

205



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

Tej

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

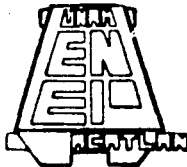
FALLA DE ORIGEN

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA
COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS
OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD
E HIGIENE.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JUVENTINO MARCOS TORRES

ASESOR: LIC. JOSE ANTONIO VALERA PATIRO



NAUCALPAN DE JUAREZ, ESTADO DE MEXICO

1995



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
PARA COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO
DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA
DE SEGURIDAD E HIGIENE**

**A mi Esposa Ma. de Lourdes, por haber confiado
e impulsado mi determinación, como lo que siempre
esperamos, salir adelante.**

**A mis Padres, Raúl y Cleotilde, con un infinito
agradecimiento por su incansable lucha para
hacer de nosotros sus hijos hombres de bien
a la sociedad.**

**A mis Hermanos: Enrique.
Silvano Raúl.
Miguel.
Rafael.**

**Porque estos logros siempre quisimos compartir
juntos en compañía de Papá y Mamá.**

**A Dios por iluminar el camino que he de seguir,
con agradecimiento y devoción.**

**A aquellos seres queridos que estoy seguro
compartirían con gusto esta meta:**

**Mi Abuelo Federico +
Mi Tío Juventino +
Mi Primo-Hermano Jaime +**

**A mi Escuela Nacional de Estudios
Profesionales "ACATLAN" que me
brindó la oportunidad de prepararme
mediante una carrera profesional.**

**A todos y cada uno de mis Maestros
por compartir sus conocimientos e
instruirme por el camino de la profesión.**

**A todas y cada una de las personas que
con su ayuda e impulso hicieron posible
la culminación del presente trabajo, gracias.**

**EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
PARA COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO
DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA
DE SEGURIDAD E HIGIENE**

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

INDICE TEMATICO

Pag.

INTRODUCCION

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

EN RELACION CON LA NECESIDAD DE LA PROMULGACION DEL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO TENEMOS

CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE

a).- Terminología	9
b).- Antecedentes sobre Seguridad e Higiene en México	17
c).- Antecedentes Internacionales en materia de Seguridad e Higiene	30
d).- Reglamento de Higiene en el Trabajo (1946)	35

CAPITULO II

MARCO JURIDICO SOBRE LA SEGURIDAD E HIGIENE

a).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	42
--	----

b).- Ley Federal del Trabajo. (1931 y 1970)	46
c).- Reglamentos en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo	53
d).- Instructivos, Anexos y Circulares	58
e).- Normas Oficiales Mexicanas	67
f).- Convenios sobre Seguridad e Higiene y Riesgos de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo Ratificados por México	90
g).- Jurisprudencias, Tesis Aisladas y Criterios emitidos por el Tribunal Fiscal de la Federación en materia de Seguridad e Higiene	95
h).- Otras disposiciones aplicables	107

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

a).- Iniciación del procedimiento con la Inspección de Trabajo	110
b).- Derechos y Obligaciones de los patrones	119
c).- Las Comisiones Mixtas (Integración, Funcionamiento y Atribuciones).....	124
d).- Derechos y Obligaciones de los Inspectores	138
e).- Las Actas de Inspección y sus Requisitos	145
f).- Plazos y términos para el cumplimiento de las medidas	155
g).- Sanciones Administrativas por Incumplimiento	161

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACION DE SANCIONES Y DEL RECURSO ADMINISTRATIVO.

a).- La Valoración de las Actas de Inspección	164
b).- De la notificación y la Audiencia	171
c).- Elementos para la cuantificación de las sanciones y de la denuncia de delitos	175
d).- Elementos del Recurso de Inconformidad	180
e).- Principios del Recurso	183
f).- Procedencia y Formalidades	185
g).- Objetivos del Recurso	189

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

INTRODUCCION

**CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL REGLAMENTO
GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, PUBLICADO
EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL DIA 5 DE JUNIO DE
1978.**

Es importante como punto primordial dejar establecido el origen y motivo de la creación del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Como primer punto tenemos que en la Constitución Federal, la promulgación del artículo 123 Constitucional, dicha promulgación fue el día 23 de Enero de 1916 y lo relativo al presente tema se establece dentro de las Fracciones XIV y XV, es decir que desde este momento se prevé lo relativo a los riesgos de trabajo y la responsabilidad que con el riesgo de trabajo se genera en favor del trabajador quedando a cargo del patrón mediante una indemnización. Así como la obligación de instalar en condiciones de Seguridad e higiene los instrumentos, maquinaria y materiales, así como de las instalaciones que el mismo ocupe dentro de la fuente de trabajo, vigilando la Seguridad e Integridad física de los trabajadores.

El 6 de Septiembre de 1929 se promulgó la reforma Constitucional del artículo 73 fracción X y 123 Párrafo Introdutorio el cual estableció la facultad del Congreso de la Unión para expedir la Ley Federal del Trabajo, cuya aplicación quedaba encomendada a las Autoridades Locales y Federales.

Posterior a esto y por necesidades de ese momento se hace indispensable una Ley Reglamentaria del artículos 123 Constitucional y el 18 de Agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, la que en su momento contenía un apartado específico para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en el que se estableció claramente el principio del riesgo profesional como criterio para determinar la responsabilidad del patrón en caso de enfermedades y/o accidentes de trabajo.

Dentro del periodo de vigencia de esta Ley Federal del Trabajo, mejor conocida como la Ley de 1931, esto es en materia laboral, se expiden una serie de reglamentos dentro de los cuales es expedido el NUEVO REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de Febrero de 1946, Reglamento que dentro del presente trabajo se analizará por considerar que el mismo es de gran trascendencia para la aplicación del presente reglamento, es decir el vigente hoy en día.

En el año de 1970, la Ley Federal del Trabajo de 1931 se deroga, dando lugar a una nueva Ley, como dato más preciso tenemos que la publicación de esta Ley fue el día 10. de Abril de 1970, en el Diario Oficial de la Federación, dentro de dichas reformas son las relativas a la Seguridad e Higiene,

quedando lo relativo a servicios médicos como puestos de socorro, enfermerías y hospitales, así como lo relativo a calificar al trabajador capacitado o incapacitado para el desarrollo de sus actividades que anteriormente se establecía en la Ley de 1931 en los artículos 308 fracción II y 315, dentro de la nueva Ley quedan en los artículos 504 y 506 respectivamente con la salvedad de que el artículo 504 establece que cuando el patrón tenga a su servicio a más de 100 trabajadores debe establecer una enfermería y no un puesto de socorro como lo señalaba la Ley Laboral de 1931.

El 5 de Junio de 1978, es publicado en el Diario Oficial de la Federación, EL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, que rige en todo el territorio nacional y que tiene por objeto prever la esfera administrativa, la observancia de la legislación laboral en materia de Seguridad e Higiene, para lograr que de este modo se disminuyan los riesgos de trabajo que se producen u originan en los centros de trabajo. Este reglamento es expedido dentro del sexenio en el cual se encontraba como Presidente de la República el Lic. José López Portillo y como Secretario de Trabajo y Previsión Social el Lic. Pedro Ojeda Paullada, Reglamento que se encuentra integrado por 271 artículos contenidos en trece Títulos y dentro de los cuales se desarrolla: el fin del reglamento, la competencia y la facultad con que cuenta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, elementos auxiliares de aplicación del mismo, sujetos de vigilancia del cumplimiento de los requerimientos y condiciones que debe de guardar todo centro de trabajo, de la forma del cumplimiento de las obligaciones, así como el procedimiento por medio del cual se verifica que el mismo sea cabalmente cumplido por el patrón-empresa, la integración de los órganos que el mismo exige que se constituyan, el inicio del procedimiento administrativo sancionador en esta materia, mismo que comprende las etapas de acta de visita o visita domiciliaria, notificación con el objeto de dar cumplimiento a las medidas indicadas dentro del acta de

inspección, inspección extraordinaria de verificación, misma que tiene por objeto comprobar el cumplimiento de las medidas indicadas dentro del acta de inspección periódica, si subsiste incumplimiento a las medidas indicadas, la empresa será citada a comparecer ante la Dirección que inicie el procedimiento sancionador, de dicha comparecencia deberá recaer una resolución, que si dentro de la misma contiene sanción por incumplimiento se podrá recurrir en los términos del artículo 266 del Reglamento que se estudia, recayendo al recurso una resolución ya sea absolutoria o en su defecto si no se pudo desvirtuar las violaciones, la sanción quedará firme. Existen modificaciones de gran importancia en este último renglón puesto que en materia de sanciones influye lo que se establece en el Reglamento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, mismo que se analiza en el capítulo correspondiente.

Cabe aclarar que el mismo Reglamento prevé la inspección extraordinaria de verificación para que esta autoridad conjuntamente con la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, otorguen la llamada Licencia de Funcionamiento de Maquinaria y equipo, misma que se encuentra regida por los artículos 36, 37, 38, 39 y demás relativos al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y que no se sigue el procedimiento que arriba se cita sino uno diverso.

EN RELACION A LA NECESIDAD DE LA PROMULGACION DEL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO TENEMOS QUE:

Es una necesidad la creación del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es la actualización de las normas que en esta materia deben de existir por los grandes cambios industriales que repercuten directamente en esta materia, pues las condiciones de trabajo se modifican por la industrialización que es motivo del avance tecnológico, considerando que la Ley Federal del Trabajo de 1931, dio origen a la creación del Nuevo Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mismo que fue promulgado en el año de 1946, con las necesidades y requerimientos del momento, que en 1970, la Ley Federal del Trabajo sufre modificaciones de gran trascendencia y que en 1978, es publicado el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, derivado de la Ley Federal del Trabajo y mismo que viene a normar lo relacionado a la Seguridad e higiene en los centros de trabajo, de acuerdo con el desarrollo y las necesidades socio-económicas del país.

