mixta represente a mas de 100 trabajadores.

Es recomendable que se forme solo una comisión mixta de capacitación y adiestramiento. Si se trata de las empresas que tengan mas de 20 trabajadores, se podrán formar subcomisiones, dependiendo del lugar geográfico en que se encuentran los diversos establecimientos.

También es recomendable que los representantes que vayan a integrar las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento reúnan las siguientes características:

I.- Por los trabajadores:

- a) Ser trabajador de la empresa.
- b) Ser mayor de edad.
- c) Ser reconocido por buena conducta.
- d) Saber leer y escribir.
- e) Ser designado por los trabajadores en el caso de que exista sindicato, será conforme a las disposiciones estatutarias del mismo. Y a falta de sindicato, será electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

II.- Por el patrón.

- a) Ser mayor de edad.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Ser reconocido por su buena conducta.



- d) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores o procesos tecnológicos propios de la empresa.
- e) Ser designado por el patrón o su representante legal.

Así pues, una empresa deberá de constituir las comisiones mixtas que más se adecuen, y que convengán a sus necesidades.

Los trabajadores y patrones deberán de elaborar las bases generales de funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento. Esas bases deberán de abarcar todas las posibles obligaciones y funciones que pueden corresponder a una comisión mixta, como podría ser:

- a) Que deben rendir un escrito sobre las actividades desarrolladas por las comisiones por un periodo determinado, que podría ser un mes, un trimestre o un semestre, dependiendo de la empresa y el número de comisiones hechas.
- b) Emitir opinión sobre los planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- c) Vigilar por la correcta y constante capacitación.
- d) Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, reformas a los programas y planes aprobados con anterioridad.
- e) Aprobar programas de capacitación que impartan trabajadores sumamente experimentados en ese centro de trabajo y que cuentan con la autorización como capacitadores, por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- f) Evaluar los resultados de la capacitación y adiestramiento respecto al logro de la disminución de riesgos de trabajo y el aumento en la productividad.

En lo concerniente al lugar donde deban de registrarse las Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento, se verá que de conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 153 –A, 153 –O, 153 – Q Fracción V, 153 – R, 539 Fracción III incisos a ) y b), compete a la secretaria del trabajo y previsión social, cuidar la oportuna constitución y funcionamiento de las

comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como aprobar, disponer que se hagan las modificaciones pertinentes y rechazar según sea el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento, que hayan formulado los patrones, de común acuerdo, con sus trabajadores, a fin de dar cumplimiento a las obligaciones que les señala el artículo 539 fracción XV Y trigésima Octava del la Ley Federal del Trabajo.

Es por eso que la secretaria del trabajo y previsión social, elabora formatos para integrar las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en sus dos distintos tipo:

Cuando son menores de 19 trabajados y cuando sean de 20 o más trabajadores.

Así también imprime formatos para los casos de actualización de tales comisiones mixtas; a continuación, se detallara la manera de como debe llenarse el formato para la constitución de una comisión mixta de capacitación y adiestramiento; mismo que fue utilizado por la empresa Gas de Veracruz Mabarak, S.A. DE C.V., para formar su comisión.

#### **APARTADO (1) NOMBRE O RAZON SOCIAL:**

Se deberá de anotar el nombre completo: (ya sea persona moral o física).

#### **APARTADO (2) RFC:**

Se deberá de anotar el Registro Federal de Contribuyentes que la Secretaria de Hacienda y Crédito Público le designo a la empresa (ya sea persona moral o física).

#### **APARTADO (3) REGISTRO DEL IMSS:**

Anotar correctamente el número de registro que le asigno al patrón, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

#### **APARTADO (4) CALLE, NUMERO, COLONIA, ETC.**

Anotar correctamente la dirección, indicando el número exterior, colonia, el código postal, población, municipio, entidad federativa y teléfono.

#### **APARTADO (5) SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE A LA ANTERIOR FAVOR DE INDICARLO.**

Esto es con el propósito de conservar comunicación con la empresa y poder tenerla localizada.

