

H

Higiene del trabajo. Proviene de la unión de dos palabras en latín: *diaetica*, que significa higiene, y *labor, laboris*, que significa trabajo.

Consiste en la adopción de medidas que deben ser respetadas para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo.

La higiene del trabajo se ocupa de las reglas y procedimientos que conducen a la conservación de la salud y a la prevención de enfermedades de los trabajadores.

Este servicio comprende las normas técnicas y medidas sanitarias de tutela o de cualquier especie, que eliminan o reducen los riesgos de los distintos centros y puestos de trabajo; las que estimulan o desarrollan una actitud positiva y constructiva respecto a la prevención de accidentes y enfermedades que se pueden derivar de la actividad profesional, y las que estimulan un estado sanitario óptimo.

Desde la Revolución Industrial, ha sido más frecuente la adquisición de enfermedades ocasionadas por el trabajo, vinculado al medio o por los agentes que se emplean en la labor. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores a su servicio las medidas necesarias, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, para el mejor desempeño de sus funciones.

Las enfermedades de trabajo son el resultado de un riesgo genérico, producto de los peligros de determinadas industrias o explotaciones. Es por esto que desde tiempos remotos los trabajadores de todo el mundo han sentido la necesidad de protegerse en contra de los riesgos profesionales.

Las disposiciones legislativas sobre higiene y seguridad son consecuencia de la presión que sobre los patrones ejercieron los trabajadores mediante diversos movimientos.

De esta necesidad de seguridad e higiene en el trabajo surgen las comisiones mixtas, organismos previstos por la ley para investigar las causas de los accidentes y enfermedades en el trabajo, así como proponer medidas de prevención y vigilar que se cumplan estas últimas.

Las comisiones mixtas son una obligación que la ley impone a patrones y a trabajadores, y que también por ley se deben organizar y funcionar dentro de determinados lineamientos.

Lamentablemente, y sobre todo en empresas pequeñas, las comisiones mixtas de seguridad e higiene se organizan y funcionan en papel; por esa razón han sido inoperantes, en cuanto a seguridad en empresas se refiere, y sólo se han estructurado como una manera de cumplir con un formalismo legal

que pone en riesgo de sanciones a los patrones que no lo acaten.

Gilda BAUTISTA

Higiene y seguridad. La palabra "higiene" proviene del griego *hygies*, que significa sano. Genéricamente se refiere al sistema de principios y reglas que tienen por objeto conservar la salud y prevenir las enfermedades.

"Seguridad" proviene del latín *securitas*, que equivale a confianza, certeza. Se entiende como la tranquilidad de las personas derivada de la idea de que no hay ningún peligro que temer.

Desde el punto de vista jurídico, el tema de la higiene y seguridad se ubica, en forma preponderante, en el campo del derecho del trabajo; es a este ámbito al que se constriñen los comentarios siguientes. No obstante, también puede encontrarse esta noción en el derecho sanitario, y ubicársele en el vasto tema, de índole mercantil, de los seguros de carácter privado.

En materia de relaciones de trabajo, tal como ocurre con la medicina, tan importante o más que el aspecto curativo es el preventivo. Es preferible en todo tiempo evitar que un trabajador sufra un accidente de trabajo, que garantizarle atención médica calificada, aparatos de prótesis funcionales y elevadas indemnizaciones.

Hace tiempo que fue superada la concepción de que el trabajador es sólo una pieza del engranaje de la empresa, una caña que se exprime y luego se desecha. El trabajo es un medio de dignificación para quien lo presta, fuente del sostenimiento familiar y del desarrollo nacional.

Resultaría contrario a esta elevada filosofía, que la prestación de servicios

subordinados se hiciera con quebranto para la salud o con riesgo para la vida de los hombres y mujeres que viven de su esfuerzo personal.

Desde 1917, el visionario Constituyente de Querétaro incorporó, en la fr. XV del a. 123 constitucional, las obligaciones patronales de observar los preceptos sobre higiene y salubridad en la instalación de los establecimientos, de adoptar medidas para prevenir accidentes y de organizar el trabajo en forma tal, que quede garantizada la salud y la vida de los trabajadores.