Que en esta materia México cuenta con el antecedente de que en el ámbito internacional ha suscrito varios convenios y recomendaciones internacionales, mismos que en el desarrollo del presente trabajo serán tratados, generados por la Organización Internacional del Trabajo que por su importancia para los diversos preceptos legales se han incluido en nuestra legislación con el objeto de facilitar en mayor grado el cumplimiento a los convenios.

Que así como se hicieron las trascendentales modificaciones a la Ley Laboral anterior y que dentro de la nueva quedan

modificaciones e innovaciones de gran avance, razón por la cual se hace indispensable que también se actualicen los Reglamentos que de ella derivan y considerando que dentro de la creación tenemos que de la Ley Federal del Trabajo derivan varios reglamentos dentro de los que se encuentra el relativo a la Seguridad e Higiene así como el Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión; éste, citado por relacionarse a la Seguridad e Higiene en lo relativo a la instalación de equipo y maquinaria, que los mismos deben de encontrarse actualizados y acordes a las necesidades y requerimientos de los centros de trabajo, especialmente en aquéllos que por su actividad están dedicados a la producción industrial y que como consecuencia positiva del progreso han evolucionado considerablemente siendo objeto de grandes transformaciones y además de poderse valer de conocimientos y recursos técnicos de los que ahora se puede disponer.

Sin dejar de atender el gran incremento de las actividades económicas no sólo a nivel nacional sino a nivel internacional, y en el caso de nuestro país en el cual se cuenta con maquinaria sofisticada para lograr alcanzar una mayor producción en menor tiempo y costo, y la consecuente multiplicación y complejidad de los centros de trabajo, exige que sean ampliadas y adecuadas las normas técnicas que en materia de Seguridad e Higiene se requieren para llevar a un buen encauzamiento de las actividades de inspección y vigilancia que realizan tanto las Autoridades Federales así como los Locales en los centros de trabajo.

Es importante considerar que la Seguridad e Higiene como conjunto de medidas de carácter preventivo de accidentes y enfermedades de trabajo que debe observar todo centro de trabajo, lugar en donde con motivos del desempeño de una actividad de trabajo, el trabajador esta expuesto a que su salud

resulte dañada y más aún a sufrir la pérdida de su vida, razón por la cual las disposiciones legales en esta materia deben ser lo mejor acertadas a la realidad tanto en las instalaciones de maquinaria y equipo, mantenimiento preventivo, seguimiento de la Seguridad e Higiene así como en la aplicación de las normas de trabajo que queda a cargo de las Autoridades, mismas que deben de tener el mejor conocimiento en la materia, y como función de las autoridades asesorar tanto al patrón como a los trabajadores al mejor cumplimiento de las disposiciones legales en esta materia.

Que en la aplicación de esta materia como Previsión social se han obtenido grandes beneficios y alcances dentro de los centros de trabajo tanto para el trabajador como para el patrón, para el primero se convierte en una Seguridad para su integridad física y tranquilidad laboral, y para el segundo en una mayor producción y menor tiempo, así como la disminución en costos tanto en la mano de obra, como también el costo que acarrea el incumplimiento a las disposiciones que en materia de Seguridad e Higiene, rigen como lo son las sanciones por incumplimiento, la disminución de la producción por accidentes de trabajo, el mayor pago de servicios por aumento del grado de riesgo por accidentes de trabajo etc.

La aplicación del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo se encuentra apoyada por los instructivos que rigen lo establecido en el mismo en cuanto a la forma de cumplimiento, así como los anexos y normas oficiales mexicanas, sirven de apoyo y que han sido creadas para el mejor cumplimiento. Así como el cabal cumplimiento de la Carta Magna que nos rige, sabiendo que existen disposiciones legales aplicables, las cuales nos dan los parámetros correctos para la tranquilidad laboral que en Seguridad e Higiene es necesaria, razón por la cual se desarrolla el presente trabajo, esperando que el mismo sea claro y sirva de apoyo a lo ya establecido en esta materia.

Es de considerar la gran importancia del tema tratado en este trabajo, en razón de que los bienes tutelados en este caso son: La Integridad física y la vida de los trabajadores, la mayor y mejor producción en menor tiempo y costo, beneficios que deben de ser protegidos con las garantías que el ordenamiento legal establece, por las partes que para el caso intervengan y por otro lado como consecuencia de la aplicación.

CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES

SOBRE SEGURIDAD

E HIGIENE

CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES SOBRE LA SEGURIDAD E HIGIENE.

a).- **-TERMINOLOGIA.-** Dentro del presente trabajo tenemos que dejar claro los términos empleados dentro del mismo, por la importancia que representan en el presente, así como para su entendimiento.

Al desarrollar el presente trabajo me encontré con algunos términos, de los que fue necesario la investigación de su significado porque en ocasiones son parecidos; pero no iguales, en cuanto a su contenido, a efecto de comenzar a mencionar los términos más usuales en el presente trabajo, considero conveniente conocer el contenido del Título del tema, es decir lo que se pretende dar a conocer y que es:

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Comenzando por el primer punto tenemos lo que significa:

PROCEDIMIENTO.- Alcalá Zamora da varias acepciones de esta palabra y que son: 1.- Sinónimo de Juicio; 2.- Designa una fase procesal autónoma y delimitada respecto del juicio con que se entronca; 3.- Sinónimo de apremio. De estas considero que la mas acertada para el caso es la marcada con el número 2 , pues el procedimiento que se menciona es una parte del proceso que debe de seguir.

Trayendo algunas otras acepciones que nos encontramos comunmente, tenemos que el significado de la palabra Procedimiento.- Acción de proceder; Método de ejecutar una cosa; Actuación por trámites Judiciales o Administrativos. Este último significado es el correcto a aplicar, pues se trata de un procedimiento administrativo, lo que implica el ejecutar un acto administrativo.

Esta facultad en el caso que tratamos es la llamada facultad con que cuenta la autoridad competente para inspeccionar y cerciorarse del cumplimiento de las obligaciones, mediante el procedimiento indicado dentro del Reglamento General de Seguridad e Higiene, siendo el conocido como visita domiciliaria y que se fundamenta principalmente en los artículos 14 y 16 Constitucionales; es decir que no sólo por ser la Autoridad Administrativa jurídicamente competente, es suficiente para poder exigir que les sean mostrados los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acabado las disposiciones, sino que se debe de realizar mediante las formalidades que establece el procedimiento, esto es mediante una orden de comisión en la que funde y motive la causa de la visita, además de que el funcionario se identifique plenamente ante los visitados a efecto de poder dar comienzo a la visita domiciliaria.

Con el término **ADMINISTRATIVO**.- es necesario comentar que para el conocimiento de este término, se debe analizar ligado al primero y que es procedimiento, como primera parte debo decir que administrativo se desprende de que la autoridad que realiza el procedimiento es una autoridad administrativa, esto con apoyo en lo que establece la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, al mencionar a las Secretarías de Estado como Autoridades Administrativas de ahí el nombre. Respecto de administrativo que

proviene de administrar, siendo este un concepto técnico y no jurídico, siendo una necesidad en todo tener una debida administración, como lo es la administración de justicia entre otras.

Por lo que hace al término comprobar, tenemos que:

COMPROBAR.- Verificar, confirmar una cosa cotejandola con otra, o mediante demostración o pruebas que la acreditan como ciertas.

En este tema el comprobar implica el verificar que las obligaciones de esta materia se encuentren realmente cumplidas, pudiendo ser el caso que no se encuentren cumplidas, lo que se hará saber y constar,

Por lo que hace al siguiente término que es:

CUMPLIMIENTO.- Acción y efecto de cumplir, ejecutar determinada acción de buena manera en su desempeño, acción de ejercer una orden o mandato.

El caso específico se refiere a ejecutar una serie de actos con los en estricto apego a la legislación en materia de Seguridad e Higiene se este dando cumplimiento a lo que se indica en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en sus instructivos, Manuales y anexos.

Como siguiente término tenemos el de:

OBLIGACION.- Es el vínculo que impone la ejecución de determinada cosa.

Obligación en sentido amplio.- Es la necesidad jurídica de cumplir una prestación de carácter patrimonial (pecuniario ó moral), en favor de

un sujeto que eventualmente puede llegar a existir ó en favor de un sujeto que ya existe.

Obligación en estricto sentido.- Es la necesidad jurídica de conservarse en aptitud de cumplir voluntariamente una prestación de carácter patrimonial (pecuniario o moral), en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir.

Cabe señalar que las obligaciones se clasifican en cuatro y que son:

Las obligaciones de Dar.

Las obligaciones de no hacer.

Las obligaciones de hacer.

Las obligaciones de tolerar.

En el procedimiento tenemos que hay obligaciones de hacer y de tolerar, pues en primer lugar las obligaciones de hacer son aquéllas que se hacen de acuerdo a lo que establece el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En relación a estas obligaciones y desde mi punto de vista no podemos hablar de obligaciones de no hacer porque se puede confundir, ya que la finalidad en esta materia es las de evitar un riesgo de trabajo, mediante el cumplimiento de tales o cuales disposiciones contenidas en el Reglamento de la materia, con lo que se evitan los riesgos, sin que al caso se pueda mencionar sobre las obligaciones de no hacer. Las obligaciones de tolerar es el caso en el que el patrón debe de permitir la visita de inspección y mostrar los documentos para acreditar el cumplimiento de las normas de trabajo, que cada uno de los preceptos legales establecen, pues el caso de la visita de inspección visto como visita domiciliaria, implica un acto de molestia.

En cuanto a la Obligación que es de hacer, precisamente es el de dar cumplimiento a lo estipulado dentro del Reglamento General de Seguridad e Higiene, dentro de los plazos que el mismo establece, así como en la forma que lo especifica, apoyado en los instructivos y en las normas oficiales mexicanas que al efecto se expiden para su cumplimiento.