#### **APARTADO (6) ACTIVIDAD ESPECIFICA.**

Se deberá de establecer la actividad que desarrolle la empresa; procurando ser específico, para facilitar su clasificación.

#### **APARTADO (7) NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA.**

Se debe de anotar el número exacto de trabajadores que laboren en la empresa.

#### **APARTADO (8) NUMERO DE TRABAJADORES REPRESENTANTES EN LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

Se deberá de poner el número de representantes de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento aunque no necesariamente, deberá de coincidir con el total de trabajadores.

## APARTADO (9) NUMERO DE TRABAJADORES CON CONTRATO INDIVIDUAL, COLECTIVO O LEY.

De los trabajadores representados, deberá de señalarse el número de trabajadores según sea la relación laboral existente entre el patrón y el trabajador.

## APARTADO (10) DATOS GENERALES.

En caso de que los trabajadores estén agremiados a un sindicato, deberán de estar anotados los datos como:

Denominación del sindicato, número de registro, dirección, teléfono y en caso contrario, estos espacios deberán de permanecerán blanco.

## APARTADO (11) NOMBRES.

Anotar los nombres de los representantes, tanto de los patrones como de los trabajadores, cuidando que sea exactamente del mismo número para que cumpla con el requisito establecido por la Ley en el sentido que sea paritaria.

## APARTADO (12) RFC.

Anotar el Registro Federal de contribuyentes de cada representante.

## APARTADO (13) FIRMA.

Cada representante deberá forzosamente de firmar.

#### **APARTADO (14) INICIO DE ACTIVIDADES.**

Se debe anotar la fecha con la que la comisión mixta inicia sus funciones.

#### **APARTADO (15) DURACION DEL CARGO.**

Anotar el número de años que los miembros de la comisión mixta figuraran como tales.

#### **APARTADO (16) SI LA COMISION MIXTA RIGE MAS DE UN ESTABLECIMIENTO INDICAR EL TOTAL DE DOMICILIOS.**

Anotar las direcciones de los establecimientos, así como el número total de ellos.

#### **APARTADO (17) BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO.**

Esas bases deberán de ser elaboradas por los patrones y trabajadores y firmadas por los integrantes de la comisión mixta y deberán de incluir las actividades tanto técnicas como administrativas, las condiciones de las secciones y cualquier otro aspecto que crean necesario manifestar para el buen funcionamiento de la misma.

#### **APARTADO (18) RELACION TOTAL DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON LA FIRMA DE CERTIFICACION DE LA MAYORIA.**

En caso de que no haya sindicato, se deberá de anexar la relacionó con el nombre y firma de los trabajadores que se identifiquen a sus representantes. El informe de la Comisión Mixta será válido sólo si esta certificado.

## APARTADO (19) POR LOS TRABAJADORES.

Deberá de anotarse el nombre y firma del secretario General del Sindicato de la Empresa que este legalmente designado.

Conforme a las disposiciones estatutarias del sindicato, la certificación de dicha persona como secretario general, por los trabajadores, a través de una relación de nombre y firma.

## APARTADO (20) POR EL PATRON.

Anotar el nombre y firma del patrón o dl representante legal.

## APARTADO (21) FECHA Y LUGAR.

Anotar los datos con que se efectúa la certificación de la comisión mixta.

La anterior forma deberá, por parte de la empresa, presentarse por triplicado anexando debidamente las bases generales de funcionamiento y, en el caso de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, además deberán anexar una lista con los nombres y firmas de los trabajadores representados.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA** - Desde la Antigüedad ya se tenían conocimientos acerca de los riesgos que durante el trabajo, la persona podía llegar a sufrir; sin embargo, no es sino hasta la Revolución Industrial que realmente se toma conciencia de la importancia que tienen el establecer reglas que prevean y eviten tales riesgos tanto para los trabajadores como para los patrones ya que aún y cuando pudieran llegar a ser insignificantes tales accidentes, podrían llegar a causar un serio perjuicio en la producción y diezmar a el número de trabajadores por cada uno que tuviera un accidente.