En el caso de los trabajadores al servicio del Estado, no existe, en el nivel constitucional, disposición referente a la higiene y seguridad; sin embargo, dentro de las obligaciones de las dependencias burocráticas contenidas en el a. 43 de la LFTSE, está la de cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes que corresponden a los patrones en general.

Las medidas de higiene y seguridad no deben considerarse como una carga onerosa e innecesaria para el patrón. Indudablemente que lo primero es preservar la vida y la salud del trabajador, pero adicionalmente esta normatividad va encaminada a evitar contingencias que pudieran ocasionar la interrupción del proceso de producción o el descenso del ritmo productivo.

Las cuestiones de higiene y seguridad conciernen a los dos sujetos de la relación laboral; se establecen para ambos derechos y obligaciones de carácter recíproco. Así tenemos, a título de ejemplo, que en la LFT se señalan causas de despido y de retiro relacionadas con este tema (a. 47, frs. VII y XII, y 51, frs. VII y VIII).

Entre las obligaciones relativas a higiene y seguridad que corresponden al

trabajador, se encuentran: observar las medidas preventivas; someterse a reconocimientos médicos; comunicar al patrón las enfermedades contagiosas que padezca; avisar al patrón las deficiencias que advierta en la instalación o en el proceso productivo, etcétera.

Como obligaciones del patrón tenemos, entre otras: instalar la empresa tomando en cuenta la prevención de riesgos y la reducción de los niveles de contaminación; dar aviso a la autoridad de los accidentes de trabajo, especialmente de aquellos en los que se produzca la muerte del trabajador; disponer de material para brindar primeros auxilios; establecer una enfermería o instalar un hospital según el número de trabajadores de la empresa.

Es un grave error considerar que la higiene y la seguridad solamente están referidas a las macroempresas; ninguna negociación, sin importar tamaño, ubicación o tipo de actividad, está exenta de las obligaciones inherentes a este tema.

La consideración anterior resulta apropiada, si se toma en cuenta el elevado número de centros laborales cuya plantilla de personal no rebasa siquiera el número de diez trabajadores.

Existen dos instancias que resultan determinantes en la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad: las comisiones mixtas de seguridad e higiene y la Inspección del Trabajo.

Las comisiones mixtas de higiene y seguridad que se establecen a nivel de empresa son de una gran relevancia: su cercanía con los problemas y su composición paritaria operan en favor de su eficacia y de su equilibrio.

De manera complementaria, es fundamental la función de vigilancia que la LFT le atribuye en este campo a la Ins-

pección del Trabajo, como autoridad laboral. Cumpliendo con puntualidad su obligación de inspeccionar periódicamente las empresas, escuchando de viva voz las opiniones de los actores del proceso productivo, puede detectar a tiempo situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores o la seguridad de la empresa, hacerlas constar en actas y, lo que es más importante, procurar su inmediata corrección.

La reglamentación de los aspectos de higiene y seguridad corresponde al Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo (publicado en el *D. O.* de 5 de junio de 1978), así como a los múltiples instructivos, manuales y circulares que sobre el particular han expedido la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y la Secretaría de Salud.

En el Reglamento citado se desarrollan aspectos como: condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; prevención de incendios; operación y mantenimiento de equipo industrial; herramientas de trabajo; manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias peligrosas; condiciones ambientales de trabajo; equipo de protección; establecimiento de comisiones consultivas; procedimientos administrativos y sanciones, etcétera.

En el ámbito internacional ha sido permanente la preocupación de la OIT sobre estos temas, lo que se ha traducido en un número importante de convenios y recomendaciones.

Entre los convenios de la OIT que han sido ratificados por México, y que por ello forman parte de la ley suprema de toda la Unión, en los términos del art. 133 constitucional, destacan: prescripciones de seguridad en la Industria de la Edificación (núm. 62. *D. O.* de 4 de octubre de 1941); Protección de los Tra-

bajadores contra las Radiaciones Ionizantes (núm. 115. *D. O.* de 23 de enero de 1984); Prevención de los Accidentes del Trabajo de la Gente de Mar (núm. 134. *D. O.* de 21 de enero de 1975); Seguridad e Higiene en los Trabajos Portuarios (núm. 152. *D. O.* de 21 de mayo de 1982); Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo (núm. 155. *D. O.* de 6 de marzo de 1984), Seguridad en la Utilización de Productos Químicos en el Trabajo (núm. 170. *D. O.* de 4 de diciembre de 1992).