En este punto cabe destacar que la obligación esta a cargo del patrón, es decir que en caso de incumplimiento el acreedor a una sanción es el patrón-empresa, y se debe de considerar que la obligación no es única y exclusiyamente a su cargo, sino que para el cumplimiento se debe de contar con la participación de los trabajadores, ya sea en forma directa o por medio de los sindicatos titulares de los contratos colectivos que rijan las relaciones obrero-patronales con las empresas. Por lo que antes de marcar cualquier sanción sería importante que se dejara claro a quien se debe el incumplimiento de que se trate, esto con el objeto de delimitar las responsabilidades del incumplimiento.

A continuación trataremos los términos más específicos al tema, considerando ampliarlos en la forma que se hace, para su mejor entendimiento, así decimos que la:

SEGURIDAD.- Es la condición de estar seguro, esto significa estar exento de riesgos, de daños o de males.

Cabe señalar que el objeto del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es disminuir los riesgos y accidentes de trabajo que se puedan suscitar con motivo de la prestación de un trabajo, es decir en el desempeño de la actividad laboral, desarrollando un trabajo personal subordinado lo cual es mediante las relaciones obrero-patronales.

Podemos decir que mientras se traten de conservar en condiciones de Seguridad las instalaciones y la maquinaria del centro de trabajo, el riesgo se considerará como especulativo.

HIGIENE.- Es la Parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud, precaviendo enfermedades.

Higiene Pública.- Aquélla en cuya aplicación interviene la autoridad, prescribiendo reglas preventivas.

En este punto que es higiene, tenemos que se refiere a la del individuo, puesto que al ser su objeto la conservación de la salud, podemos hacer el siguiente comentario al tema de Seguridad e higiene.

La Seguridad se refiere en cuanto a la disminución de riesgos que puedan existir en un centro de trabajo, es que la Seguridad se refiere al lugar de prestación de servicios, es decir a las instalaciones y maquinaria, y la higiene se refiere a las personas primordialmente, más concreto, que la Seguridad consiste en aspectos técnicos y mecánicos, en las instalaciones que pueden causar un accidente de trabajo, mientras que la Higiene se refiere a las condiciones de salud que debe de guardar el centro de trabajo, así como el trabajador en su presencia misma, y que como consecuencia de una mala higiene, tenemos las enfermedades que se pudieran generar.

Podemos en base a lo anterior decir que:

**La Seguridad reduce los accidentes de trabajo y
la higiene reduce las enfermedades de trabajo.**

LOS RIESGOS DE TRABAJO: son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.(artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo).

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del Trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presten.(artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo).

Quisiera mencionar algún otro concepto de Accidente de trabajo, por considerar que contiene elementos a los que nos referimos más común en este trabajo, por lo que:

Accidente de Trabajo.- es toda lesión médico-quirúrgica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias.

Cabe decir que son considerados como accidentes de trabajo los que se produzcan al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél, sin que para el presente tema tenga importancia el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo, pues hablamos de la Seguridad e Higiene en las instalaciones del centro de trabajo, siendo más acertado el delimitar cuáles son las instalaciones del centro de trabajo y el equipo que la misma utiliza.

ENFERMEDAD DE TRABAJO: Es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.(artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo que una vez conocido el concepto de cada uno de los términos antes mencionados procedo a continuar considerando que ya existe un conocimiento mejor sobre el contenido del tema.

b).- ANTECEDENTES SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN MEXICO.

Podemos hablar de los antecedentes de la Seguridad e Higiene, y el antecedente más remoto de carácter jurídico laboral enfocado a la Seguridad en el trabajo data del año 1680 durante la Epoca Colonial, bajo el reinado de Carlos II, y es cuando por primera vez se implementa un sistema preventivo de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, señalándose que los individuos que se accidentaban debían percibir la mitad de su salario hasta su total restablecimiento.

La legislación de Indias señala medidas para consignar los percances de trabajo y las enfermedades contraídas en sus faenas, prohibía que los indios pertenecientes a climas fríos fueran trasladados a zonas cálidas, que los menores de 18 años acarrearán mercancías, con la obligación de los patrones de coca y el añil tuvieran médicos cirujanos bajo sueldo para atender a los accidentados y a los enfermos.

En las Ordenanzas de Minería se facultaba a la justicia a visitar las minas, para verificar que éstas se encontraran debidamente fortalecidas en sus pilares, a efecto de evitar derrumbes.

Es de mencionarse con especial atención el bando de 22 de Abril de 1729 de Revillagigedo, ya que contiene normas sobre el trabajo de mujeres, y el de Agosto de 1793, relativo a disposiciones sobre baños, temascales y lavanderías, que contiene referencias similares.

Hacia 1881, durante la Epoca Independiente se elaboró un proyecto de Reglamento de talleres-industria, depósitos y demás establecimientos peligrosos, insalubres e incómodos, que contenía disposiciones sobre riesgos de trabajo.

Así mismo, la ley del 30 de Abril de 1904, promulgada en el Estado de México por Jose Vicente Villada, y la de 9 de Noviembre de 1906, expedida en Nuevo León por el General Bernardo Reyes, establecían disposiciones sobre las condiciones ambientales del trabajo.

Posterior al Movimiento Revolucionario Constitucionalista se cristaliza la justa aspiración de mejorar la situación social de los trabajadores, expidiéndose las leyes de trabajo de Jalisco y Veracruz en 1914, de Yucatán en 1915 y de Coahuila en 1916

En los debates del Constituyente de 1916-1917 surge la necesidad de crear un capítulo específico que se refiera a las Relaciones de Trabajo, así el Diputado Froylán Manjarrez, con apoyo en lo establecido en el artículo Quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apoyando las ideas de los Diputados Héctor Victoria e Ing.Pastor Rouaix, este último señaló que las fracciones del nuevo artículo o bien las disposiciones del nuevo capítulo especial solicitado por el diputado Froylán Manjarrez, serían como un molde obligatorio dentro del cual los estados de la Federación dictaran sus Leyes futuras; es entonces, cuando surge a su publicación la primera Constitución Político-Social del mundo que contiene no sólo Garantías Individuales sino también Garantías Sociales.

En este tenor en la noche del 23 de Enero de 1916 se aprobó el artículo 123 Constitucional, cuyo texto establece en sus Fracciones XIV y XV lo siguiente:

XIV.- "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinan. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario".

XV.- "El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes".

Esta última fracción fue reformada por decreto del 27 de Diciembre de 1974 y publicada en el Diario Oficial el 31 de Diciembre del mismo año, en donde se determina la protección al producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

En el texto original del artículo 123 Constitucional se faculta a la Federación y a los gobiernos de los estados expedir leyes sobre el trabajo. Las disposiciones laborales de los gobiernos de los estados restringieron

innecesariamente la aplicación del artículo 123, hubo leyes que se concretaron a señalar a las industrias en las que tendrá lugar la responsabilidad de los empresarios respecto a un riesgo específico de trabajo; por ejemplo, en Sonora y Sinaloa se excluyó a las empresas que emplearan a menos de cinco obreros y a los trabajadores domésticos; en Nayarit se hizo responsable sólo a los patrones que utilizaran más de 100 trabajadores o a los que empleaban maquinaria.

En términos generales, las relaciones de trabajo se rigen por lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional, Jurisprudencias, la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos de la Ley Federal del Trabajo, por los criterios emitidos de la Juntas de Conciliación y Arbitraje y por las Normas jurídicas emitidas en las Entidades Federativas.

El 6 de Septiembre de 1929, se promulgó la reforma Constitucional del artículo 73, fracción X, y del 123, que en su párrafo introductorio estableció la facultad del Congreso de la Unión para expedir la Ley Federal del Trabajo, cuya aplicación quedaba encomendada a las autoridades Federales y Locales.

El 18 de Agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, que contiene un apartado específico para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en el que se establece claramente el principio del riesgo profesional como criterio para determinar la responsabilidad del patrón en caso de accidentes y enfermedades de trabajo.

En este mismo capítulo se incluyeron dos disposiciones relacionadas con el médico de empresa. La primera, prevista en el artículo 308

fracción II, establece que todo patrón que tenga a su servicio de cien a trescientos obreros, debe establecer un puesto de socorro que será atendido por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano, y cuando el patrón tenga a su servicio más de trescientos obreros deberá tener, por lo menos, una enfermería u hospital, bajo la responsabilidad de un médico.

La segunda disposición contenida en el artículo 315 obliga a los facultativos de los patrones que al realizarse el riesgo, certificar si el trabajador queda capacitado o incapacitado para realizar las labores de su empleo o reanudar sus labores; también califica la incapacidad que resulte, y en caso de muerte a expedir el certificado de defunción, y de los datos que de la autopsia aparezcan.

En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, estos dos artículos quedaron como 504 y 506 respectivamente. Con la salvedad que en la Ley del 70 como se dio llamarle, en su artículo 504 establece que cuando el patrón tenga a su servicio a más de cien trabajadores, debe establecer una enfermería y no un puesto de socorro como lo establecía la Ley del 31.

La Ley Federal del Trabajo actual incluye en su artículo 505 que los médicos de empresa serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo del 31 estableció que: la mujer debe disfrutar los mismos derechos y obligaciones que los varones, sin dejar de contemplar su protección en la etapa maternal.

Así mismo determinó la edad mínima para el trabajo de menores, prohibiéndose el desempeño de sus actividades en trabajos peligrosos e insalubres.

Para efecto de determinar los riesgos de trabajo se elaboraron las tablas de enfermedades profesionales y la de evaluación de incapacidades permanentes, con lo que el trabajador afectado por una enfermedad y/o accidente de trabajo, tiene los beneficios de conocer el monto para el pago del riesgo de trabajo, así como el patrón las cantidades sobre las cuales deberá de cubrir una indemnización.