**SEGUNDA** - A raíz de la Revolución Industrial, se empieza a tomar conciencia de que por negligencia del patrón o bien, del trabajador ocurrían muchos accidentes en el trabajo, por ello, se convirtió, en una necesidad el establecer ciertas normas que evitarán tales riesgos y lograrán establecer un medio de trabajo seguro a toda la colectividad trabajadora.

**TERCERA** - Para la ingeniería de seguridad industrial, los resultados obtenidos por el control técnico en la prevención de los accidentes de trabajo, demostraron que bajo esta técnica se disminuyeron los riesgos de trabajo hasta llegar a una estabilidad, objetivo que no se pudo alcanzar con los sistemas anteriores.

**CUARTA** - En un principio la única obligación patronal en materia de riesgos de trabajo, era el pago de las indemnizaciones correspondientes cuando ocurrían los riesgos de trabajo; actualmente, además de permanecer esta obligación, se ha establecido una nueva, que hace que los patrones tengan que implantar las medidas adecuadas para prevenir dichos riesgos. Obligación que hace más justa la salvedad que establecía la norma ya que si el riesgo ocurre por culpa del trabajador, el patrón no tendrá obligación de indemnizarlo puesto que el ya estableció las medidas que prevenían dichos riesgos, y el no haberlas acatado fue por responsabilidad imputable al propio trabajador.



Aún y con todo lo anterior las actuales medidas de prevención de accidentes establecidas en las fabricas y empresas de cualquier índole cuenta con la más sofisticada estructura así como de los equipos más modernos para asegurar un buen desempeño en las labores de los trabajadores como en el mismo patrimonio de los patrones, ya que la misma ciencia y fuerza laboral ha aportado más y mejores medidas y modernizado toda su estructura de seguridad laboral.

**QUINTA** - Todas las teorías civilistas y laboristas sobre los riesgos profesionales responsabilizan al patrón con base en la autoridad y mando que en el trabajo él tiene; más sin embargo la legislación hace competente a ciertos órganos mixtos, denominados Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para que propongan medidas preventivas y vigile él cumplimiento de las mismas, por ende, la responsabilidad no puede ser absoluta para el patrón salvo que este incurriera en negligencia o se negare a adoptar la medida preventiva del riesgo ocurrido.

**SEXTA** - Después del análisis de las teorías civilistas y laboristas sobre riesgos de trabajo sin embargo, de ellas se desprenden la acertada idea del seguro obligatorio, por estar creado este seguro por la colectividad para así poder regular los riesgos profesionales.

**SEPTIMA** - En la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 474 y 475 nos definen lo que es enfermedades y accidentes respectivamente. Por otro lado, de las mismas definiciones se pueden obtener varias diferencias y similitudes de los preceptos anteriormente citados, que nos facilitan la comprensión del significado de cada uno de estos conceptos.

**OCTAVA** - La ocurrencia de un riesgo de trabajo que de alguna forma se debió haber previsto y no se hizo, responsabiliza tanto al patrón como a los trabajadores, ya que la función prevista es obligación de la comisión mixta de seguridad e higiene, y siendo tal comisión de carácter mixto, la responsabilidad en que esta incurra es de ambas partes.

**NOVENA** – No obstante y, a pesar que nuestra legislación ya se encuentran previstos los riesgos de trabajo, en el medio laboral, es decir, patronos como, obreros, no dan la importancia real que tienen normas e incluso consideran la materia de seguridad e higiene como secundaria sin tomar en conciencia que del cumplimiento de tales normas se deriva una mayor y mejor productividad, incrementando beneficios para ambas partes.