Hoy que preocupan tanto los aspectos concernientes a la productividad, debe considerarse que uno de los múltiples medios para incrementarla o para mantenerla en niveles convenientes, es evitando los riesgos de trabajo y creando un ambiente laboral propicio y seguro.

La preservación de la salud y la vida del trabajador, el evitar la interrupción de las operaciones de la fuente laboral y la conservación del medio ambiente, son las grandes finalidades que buscan las medidas de higiene y seguridad.

José DÁVALOS

Huelga. Es la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento llevada a cabo por una coalición de trabajadores para exigir al patrón, mediante la presión y la resistencia, el cumplimiento o mejoría de las condiciones de trabajo, con el fin de restaurar, en esos u otros centros de prestación de servicios, la armonía y proporcionalidad entre los derechos de los trabajadores con los del patrón.

“La huelga —dispone el a. 442, LFT—, puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.”

La “coalición —a que nos referimos en la noción de huelga— es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes” (a 355, LFT); para los efectos de la huelga, se consideran coaliciones permanentes a los sindicatos de trabajadores (a. 441, LFT).

Tres facetas de la huelga. Debemos distinguir entre el derecho de huelga, el acto jurídico de la huelga y el ejercicio del derecho de huelga.

El derecho de huelga es la facultad del conglomerado de trabajadores para suspender el trabajo en una empresa o establecimiento.

El acto jurídico de huelga es la propia suspensión del trabajo en una empresa o establecimiento para alcanzar la satisfacción de sus peticiones.

El ejercicio del derecho de huelga es la manifestación dinámica de ese derecho, y se desdobra en todo un procedimiento configurado por las tres etapas siguientes: 1. Periodo de prehuelga: a) pliego de peticiones; b) emplazamiento, y c) audiencia de conciliación. 2. Periodo de huelga: a) estallido de la huelga, y b) calificación de la huelga. 3. Terminación de la huelga: a) convenio; b) allanamiento; c) laudo arbitral de un particular, y d) sentencia colectiva de la JCA.

El titular del *derecho de huelga* es el grupo de trabajadores de la empresa unificados en un ente colectivo.

En la exposición de motivos de la Ley de 1970, al referirse al “grupo de trabajadores de la empresa unificados en ese ente colectivo”, se explica que es “la comunidad de trabajadores como una simple unidad de hecho”. Es una realidad social perfectamente configurada, con clara unidad colectiva, en estrecha cohesión y con nítidos perfiles

que sólo le falta que el ordenamiento jurídico-laboral le imprima o adhiera personalidad propia.

Advertimos que los derechos colectivos, entre ellos el *derecho de huelga*, son los derechos del conglomerado de los trabajadores de la empresa, pero no son los derechos de cada trabajador en particular. Se trata de derechos indivisibles otorgados a la pluralidad de trabajadores de la empresa como una unidad frente al patrón y a cada uno de los trabajadores, recíprocamente, frente a los otros miembros integrantes de esa unidad. Tienen una manifestación externa del círculo de trabajadores como conjunto hacia el patrón y una manifestación interna de cada uno de los trabajadores de ese círculo entre sí.

Para ejercer sus derechos colectivos, los trabajadores deben, previamente, ejercer su derecho individual de coligarse: de formar una “coalición temporal” —denominada simplemente *coalición*— o una “coalición permanente” —llamada *sindicato*—.

Los trabajadores, por medio de la “coalición temporal”, pueden ejercer sus derechos colectivos siguientes: derecho de participar del importe del 10% de las utilidades; derecho a que se les entregue la Declaración del Impuesto sobre la Renta para efectos de reparto de utilidades; derecho de plantear observaciones a la forma en que se determinó la renta gravable, etcétera.

El derecho colectivo de huelga para exigir al patrón la firma o revisión de un contrato colectivo de trabajo solamente lo pueden ejercer los trabajadores mediante una “coalición permanente” —un *sindicato*—, y no a través de una “coalición temporal” (aa. 387 y 450).