Se establecieron sanciones administrativas para los patrones, al infringir cualquier artículo de la misma.

En vía de consecuencia, se deja a cargo del patrón la reparación no solo de los daños causados por accidentes o enfermedades debidos a su propia culpa, sino también los que provienen de culpa no intencional del obrero, de caso fortuito o de una causa indeterminada. Al mismo tiempo se impuso a los patrones la obligación de dar a los trabajadores la garantía de que percibirían la reparación del daño al atribuir a la indemnización el carácter de crédito preferente sobre los bienes del patrón. De igual manera, se consigno que el pago de la indemnización fuese en forma de una cantidad determinada como pago único y no como pensión. Por primera vez se define en esta Ley a los riesgos profesionales, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, dio origen a los diversos reglamentos sobre la materia de riesgos de trabajo, contándose el de: Labores peligrosas o insalubres para mujeres y menores publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Noviembre de 1934, que prohíbe el desempeño de labores peligrosas o insalubres a los menores de 16 años y mayores de 14 años de edad y establece la protección que se dará a mujeres embarazadas. Por otra parte, norma que los menores serán contratados siempre y cuando obtuvieran el reconocimiento médico de las autoridades correspondientes, así como se relacionan los trabajos no permitidos a los menores y mujeres.

El 29 de Noviembre de 1934 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, en el que establece que las empresas deben de formar una comisión permanente de Seguridad, con obligación de investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales y de proponer medidas para prevenirlas; así como de prestar los primeros auxilios, entre otras medidas.

El 19 de Enero de 1943 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social, la cual constituye un avance radical en la protección de los trabajadores y sus familias, al establecerse los seguros de: enfermedades y maternidad; riesgos de trabajo; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. La citada Ley ha sufrido modificaciones para ser adaptada a las actuales circunstancias.

El 13 de Febrero de 1946 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el que destacan las normas relativas a los servicios médicos al interior de las empresas.

El 29 de Octubre de 1954 se publicó el Reglamento de Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, que regula la instalación, operación y mantenimiento en condiciones de Seguridad de los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión que se encuentren instalados y los que en lo futuro se instalen en la República Mexicana.

Queda como obligación patronal hacer del conocimiento de las autoridades federales del trabajo, directamente o a través de los inspectores, la instalación de los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión ya sean nuevos o reparados, con el fin de que sean debidamente autorizados por dicha autoridad, con un sello especial a golpe, y sin cuyo requisito ningún fabricante o reparador podrá venderlos.

En 1964, a los 29 días del mes de Enero, es publicado el Reglamento de Clasificación de Empresas y Grados del Riesgo para el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que asocia la actividad de las empresas con los riesgos de trabajo y la valuación de los mismos; seleccionándolas en cinco clases y en grado de peligro bajo, medio y superior.

El 13 de Marzo de 1967 es publicado el Reglamento de Seguridad en los Trabajos de las Minas, debido al interés de las autoridades del trabajo en prevenir los accidentes y proteger al personal que labora en las minas, en contra de los peligros que amenacen su salud o su vida, por el hecho de que el 45%

de accidentes en las empresas de jurisdicción federal corresponden a la industria minera y de hidrocarburos.

Dicho reglamento debe observarse en las obras o trabajos relativos a la explotación y aprovechamiento de las sustancias que constituyen depósitos minerales distintos de todos los carburos de hidrógeno sólido, líquidos o gaseosos y de las sustancias contenidas en suspensión o disolución por aguas subterráneas, siempre que éstas no provengan de alguna mina. La explotación minera comprende la extracción y beneficio de sustancias minerales.

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado "A", ha sufrido diversas reformas y adiciones. Anterior a 1970 existían comisiones de Seguridad en el interior de cada empresa, compuestas por igual número de representantes del patrón y de los obreros, para investigar las causas de los accidentes, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan, así como el desempeño de estas comisiones en forma gratuita dentro de las horas de trabajo. Es con las reformas en el año de 1970, cuando se incluyen en un solo organismo las Comisiones de Seguridad e Higiene, no obstante las comisiones de higiene ya se contemplan en el Nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1946. El texto vigente establece un título especial sobre riesgos de trabajo, y en el que se definen los conceptos de riesgo, accidente y enfermedad de trabajo; así como incapacidad y las indemnizaciones que deben otorgar a los trabajadores. También prevé en su artículo 509 y 510 la creación de las comisiones de Seguridad e higiene en los centros de trabajo y otorga dentro de las atribuciones deberes especiales a los inspectores de trabajo, como es la obligación de vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y Seguridad de la vida y salud de los trabajadores, así como

colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad (artículo 511).

La nueva Ley Federal del Trabajo, en el título noveno de riesgos de trabajo, incluyó el artículo 490 que establece que en los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; asimismo establece que por falta inexcusable se entiende:

No cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de riesgos de trabajo; no adoptar las medidas preventivas encomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del trabajo entre otras.

El capítulo de sanciones contiene como innovación el que éstas se aplicaran "tomando como base la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

Así mismo se estableció en el artículo 499 de dicha Ley que: "Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo". Para el caso de que no existiera contrato colectivo de trabajo, las partes deben estar a la práctica común para el caso, y que puede proporcionarle un trabajo que pueda desarrollar, o en su caso, deberá de liquidar los derechos generados por el trabajador como lo son vacaciones, prima

vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad en términos del artículo 162 de la Ley Laboral, y cualquier otra prestación a la que legal o contractualmente tuvo derecho.

En el año de 1978 se adiciona a la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, la Federalización de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, en los siguientes términos:

Fracción XXXI. "La aplicación de las leyes de trabajo corresponden a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a las Ramas Industriales : I.- 1.- Textil, 2.- Eléctrica, 3.- Cinematográfica, 4.- Hulera, 5.- Azucarera, 6.- Minera, 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos; 8.- De Hidrocarburos, 9.- Petroquímica, 10.- Cementera, 11.- Calera, 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14.- De celulosa y Papel; 15.- De aceites y grasas vegetales; 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello, 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18.- Ferrocarrilera; 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; y, 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco. II.- Empresas: 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las

industrias que le sean conexas; y, 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación. También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; contratos colectivos que hallan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo. Para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley Reglamentaria correspondiente".

Por otra parte, se establece la creación y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en cada entidad federativa la Constitución de una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad es estudiar y proponer la adopción de todas aquéllas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo.

El 5 de Junio de 1978, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo que rige en todo el territorio nacional y tiene por objetivo proveer en la esfera administrativa la observancia de la legislación laboral en materia de Seguridad e higiene para lograr de este modo disminuir los riesgos de trabajo que se producen u originan en los centros de trabajo.

Para su expedición se tomo en cuenta especialmente aquellos establecimientos que están destinados a la producción industrial y que han

evolucionado considerablemente como resultado del proceso de industrialización operado en el país.

Derivado del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a través de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se han elaborado 21 instructivos que instrumentan su aplicación concernientes a: condiciones ambientales, manejo de sustancias peligrosas, primeros auxilios, uso de equipo de protección personal, integración, registro y funcionamiento de comisiones mixtas entre otros, mismos que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación, los cuales hoy en día algunos se han venido derogando dando paso a Normas Oficiales Mexicanas, los que se mencionan en el capítulo de fundamentos legales de la materia.

Es de mencionarse el artículo 2 del Reglamento, el que establece la coordinación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial para la expedición, actualización e interpretación de las Normas Oficiales Mexicanas relacionadas con la Seguridad e higiene en el trabajo. A la fecha, se han publicado más de 100 normas oficiales mexicanas, 17 en el periodo 1966-1978 y 40 en el periodo 1982-1987, las restantes en el periodo de 1991 a 1994 más las que se siguen autorizando con el transcurso del tiempo y de común acuerdo y autorización de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

c).- ANTECEDENTES INTERNACIONALES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Las primeras ideas sobre el riesgo profesional, se empezaron a dilucidar a fines del Siglo XIX en Europa con la conferencia de Berlín, celebrada en el año de 1890, que dirigió sus recomendaciones sobre el trabajo que se desarrollaba en las minas. Las primeras disposiciones legislativas para proteger a los trabajadores se dictaron a principios del siglo XIX, en estas mejoras se debe de considerar que desde un inicio a esa fecha existían mejoras en los métodos de la producción a partir del primer tercio del siglo XVIII en que se inició la Revolución Industrial en Inglaterra que trajo nuevos criterios sobre las técnicas, la administración y el comercio.

Las necesidades de financiamiento de la Industria y la intervención a finales del siglo XVIII de compañías aseguradoras, contribuyeron a fijar la importancia del costo que traían como consecuencia los accidentes del trabajo. No fue precisamente un sentido humanista ni social, sino las pérdidas económicas que significaban los hombres y los elementos utilizados, lo que determinó que se comenzaran a dictar normas de Seguridad.

Posteriormente en inicios del siglo XIX, con las pérdidas que significaban los accidentes de trabajo, la prevención de riesgos tomó un sentido social que motivó la intervención de los gobiernos en el control de los accidentes laborales. Al respecto, entre las Leyes más notables se pueden citar las siguientes:

- 1802 INGLATERRA.- Ley de Protección Moralidad y Salud de los Aprendices y Trabajadores.
- 1810 INGLATERRA.- Ley de Minas y Fundiciones y el Reglamento contra riesgos en empresas que no tiene buenas condiciones de trabajo.
- 1810 BELGICA.- Reglamento para Proteger Público y Trabajadores.
- 1833 INGLATERRA.- Ley que otorga al Gobierno la Inspección de Fábricas.
- 1839 PRUSIA.- Reglamento para empleo de trabajadores jóvenes.
- 1841 FRANCIA.- Ley sobre el empleo para niños.
- 1844 INGLATERRA.- Se agrega a la Ley la obligación de notificar al Gobierno de los accidentes de trabajo.
- 1853 PRUSIA.- La designación por Ley inspectores oficiales en industrias.
- 1869 ALEMANIA.- Reglamento para protección contra accidentes y enfermedades profesionales, del Código industrial de la Federación Alemana del Norte.
- 1877 E.U.A.- Massachusets. Ley contra la protección de accidentes de trabajo.
- 1878 ALEMANIA.- Ley imperial para inspección de fábricas.
- 1833 ALEMANIA.- El Mariscal Bismark instituye el primer seguro social, para los trabajadores.
- 1884 ALEMANIA.- Nueva Ley para sociedades aseguradoras incluyendo riesgos de trabajo.
- 1885 E.U.A.- Wisconsin. Legislación para protección del trabajador.