**DECIMA** - En lo respecta a la inspección y verificación que se da a las maquinarias, vehículos y materiales con que se trabaja en la Empresa de Gas de Veracruz Mabarak, S.A. DE C.V., se hace incluso con menos periodicidad que la que estipula la Ley Federal del Trabajo pero, cada vez que se hace la verificación de las maquinarias se hace de manera estricta que en otras empresas del mismo ramo.

**DECIMA PRIMERA** – Cabe señalar que si es cierto que algunas normas preventivas de riesgos de trabajo no se aplican rigurosamente en esta empresa, también es cierto que se han implantado otras que van más allá de la Ley, mismas que se han transcrito en el presente trabajo de investigación y que por la seguridad y protección que proporciona, debieran incluirse en la Ley Federal del Trabajo o en su defecto en el reglamento de seguridad e higiene.

**DECIMA SEGUNDA** – Una de las conclusiones, quizás más importante, sin restarle importancia a las anteriores y a las precedentes es probablemente la necesidad de que las normas preventivas de riesgos sean formuladas de común acuerdo y con una activa participación de patronos y de obreros, ya que cada uno de ellos, en sus arreos notan las diferencias y peligros, por lo que en un momento dado, podrían llegar a ser los mejores "Legisladores" de tales normas, ya que mal que bien sin ellos mismos quienes día a día son los que se enfrentan a un sin número de peligros en su habitual trabajo cotidiano, mismos que en un momento dado y sin tener conocimiento de cuando se pueden llegar a tener una eventualidad de cualquier magnitud sabrían hacerle frente con la misma experiencia que desarrollan día con Día y que no es lo mismo legislar normas en

materia de seguridad para trabajadores y patronos por personas que no tienen la basta y suficiente experiencia en tales menesteres, como los propios trabajadores de un gran número de trabajos y oficios quienes se enfrentan a tales circunstancias y sabrían crear normas que fueran equitativas tanto para ellos como para los patronos tanto en la responsabilidad como en la obligaciones de los trabajadores como de los patronos así como el alcance obligatorio jurídicamente hablando, así mismo tal necesidad de crearse comisiones de patronos y trabajadores en la tarea de legislar normas de seguridad y prevención de accidentes y riesgos de trabajo no constituiría un privilegio para ambos el formar parte de tales comisiones, sino una responsabilidad que implica la dedicación, estudio, y cumplimiento de tal encargo.

## BIBLIOGRAFIA

Bermudes, Cisneros, M. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Cardenas, México 1975.

Cartorimas, Jesús. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México 1990, Tercera Edición.

Del Buen, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO I. Editorial Porrúa, México 1994, Tercera Edición.

Del Buen, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO II. Editorial Porrúa, México 1994, Tercera Edición.

De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México 1989, Segunda Edición.

Kaye, Dionisio, J. LOS RIESGOS DEL TRABAJO, ASPECTO TEORICO - PRACTICO, Editorial Trillas, España 1993.

Muller, De Lama, Enrique, DIRECCION DE RELACIONES LABORALES, Editorial Trillas, México 1996., Décima Edición.

Olishfsky, B. Julián, MANUAL DE FUNDAMENTOS DE HIGIENE INDUSTRIAL, Editorial Consejo Centroamericano de Seguridad, México 1994, Primera Edición.

Ramírez, Fonseca, Francisco, CONDICIONES DE TRABAJO, Editorial PAC, México 1996, Tercera Edición.

## LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

FOLLETOS.

LA SEGURIDAD E HIGIENE, Editado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, Editado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

## REGLAMENTACION

REGLAMENTO INTERIOR DE LA EMPRESA DE GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V.

REGLAMENTO SOBRE LA SEGURIDAD E HIGIENE, Editada por la Ley de Seguridad e Higiene de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

REGLAMENTO INTERIOR DE ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS PARA LA UTILIZACION EN CASO DE RIESGOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V.

REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DE EMERGENCIA EN LA ACTUALIZACION DE RIESGOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA GAS DE VERACRUZ MABARAK, S.A. DE C.V.