Queremos insistir, antes de seguir adelante, que el titular de los derechos

colectivos, entre ellos el *derecho de huelga*, es el “grupo de trabajadores de la empresa unificados en un ente colectivo”, en estrecha cohesión y nítidos perfiles, que pueden tener o no atribuida personalidad propia. O sea, los titulares son los trabajadores de la empresa como miembros de ese ente colectivo, y no los trabajadores aislados en lo individual ni sus coaliciones ni sus sindicatos. Las coaliciones y sindicatos son los medios de que disponen los trabajadores para ejercer sus derechos colectivos que, como miembros de esa unidad social perfectamente configurada, son titulares.

Acto jurídico de huelga. Con precisa connotación, el a. 440 LFT define a la huelga: “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”; que “debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo” (a. 443).

“En la era de la tolerancia —relata Mario de la Cueva— la huelga era un hecho jurídico. En la C. de Querétaro, en las C. de la segunda posguerra de Francia y de Italia, y en la de España de 1978, la huelga devino un acto jurídico”.

“En el derecho mexicano —se explica en la exposición de motivos de la LFT de 1970—, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas”.

La huelga es un acto jurídico porque consiste en la manifestación de voluntad de los trabajadores —suspensión de los trabajos—, que realiza un supuesto normativo y produce, con esa intención, las consecuencias jurídicas previstas —presionar al patrón para que

cumpla o mejore las condiciones de trabajo—.

El acto jurídico de la huelga consiste en la suspensión total —no parcial— de los trabajos de una empresa o, en su caso, de alguno o algunos de sus establecimientos llevada a cabo el día y hora anunciados.

Al estallar la huelga por costumbre política sindical, sin ser requisito legal, en los accesos de las instalaciones se colocan como símbolo de la huelga las banderas rojinegras, y toda vez que, de hecho, los trabajadores se constituyen en depositarios de los bienes del patrón, establecen guardias permanentes para evitar la sustracción de los mismos.

La huelga es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo para todo el tiempo que dure (a. 447, LFT). Esto es, se suspenden, fundamentalmente, las obligaciones de prestar el servicio y, eventualmente, la de pagar el salario, sin responsabilidad de los trabajadores ni del patrón.

Procedimiento de huelga. Por no ser propio de la materia de este diccionario no explicamos todas las etapas del procedimiento de huelga, sino sólo nos referiremos a las seis modalidades de huelga que pueden resultar de la dinámica de ese procedimiento: 1) huelga existente o inexistente; 2) huelga lícita o ilícita, y 3) huelga justificada o injustificada.

1) *Huelga existente o inexistente.* La existencia o inexistencia legal de una huelga gira alrededor de que se reúnan o no los requisitos de objeto, forma y mayoría.

Para suspender los trabajos por huelga —disponen los aa. 450 y 451, fr. I, LFT— se requiere que tenga por objeto alguno o algunos de los siguientes: a) Conseguir el equilibrio entre los diver-

sos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; b) Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; c) Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; f) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los incisos anteriores, y g) Exigir la revisión de los salarios contractuales.

En el pliego de peticiones, que es con el que se inicia el procedimiento de huelga, los sindicatos “formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y expresarán concretamente el objeto de la misma” (a. 920, fr. I, LFT).

Para suspender el trabajo por huelga, además de expresar su objeto, se requiere que se cumplan previamente las formas siguientes: el aviso de suspensión de labores deberá darse por escrito, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos (a. 920, fr. III, LFT), señalándose, desde luego, el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término para estallar la huelga (a. 920, fr. I, LFT). En consecuencia, es requisito que la huelga se estalle el día y hora señalados, no antes ni después.

Cuando se trate de emplazamiento a huelga por revisión de los salarios tabulados del contrato colectivo, la petición

de revisión, no el emplazamiento a huelga, debe hacerse previamente, o simultáneamente con el emplazamiento a huelga, con treinta días de anticipación, y si se trata de la revisión del contrato colectivo, con sesenta días de anticipación (aa. 399 y 399 bis, LFT).