Después de 1890 se generaliza en todo el mundo la legislación que protege a la sociedad y a los trabajadores contra los riesgos laborales y aumentan las agrupaciones civiles que estudian técnicamente los riesgos profesionales. Entre las asociaciones más antiguas están:

- 1867.- MULHOUSE.- ENGEL DOLLFUS funda la Asociación para la prevención de accidentes en las fábricas.

- 1898.- FRANCIA.- Ley de Accidentes de Trabajo. (7 de Agosto de 1898)
- 1890.- BELGICA.- Asociación de fabricantes, para la prevención de accidentes de trabajo.
- 1894.- ITALIA.- Sociedad para prevención de accidentes de trabajo.
- 1905.- SUECIA.- Asociación para Protección de los trabajadores.
- 1913.- E.U.A...- Consejo Nacional de Seguridad. (N.S.C.)
- 1928.- JAPON.- Asociación para el bienestar de la Industria.
- 1936.- Consejo Nacional de Seguridad de Cuba.
- 1942.- MEXICO.- Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad, A.C.

Es importante mencionar la Ley de Accidentes de Trabajo del 7 de Agosto de 1898, la cual es integrada por seis elementos: **a)** La idea del Riesgo Profesional fundado en la responsabilidad del Empresario; **b)** LA Limitación del campo de aplicación de la Ley de Accidentes de Trabajo; **c)** LA distinción entre el caso fortuito y fuerza mayor; **d)** La exclusión de la responsabilidad del empresario cuando el accidente es debido al dolo del trabajador; **e)** la Idea de Principio de la Indemnización Forfaitaire y, **f)** La idea del que el obrero tiene únicamente que acreditar la relación entre el accidente y el trabajo.

El primero de estos elementos se fundaba en la idea del riesgo objetivo, señalada en el Artículo 1384 del Código de Napoleón, pero en forma restringida, ya que si bien el riesgo objetivo se refiere a la responsabilidad del propietario por los daños que ocasiona la cosa, la idea de la Ley de 1898, se funda en la peligrosidad de las instalaciones fabriles, en el peligro específico particularmente grave suscitado por el empleo de las máquinas y de la técnica, para generar la responsabilidad.

El segundo de los elementos se explica en el sentido de que la Ley a que nos referimos sólo se aplica en el campo de accidentes de trabajo y no incluía lo relativo a las enfermedades profesionales por su desconocimiento y sus diferencias con los accidentes.

El tercer elemento distingue entre el caso fortuito y fuerza mayor, distinción que nos permite conocer el origen del riesgo de trabajo con sus consiguientes responsabilidades. Con lo que con la aclaración que hace la Ley a estos conceptos podemos establecer que el caso fortuito es todo acontecimiento imprevisto e inevitable, cuya causa es inherente a la empresa o se produce en ocasión del riesgo creado por la propia negociación, en tanto la fuerza mayor es el acontecimiento imprevisto cuya causa física o humana es absolutamente ajena a la empresa. Al hacer esta distinción, se concluye que la fuerza mayor sólo era causa de excluyente de responsabilidad para el patrono.

El cuarto elemento excluía al patrón de la responsabilidad cuando el accidente se debía a dolo o falta intencional del trabajador, situación difícil de comprender, ya que la Ley no puede proteger al que se lesiona por su gusto.

El quinto de los elementos de esta Ley se refiere a la Indemnización Forfaitaire, que constituye la base para la fijación de las indemnizaciones por los accidentes de trabajo ocurridos y comprende la idea de que la indemnización no debe de ser total sino parcial, suprimiendo así el arbitrio judicial mediante el establecimiento de indemnizaciones fijas, sistema que evita la controversia sobre el monto de las indemnizaciones y permite al patrón prever sus responsabilidades facilitándole la contratación de seguros.

El sexto de los elementos en que se fundaba la Ley de los Accidentes de Trabajo apuntada, señalaba que se debía probar la relación entre el accidente y el trabajo, pues la Ley decía en su artículo 1o. que los accidentes debían ocurrir por el hecho o en ocasión del trabajo, concepto que dio lugar a interpretaciones oscuras, entre otras la de la Corte de Casación Francesa, que dijo que los accidentes bastaba que ocurrieran en el lugar y durante las horas de trabajo, lo que restringió el principio fundamental del artículo 1o.

Entre los organismos internacionales que se ocupan de los riesgos de trabajo están tres muy importantes: La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T. o I.L.O.), La Organización Internacional de la Salud y la Comisión Regional Americana de Prevención de Riesgos Profesionales. En Estados Unidos hay entre otras tres Organizaciones de primera importancia que son: La Asociación Nacional de Protección contra el Fuego (N.F.P.A.), el Buro de Minas (U.S.B.M.) y el Consejo Nacional de Seguridad (N.S.C.).

En la mayoría de los países sudamericanos hay también agrupaciones técnicas privadas gubernamentales que se dedican a la prevención de riesgos.

d).- REGLAMENTO DE HIGIENE EN EL TRABAJO (1946)

El Reglamento de Higiene en el Trabajo, aparece publicado en el Diario Oficial de la Federación correspondiente al 13 de Febrero de 1946 expedido por el entonces Presidente de la República conforme a la facultad que le concede la fracción I del artículo 89 de la Constitución Mexicana y con el propósito según se asienta en el propio proemio de proveer al eficaz cumplimiento de lo dispuesto por la fracción XV del artículo 123 de la propia Constitución.

De lo asentado anteriormente surge el primer problema que viene a encuadrarse en que al señalarse en el citado proemio que se expide precisamente para prever al eficaz cumplimiento de lo preceptuado en la fracción XV del artículo 123 Constitucional implícitamente surge a la luz su inconstitucionalidad, puesto que al afirmarlo categóricamente el ejecutivo está violando la fracción I del artículo 89 de la Constitución Federal al haberse excedido en el ejercicio de sus facultades constitucionales invadiendo el campo del poder legislativo, que es el Congreso de la Unión.

Este punto resulta confirmado por lo dispuesto en la fracción X del artículo 73 de la Constitución Federal, al conceder facultades exclusivas al Congreso de la Unión para legislar en toda la República, expidiendo leyes del trabajo reglamentarias del mencionado artículo 123 de nuestra Ley Fundamental, en consecuencia, la expedición del Reglamento de que se trata, resulta violatoria también de la fracción X del artículo 73 de la Constitución que establece:

EL CONGRESO TIENE FACULTAD:

"Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería industria cinematográfica, comercio e instituciones de crédito y energía eléctrica; para establecer el banco de emisión único en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución."

En consecuencia y como se desprende de la transcripción anterior la única autoridad competente para expedir leyes sobre el trabajo es el Congreso de la Unión, ya que nuestra Constitución Política consagra un régimen de facultades expresas.

Así pues siendo el Congreso de la Unión la única autoridad competente para expedir las leyes sobre el trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional es indiscutible que el Presidente de la República no tuvo facultades para expedir el Reglamento publicado el 13 de Febrero de 1946 y que al hacerlo se infringen las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 Constitucionales, porque se priva a las personas que se les aplica, de sus propiedades, posesiones y derechos y se les molesta en ello al imponerles obligaciones sin que exista un mandamiento expedido por autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Por otra parte el artículo 49 de la Constitución establece que el supremo poder de la Federación se divide para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial y dispone que no podrán reunirse dos o más poderes en una sola persona salvo el caso de facultades extraordinarias y en el caso concreto que nos ocupa, la expedición de dicho Reglamento no se encontraba dentro de dicha

competencia del presidente de la República ya que no gozaba de las facultades extraordinarias a que se refiere el artículo 29 Constitucional, puesto que concluyeron para el ejecutivo el día 10. de Octubre de 1945, por lo tanto como dicho Reglamento se expidió por el ejecutivo el día 13 de Febrero de 1946, no había competencia para expedirlo, por esto es que, el presidente de la República se extralimitó en sus funciones, ya que con esta fecha el único órgano capacitado para ejercer la facultad legislativa y expedir leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, fue el Congreso de la Unión en los términos de la fracción X del artículo 73 y 123 de la Constitución Federal.

Por otra parte no se podría argumentar que se está proveyendo al eficaz cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pues los preceptos que se citan en el proemio del propio Reglamento y que son 109 y 111 Fracciones IV, V y XVII, 118, fracción XII, 157, 197 fracción II 212 y 675, se ve inmediatamente que no es aplicable ninguno de ellos para tratar de fundamentar la facultad del ejecutivo; pues solamente el artículo 625 habla de Reglamentos y sería absurdo pretender encontrar en ese precepto una facultad que contravenga las disposiciones de los artículo constitucionales citados, porque con ello se violaría el artículo 133 de la Constitución que la eleva al Rango de Ley Fundamental.

Con fecha 8 de Febrero de 1950, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió el recurso de revisión planteado en el expediente numero 5766/47 relativo al Amparo Número 652/46 promovido por la Empresa de Teléfonos Ericsson, S.A. ante el Juzgado Primero del Distrito del D.F. en materia

Administrativa, dictando sentencia que causo ejecutoria y de la cual el punto segundo dice:

" La justicia de la Nación Ampara y Protege a la Empresa de Teléfonos Ericsson S.A. y a los demás quejosos (que se acumularon 95 expedientes) contra los actos que reclaman de X autoridades que hicieron consistir en la expedición, promulgación, refrendo y publicación del Reglamento de Higiene del Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 13 de Febrero de 1946 y en todos los efectos y demás consecuencias del Reglamento citado tales como la obligación de ejecutar determinadas obras hacer erogaciones de diversa especie, prácticas, exámenes médicos en determinada forma, así como la imposición de determinadas sanciones que en el propio Reglamento se establecen y que fueron precisados en el resultado primero de este fallo."

En relación con tal resolución es conveniente hacer referencia a lo siguiente:

Contra la sentencia dictada por el C. Juez Primero del D.F. en materia administrativa, que amparó a los quejosos interpusieron la revisión el C. Presidente de la República, la Secretaría de Salubridad y Asistencia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Compañía de Cigarros "El Aguila", S.A. Esta última, en virtud de que el C. Juez omitió conceder el Amparo respecto de algunas de las autoridades que señaló como responsables.

Ahora bien, la revisión interpuesta por el titular del Poder Ejecutivo fue extemporánea. Esta circunstancia motivó que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, considerara, con toda razón innecesario entrar al estudio de los agravios que pretendían hacer valer las dos Secretarías, por la sencilla razón de que contra la sentencia definitiva sólo interpusieron revisión las dos Autoridades ejecutoras y no las que ordenaron el acto. Esta circunstancia destruye la eficacia del recurso ya que las autoridades que ordenaron el acto reclamado consintieron la resolución al no recurrirla oportunamente. Así respecto de ellas debe de considerarse ejecutoriada la Sentencia y por tanto, no hay actos que se deban ejecutar, en consecuencia, quedo sin materia la revisión interpuesta por la Secretaría de Salubridad y Asistencia y por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Jurisprudencia publicada en el Apéndice al tomo XCVIII, página 1740 tesis 943 del Semanario Judicial de la Federación).

De todo lo expuesto se infiere que el Reglamento de Higiene del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de Febrero de 1946 no puede aplicarse a ninguna de las 96 Empresas quejosas ya que el amparo respectivo fue concedido contra su expedición, refrendo y publicación, por consiguiente, el Reglamento mencionado, al ser declarado anticonstitucional en forma total, respecto de los quejosos carece de existencia jurídica para ello y como consecuencia no puede producir efecto legal alguno en su perjuicio.

CAPITULO II

MARCO JURIDICO SOBRE LA SEGURIDAD E HIGIENE

CAPITULO II

MARCO JURIDICO SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Es importante considerar que el presente tema es parte primordial de este trabajo, toda vez que son los parámetros sobre los cuales podemos manejar y hacer proposiciones sobre cambios que consideramos de importancia, esto es, si existe la mala aplicación de las normas legales, hablamos de la mala aplicación de la Ley y/o sus Reglamentos, y en el caso de que las normas legales aplicables al caso no sean ya acordes a las necesidades de las condiciones de trabajo, hablamos entonces de lo obsoleto que resulta la Ley y/o sus Reglamentos que de la misma emanan, pues los mismos no se ajustan a las realidades del momento, asimismo es de considerar que el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se actualiza y apoya en los instructivos y anexos, así como en las Normas Oficiales Mexicanas.

Esto es que dentro del presente tema podemos hablar de Normas legales aplicables desde las que contempla nuestra Carta Magna, la Ley Federal del Trabajo. Otros Ordenamientos que se encuentran a la par del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como son: El Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, El Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, y los derivados del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo que son: los Instructivos del mismo, los anexos que se refieren a la forma del cumplimiento de las Obligaciones en esta materia, las circulares, las Normas Oficiales Mexicanas que

sirven de apoyo a las exigencias de los centros de trabajo, los estudios y formas, así como los materiales y herramientas que deben de usarse en los mismos.

A continuación se presenta el marco jurídico, es decir las Normas Legales aplicables en materia de Seguridad e Higiene.

Avocádonos concretamente al precepto legal, mencionando en cada uno de los casos el Ordenamiento legal del que se trate, la fecha de publicación del mismo en el Diario Oficial de la Federación, Título del que se trate y los artículos que sirven de base y guardan relación con esta materia.

**a).- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS.**

- Diario Oficial de fecha 5 de Febrero de 1917.

TITULO SEXTO.

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

artículo 123 Apartado "A" Fracciones XIV, XV y XXIX y adición de la fracción XXXI y reformas a esta publicadas en el Diario Oficial el 6 de Febrero de 1975 y 9 de Enero de 1978, respectivamente.

- Exposición de motivos del proyecto de la Ley Federal del Trabajo.

Diario Oficial de 22 de Mayo de 1931.

- Apartado VIII.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Dentro del presente artículo que se señala y que es la base sobre la cual se crea primero la Ley Federal del Trabajo, misma de la que deriva el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y que las fracciones que se han señalado corresponden a la Seguridad e Higiene y que son:

fracción XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

Esto es, que el patrón es responsable de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que sufra un trabajador a su servicio en el desempeño de sus labores, y el cual está obligado a indemnizar al mismo si como consecuencia de el riesgo de trabajo resultara una incapacidad definitiva o temporal, y de igual manera para el caso de que llegara a perder la vida el trabajador. Es decir, la responsabilidad que tiene el patrón, por lo cual deberá mantener sus instalaciones en condiciones de Seguridad e Higiene, para con esto reducir los riesgos de trabajo.

Por lo que hace a la fracción XV del citado precepto y mismo que a la letra dice:

fraccion XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociacion, los preceptos legales sobre Higiene y Seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. las leyes contendrán, al efecto las sanciones procedentes en cada caso.

Del contenido de la fracción antes descrita tenemos que la misma se refiere principalmente a la Seguridad por lo que hace a las instalaciones de la maquinaria de trabajo, protegiendo con esto la integridad física de los trabajadores y mas aún cuando se trate de mujeres en periodo de embarazo de la protección del producto de la concepción.

La fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Federal es de igual importancia que las antes señaladas por la razón de que en la misma se preven

garantías de las cuales pueden ser resultado de un accidente o enfermedad de trabajo, misma que se transcribe para su análisis.

fracción XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

De lo anterior podemos notar que existe la previsión para el caso específico de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales de invalidez, que puedan existir como consecuencia del desempeño de un trabajo. Las pensiones a que se refiere esta fracción son por invalidez, que sea determinada como resultado de la realización de un trabajo, el trabajador ha quedado mermado para realizar una actividad que una persona en igualdad de circunstancias pudiera desempeñar sin ningún problema, que sería el resultado de una falta de Seguridad e Higiene.

Es de gran importancia recalcar el nacimiento del artículo 123 Constitucional por la razón de que es la base fundamental de la Ley Federal del Trabajo, y está a su vez la base del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Para lo cual tenemos que la aprobación del artículo 123 Constitucional fue el día 23 de Enero de 1916, en las fracciones XIV y XV, las cuales han quedado tratadas, y es desde este momento cuando se prevé lo relativo a los riesgos de trabajo y la responsabilidad que con dicho suceso se genera en favor del trabajador quedando a cargo del patrón mediante una indemnización, de igual manera la obligación de instalar en

condiciones de seguridad e higiene los instrumentos maquinaria y materiales en el centro de trabajo.

La primera reforma del artículo 123 se dio el 6 Septiembre de 1919, en su párrafo introductorio. Como ya es sabido en el año de 1931, se promulga la Ley Federal del Trabajo.

b).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1931)

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 1931.

Fundamentándose para la creación de esta Ley en el artículo 123 Constitucional, párrafo introductorio en el cual quedó establecida la facultad del Congreso de Unión para expedir La Ley Federal del Trabajo, cuya aplicación que daba encomendada a las autoridades locales y federales.

Esta Ley contiene un apartado específico para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en el que se establece claramente el principio del riesgo profesional como criterio para determinar la responsabilidad del patrón en caso de accidentes y enfermedades de trabajo.

En este mismo capítulo se incluyeron dos disposiciones relacionadas con el médico de empresa. La primera prevista en el artículo 308 fracción II, que establece que todo patrón que tenga a su servicio de cien a trescientos obreros, debe establecer un puesto de socorro que será atendido por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano, y cuando el patrón tenga a su servicio más de trescientos obreros deberá tener, por lo menos, una enfermería u hospital, bajo la responsabilidad de un médico.

La segunda disposición prevista en el artículo 315 obliga a los facultativos de los patrones que al realizarse el riesgo, certificar si el trabajador queda capacitado o incapacitado para desarrollar las labores de su empleo o a reandar sus labores; también califica la incapacidad que resulte y en caso de muerte a expedir el certificado de defunción, y de los datos que de la autopsia aparezcan.

En la reforma que sufrió la Ley Federal del Trabajo en 1970, estos dos artículos quedaron como 504 y 506 respectivamente. Con la salvedad que en la Ley

del 70 en su artículo 504 establece que cuando el patrón tenga a su servicio más de cien trabajadores, debe establecer una enfermería y no un puesto de socorro como lo señalaba en la Ley del 31.

En la Ley actual incluye en su artículo 505 que los médicos de empresa serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no llegaren a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte la Ley de 1931, establece que: la mujer debe disfrutar de los mismos derechos y obligaciones que los varones, sin dejar de contemplar su protección en la etapa maternal.

Así mismo determinó la edad mínima para el trabajo de menores, prohibiéndose el desempeño de sus actividades en trabajos peligrosos e insalubres. Se establecieron sanciones administrativas para los patrones, al infringir cualquier artículo de la misma.