Además de los requisitos de objeto y forma mencionados, se requiere que “la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento”, mayoría que se determinará después de estallada la huelga en el incidente de declaración de inexistencia (a. 451, fr. II, LFT).

Dentro de las setenta y dos horas siguientes al estallido de la huelga, los trabajadores y los patrones o terceros interesados podrán solicitar de la JCA declare la inexistencia de la huelga en el caso de que no se reúnan alguno o algunos de los requisitos de objeto, forma y mayoría indicados (a. 930, fr. I, LFT).

De lo anterior podemos concluir: huelga legalmente existente es la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores, que cumplieron con las formalidades legales y que tuvo por objeto alguno o algunos de los señalados por la Ley como fines de esa institución. *A contrario sensu*, huelga inexistente es la que no reúne los requisitos mencionados.

2) *Huelga lícita o ilícita*. Para que una huelga sea considerada como lícita debe tener por objeto alguno o algunos de los señalados como fines de esa institución; *a contrario sensu*, una huelga será considerada ilícita cuando tuviera como objeto un fin contrario a los fines propios de la misma.

La C., ajustándose al anterior criterio de licitud, en la fr. XVIII del a. 123-

A precisa: “las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

Pero tanto la C. (fr. XVIII, a. 123-A) como la LFT (a. 445) se apartan del criterio de ilicitud —correlativo al de licitud— mencionado, al disponer: “La huelga es ilícita: I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno”.

La declaración de ilicitud de una huelga por la JCA dará por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que hubiesen incurrido.

3) *Huelga justificada o injustificada*. Las declaraciones de huelga existente o inexistente, o de huelga lícita o ilícita, como hemos visto, en manera alguna se refieren al fondo de la misma: a la justificación o injustificación de las peticiones de los trabajadores huelguistas.

Para el conocimiento y decisión de la justificación o injustificación —o, como las llamaba la Ley de 1931, la imputabilidad o inimputabilidad— de la huelga, existen dos procedimientos: a) Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica (aa. 870 y ss. de la LFT), y b) Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica (aa. 900 y ss. de la LFT).

Los trabajadores huelguistas no están obligados a someter sus conflictos a la decisión de la JCA; esto es, no existe para ellos el arbitraje obligatorio. Pero

si deciden someterlo al arbitraje será por conducto de alguno de los dos procedimientos mencionados (a. 937, LFT).

a) En los procedimientos colectivos de naturaleza jurídica, las JCA deciden sobre la aplicación y cumplimiento de las normas preexistentes.

Por lo tanto, tratándose de huelgas “por cumplimiento de contrato colectivo o del contrato-ley” (a. 450, fr. IV, LFT) o por “cumplimiento de las disposiciones legales sobre reparto de utilidades” (a. 450, fr. V), la solicitud de declaración de imputabilidad de la huelga deberá plantearse por esta vía, para que la junta resuelva si se violó el derecho preexistente y condene a su cumplimiento.

b) En los procedimientos colectivos de naturaleza económica, las JCA no deciden sobre la aplicación del derecho preexistente, sino por el contrario, dictan nuevas normas —crean derecho— para cambiar los salarios o modificar las condiciones de trabajo (a. 919, LFT).

En consecuencia, tratándose de huelgas por la “celebración o revisión del contrato colectivo o contrato-ley” (a. 450, frs. II y III, LFT) o por “exigir la revisión de los salarios contractuales”

(a. 450, fr. V), los sindicatos deberán plantear la demanda de declaración de imputabilidad de la huelga por medio de este procedimiento, para que la JCA dicte las nuevas normas relativas a las condiciones de trabajo o al cambio del salario.

Si la JCA declara que la huelga es imputable al patrón —porque efectivamente violó el contrato colectivo o las normas de participación de utilidades, o su situación económica sí le permite conceder las nuevas condiciones de trabajo o los aumentos salariales solicitados—, lo “condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga” (a. 937, LFT).

En síntesis, huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón (a. 446, LFT); a contrario sensu, huelga injustificada es aquella cuyos motivos son inimputables al patrón.

V. CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DERECHO DEL TRABAJO, DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Roberto MUÑOZ RAMÓN