Para efectos de determinar los riesgos de trabajo se elaboraron las tablas de enfermedades profesionales y la de evaluación de incapacidades permanentes.

En vía de consecuencia se deja a cargo del patrón no sólo de los estragos causados no sólo por accidentes o enfermedades debido a su propia culpa, sino también los que provienen de culpa no intencional del obrero, de caso fortuito o de una causa indeterminada. Al mismo tiempo se impuso a los patrones la obligación de dar a los trabajadores la garantía de que perciban la reparación del daño al atribuir a la indemnización el carácter de crédito preferente sobre los bienes del patrón. De igual manera, se consignó que el pago de la indemnización fuese en forma de una cantidad determinada como pago único y no como pensión. Por

primera vez se define en esta Ley a los riesgos profesionales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Ley de 1931, dio origen a los diversos reglamentos sobre la materia de riesgos de trabajo, contándose el de: labores peligrosas o insalubres para mujeres y menores, que prohíbe el desempeño de labores peligrosas o insalubres a los menores de 16 años y mayores de 14 años y establece la protección que se dará a las mujeres embarazadas.

Dentro del período de vigencia de esta Ley, conocida como la Ley de 1931, se espidieron una serie de reglamentos y el que en materia de Seguridad e Higiene estuvo vigente fue el Nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el cual fue publicado el día 13 de Febrero de 1946.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970)

- "Diario Oficial" de 1º de Abril de 1970, con las reformas publicadas en el Diario Oficial de 26 de Abril de 1978.

TITULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES.

artículos 3o., 5o. fracción XII, 6o., 7o., 17 y 18.

TITULO SEGUNDO

- RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

CAPITULO I.

Disposiciones Generales.
artículo 25 fracción IX.
artículo 28 fracción I Inciso e)

CAPITULO IV.

Rescisión de la Relación de Trabajo.
artículo 47, fracción XII.

TITULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

CAPITULO I

Obligaciones de los patrones.
artículo 132 Fracciones XVI, XVII, XIX y XXVIII.

CAPITULO II

Obligaciones de los Trabajadores.
artículo 134 Fracciones I, II, IX, X XI y XII.

CAPITULO III bis.

**De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.
artículo 153-f fracción III.**

TITULO QUINTO

TRABAJO DE LAS MUJERES.

artículos 166, 167, 170 fracción I y 172.

TITULO QUINTO BIS.

TRABAJO DE LOS MENORES.

artículos 174, 175 fracción I Incisos e) y f), 176, 178 y 180 fracción I.

TITULO SEXTO

TRABAJOS ESPECIALES.

CAPITULO IV

**Trabajos de las Tripulaciones Aeronáuticas.
artículo 237 fracción IV.**

CAPITULO X.

**Deportistas profesionales.
artículo 301.**

CAPITULO XIII.

**Trabajadores domésticos.
artículo 337 fracción II**

CAPITULO XV.

**Industria Familiar.
artículo 352.**

TITULO SEPTIMO

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

CAPITULO III

**Contrato Colectivo de Trabajo.
artículo 391 fracción IX.**

CAPITULO IV

**Contrato-Ley.
artículo 412 fracción IV.**

CAPITULO V

**Reglamento Interior de Trabajo.
artículo 423 Fracciones V, VI, VII, VIII y XI.**

TITULO NOVENO

RIESGOS DE TRABAJO.

artículos 472 al 515.

TITULO ONCE

AUTORIDADES DE TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.

CAPITULO II

**Inspección del Trabajo.
artículo 541 Fracciones I, VI y VII.**

TITULO DIECISEIS

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

artículos 992, 994 fracción V y 1002.

c).- REGLAMENTOS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Diario Oficial de la Federación del 5 de Junio de 1978.

Base fundamental del tema que se desarrolla.

NUEVO REGLAMENTO DE HIGIENE EN EL TRABAJO

Diario Oficial de la Federación de 13 de Febrero de

1946.

Todo su contenido por guardar normas sobre la Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

REGLAMENTO PARA LA INSPECCION DE GENERADORES DE VAPOR Y RECIPIENTES SUJETOS A PRESION.

Diario Oficial de la Federación de 27 de Agosto de 1936.

Reformado el 29 de Octubre de 1954 y corregido de acuerdo a la fe de erratas publicada en el Diario Oficial de la Federación de 12 de Enero de 1955.

En el cual y de acuerdo al artículo 2do. establece la competencia que que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para inspeccionar a los centros de trabajo, por medio del procedimiento que sigue la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, para la revisión de los equipos que se mencionan.

REGLAMENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Diario Oficial de la Federación del 29 de Noviembre de 1934.
Fe de erratas de 26 de Diciembre de 1934.

DECRETO QUE MODIFICA EL REGLAMENTO SOBRE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Diario Oficial de la Federación de 17 de Enero de 1942.

REGLAMENTO DE LAS LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES PARA MUJERES Y MENORES

Diario Oficial de la Federación de 11 de Agosto de 1934.

**REGLAMENTO DEL ARTICULO 137 DE LA LEY DE VIAS GENERALES
DE COMUNICACION**

Diario Oficial de la Federación de 20 de Enero de 1934.

REGLAMENTO DE SEGURIDAD EN LOS TRABAJOS EN LAS MINAS.

Diario Oficial de la Federación de 13 de Marzo de 1967 y Fe de erratas de 13 de
Abril del mismo año.

**DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO DE CONSTRUCCION PARA EL
DISTRITO FEDERAL RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD E
HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO.**

Diario Oficial de la Federación de 3 de Julio de 1987.

**CAPITULO II
SEGURIDAD E HIGIENE EN LAS OBRAS.**

artículos del 250, 251, 252, 253 y 254.

**REGLAMENTO DE SEGURIDAD RADIOLOGICA PARA EL USO DE
EQUIPO DE RAYOS "X" TIPO DIAGNOSTICO.**

Diario Oficial de la Federación de 25 de Abril de 1978.

**REGLAMENTO PARA LA CLASIFICACION DE EMPRESAS Y RIESGO
DEL SEGURO DE TRABAJO**

Diario Oficial de la Federación de 29 de Junio de 1981, fe de erratas de 19 de Enero de 1982 y reformas a los artículos 13, 22, 23, 24, 27, 28 y 29 publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 21 de Enero de 1987 y fe de erratas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 13 de Febrero de 1987 y aclaración de la fe de erratas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 9 de Marzo de 1987.

**REGLAMENTO PARA LA PROTECCION DEL AMBIENTE CONTRA LA
CONTAMINACION ORIGINADA POR LA EMISION DE RUIDO.**

Diario Oficial de la Federación de 6 de Diciembre de 1982.

REGLAMENTO DE OBRAS E INSTALACIONES ELECTRICAS

Diario Oficial de la Federación de 31 de Marzo de 1950.

**REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL.**

Diario Oficial de la Federación de 14 de Agosto de 1985.

CAPITULO VII

DE LAS ATRIBUCIONES DE LOS DIRECTORES GENERALES.

artículo 22 Fracciones VIII, X, XI

artículo 23.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Aprobado el 17 de Julio de 1978 en sesión celebrada por la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**d).- INSTRUCTIVOS DEL REGLAMENTO GENERAL DE
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

INSTRUCTIVO No. 1

Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Así como su última modificación en reformas del 4 de Junio de 1991.

Este instructivo se menciona como antecedente ya que fue derogado por la NOM-001-STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 8 de junio de 1994.

INSTRUCTIVO No. 2

Relativo a las condiciones de Seguridad para la prevención y protección contra incendio en los centros de trabajo.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Este instructivo se menciona como antecedente ya que fue derogado por la NOM-002-STPS-1994, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de julio de 1994.

INSTRUCTIVO No. 3

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

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Este instructivo se menciona como antecedente ya que fue derogado por la NOM-003-STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 8 de junio de 1994.

INSTRUCTIVO No. 4

Relativo a los sistemas de protección y dispositivos de Seguridad en la maquinaria y equipo en los centros de trabajo.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Este instructivo se menciona como antecedente ya que fue derogado por la NOM-004-STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 13 de junio de 1994.

INSTRUCTIVO No. 5

Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias inflamables y combustibles.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Con reformas y adiciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 29 de Mayo de 1989.

El cual se derogó mediante NOM-005 STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de diciembre de 1993,

INSTRUCTIVO No. 6

Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene para la estiba y desestiba de los materiales en los centros de trabajo.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Con reformas y adiciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 29 de Mayo de 1989.

El cual se derogó subsistiendo en su lugar la Norma Oficial Mexicana NOM-006-STPS-1993, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de diciembre de 1993.

INSTRUCTIVO No. 7

Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene para la instalación y operación de ferrocarriles en los centros de trabajo.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Con reformas y adiciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 29 de Mayo de 1989.

El cual se derogó subsistiendo en su lugar la Norma Oficial Mexicana NOM-007-STPS-1993, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 13 de junio de 1994.

INSTRUCTIVO No. 8

Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene para la producción, almacenamiento y manejo de explosivos en los centros de trabajo.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Con reformas y adiciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 2 de Mayo de 1989.

Este instructivo se encuentra derogado subsistiendo en su lugar la Norma Oficial Mexicana NOM-008-STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de diciembre de 1993. Se menciona el instructivo como antecedente.

INSTRUCTIVO No. 9

Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas en los centros de trabajo.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Con reformas y adiciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 29 de Mayo de 1989.

Este instructivo se encuentra derogado subsistiendo en su lugar la Norma Oficial Mexicana NOM-009-STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 13 de junio de 1994.

INSTRUCTIVO No. 10

Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, donde se produzcan, almacenen o manejen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el ambiente laboral.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Mayo de 1984.

Fe de erratas de 12 de Julio de 1984.

Con reformas y adiciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Mayo de 1989.

Este instructivo se encuentra derogado subsistiendo en su lugar la Norma Oficial Mexicana NOM-010-STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 8 de julio de 1994.

INSTRUCTIVO No. 11

Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo donde se genera ruido.

Diario Oficial de la Federación de 11 de Abril de 1985.

Con reformas y derogaciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 2 de Junio de 1989.

Este instructivo se encuentra derogado subsistiendo en su lugar la Norma Oficial Mexicana NOM-011-STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de julio de 1994.

INSTRUCTIVO No. 12

Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo donde se manejan, almacenen o transporten fuentes generadoras o emisoras de radiaciones ionizantes capaces de producir contaminación en el ambiente laboral.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Este instructivo se encuentra derogado subsistiendo en su lugar la Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 15 de junio de 1994.

INSTRUCTIVO No. 13

Relativo a las condiciones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Con reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 30 de Mayo de 1989.

Este instructivo se encuentra derogado por la Norma Oficial Mexicana NOM-013-STPS-1993, publicada el día 6 de diciembre de 1993 en el Diario Oficial de la Federación.

INSTRUCTIVO No. 14

Relativo a las condiciones de Higiene y Seguridad para los trabajadores que trabajan a presiones ambientales anormales.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Este instructivo se encuentra derogado subsistiendo en su lugar la Norma Oficial Mexicana NOM-014-STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 11 de abril de 1994.

INSTRUCTIVO No. 15

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

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Este instructivo se encuentra derogado subsistiendo en su lugar la Norma Oficial Mexicana NOM-015-STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de mayo de 1994.

INSTRUCTIVO No. 16

Relativo a las características de ventilación de los centros de trabajo.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Con reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 30 de Mayo de 1989.

Este instructivo se encuentra derogado subsistiendo en su lugar la Norma Oficial Mexicana NOM-016-STPS-1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de julio de 1994.

INSTRUCTIVO No. 17

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

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Este instructivo se deroga con la publicación de la Norma Oficial Mexicana en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de mayo de 1994, la cual es NOM-017-STPS-1994.

INSTRUCTIVO No. 18

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

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Este instructivo se encuentra derogado por la Norma Oficial Mexicana NOM-018-STPS-1993, esta norma se encuentra publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de diciembre de 1993.

INSTRUCTIVO No. 19

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

Diario Oficial de la Federación de 19 de Agosto de 1981.

Este instructivo se encuentra derogado por la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-1994, esta norma se encuentra publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de Noviembre de 1994.

INSTRUCTIVO No. 20

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

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983, con reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 17 de Diciembre de 1991.

Este instructivo se encuentra derogado, subsistiendo en su lugar una Norma Oficial Mexicana, NOM-020-STPS-1994, la cual se encuentra publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de mayo de 1994.

INSTRUCTIVO No. 21

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

Diario Oficial de la Federación de 28 de Marzo de 1983.

Este instructivo se encuentra derogado, subsistiendo en su lugar una Norma Oficial Mexicana NOM-020-STPS-1994, la que se encuentra publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de mayo de 1994.

INSTRUCTIVO No.22

Relativo a las condiciones de seguridad en los centros de trabajo en donde la electricidad estática representa un riesgo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de julio de 1991.

Este instructivo se encuentra derogado por la Norma Oficial Mexicana NOM-022-STPS-1993, la cual se encuentra publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de diciembre de 1993.

e).- NORMAS OFICIALES MEXICANAS

NOM-S-8-1966

Norma oficial de calidad y funcionamiento de "Extintores a Base de Espuma Química".

NOM-S-1-1967

Norma de calidad para gafas de copa.

NOM-S-6-1968

Norma oficial de calidad para monogafas contra impactos, radiaciones y salpicaduras o emanaciones químicas.

NOM-S-9-1968

Ropa de protección cutánea contra polvos mayores de 40 micras, tóxicas, corrosivos, alérgicos e infecciosos.

NOM-S-10-1968

Norma oficial de prueba para determinar el tamaño máximo de partícula que pasa a través de una tela.

NOM-S-11-1970

Norma oficial de calidad y funcionamiento para recipientes sin costura para gases a alta presión.

Diario Oficial de 6 de Noviembre de 1970.

NOM-S-12-1970

Norma oficial de calidad de recipientes para extintores a base de bióxido de carbono.

Diario Oficial de 27 de Diciembre de 1971.

NOM-S-13-1970

Protectores faciales con pantalla.

Diario Oficial de 6 de Noviembre de 1970.

NOM-S-14-1971

Norma oficial para aplicación de los colores en Seguridad.

Diario Oficial de 8 de Julio de 1971.

NOM-S-15-1971

Norma oficial de simbolos y dimensiones para señales de Seguridad.

Diario Oficial de 27 de Diciembre de 1971.

NOM-S-2-1976

Cascos de Seguridad contra impactos, partículas volátiles y protección dieléctrica.

NOM-S-3-1977

Anteojos de Seguridad (esta norma cancela la DGN-S-3-1976)

NOM-S-4-1977

Lentes de Seguridad para anteojos de protección contra impactos y radiaciones.

NOM-S-5-1981

Seguridad-Extintores contra incendio a base de polvo químico seco con presión contenida.
Especificaciones.

NOM-S-7-1981

SEGURIDAD. Extintores contra incendio.
Métodos de prueba de construcción y funcionamiento.

NOM-S-18-1982

Guantes de hule para uso eléctrico.
Diario Oficial de 28 de Septiembre de 1982.

NOM-CH-53-1984

INSTRUMENTOS DE MEDICION. Manómetros para extintores.
Diario Oficial de 9 de Mayo de 1985.

NOM-SS-1-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de cloruro de vinilo en el aire.
Método de cromatografía de gases.

NOM-SS-3-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de plomo y compuestos inorgánicos de plomo.
Métodos de absorción atómica.
Diario Oficial de 14 de Abril de 1986.

NOM-SS-4-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de niebla de aceite mineral en el aire.
Método espectrofotométrico de fluorescencia.
Diario Oficial de 14 de Abril de 1986.

NOM-SS-5-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de monóxido de carbono en aire.
Método electroquímico.

NOM-SS-6-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.

Determinación de formaldehído en aire.
Método espectrofométrico.
Diario Oficial de 14 de Abril de 1986.
NOM-SS-7-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de tetracloruro de carbono en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 14 de Julio de 1986.

NOM-SS-8-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de cloruro de vinilo en aire.
Método de muestreo personal.
Diario Oficial de 14 de Julio de 1986.

NOM-SS-9-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de acetona en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 14 de Julio de 1986.

NOM-SS-10-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de cloroformo en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 14 de Julio de 1986.

NOM-SS-11-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio Ambiente laboral.
Determinación de dioxano en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 3 de Noviembre de 1986.

NOM-SS-12-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de 2 butanona (metil-etil-acetona) en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 3 de Noviembre de 1986.

NOM-SS-13-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de dicloruro de etileno en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 3 de Noviembre de 1986.

NOM-SS-14-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de tricloroetileno en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 14 de Noviembre de 1986.

NOM-SS-15-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de benceno en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 14 de Noviembre de 1986.

NOM-SS-16-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de tetracloroetileno (percloroetileno) en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 5 de Enero de 1987.

NOM-SS-17-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de xileno en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 23 de Diciembre de 1986.

NOM-SS-18-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de fibras de asbestos suspendidas en la atmosfera ocupacional.
Método de microscopía.
Diario Oficial de 5 de Enero de 1987.

NOM-SS-19-1986

Cinturón de Seguridad.
Diario Oficial de 6 de Enero de 1987.

NOM-SS-19-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de estireno en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 5 de Enero de 1987.

NOM-SS-20-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de tolueno en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 16 de Diciembre de 1986.
NOM-SS-21-1986

HIGIENE AMBIENTAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de Sílice libre en aire.
Método colorimétrico.
Diario Oficial de 23 de Diciembre de 1986.

NOM-SS-23-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de ácido sulfúrico en aire.
Método Volumétrico.
Diario Oficial de la Federación de 23 de Diciembre de 1986.

NOM-SS-24-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de cloro en aire.
Método colorimétrico.
Diario Oficial de 23 de Diciembre de 1986.

NOM-SS-26-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de alcohol etílico en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 23 de Diciembre de 1986.

NOM-S-31-1986

PRODUCTOS DE SEGURIDAD. Extintores. Polvo químico seco tipo ABC a base de fosfato mono amoniaco.
Diario Oficial de 10 de Septiembre de 1986.

NOM-S-32-1986

SEGURIDAD. Extintores portátiles.
Método de prueba para determinar el potencial mínimo de extinción.
Diario Oficial de 10 de Septiembre de 1986.

NOM-S-35-1986

SEGURIDAD. Protectores auditivos.
Diario Oficial de 14 de Abril de 1986.

NOM-S-36-1986

SEGURIDAD. Equipo de protección respiratoria.
Código de Seguridad para la identificación de botes y cartuchos purificadores de aire.
Diario Oficial de 22 de Mayo de 1986.

NOM-S-37-1986

SEGURIDAD DE PROTECCION RESPIRATORIA.
Definiciones y clasificación.
Diario Oficial de 14 de Agosto de 1986.

NOM-S-38-1986

PRODUCTOS DE SEGURIDAD. Agentes extinguidores. Polvos químicos secos
tipo ABC a base de bicarbonato de sodio.
Diario Oficial de 5 de Noviembre de 1986.

NOM-X7-1986

Norma Oficial Mexicana. GAS L.P. O NATURAL.
Válvula semiautomática contra falla de flama.
Diario Oficial de 10 de Septiembre de 1986.

NOM-B-138-1986

DECLARATORIA DE VIGENCIA DE LA NORMA INDUSTRIAL
SIDERURGICA.
Tubos soldados por resistencia eléctrica, de acero al carbono para calderas y sobrecalentadores para servicio en alta temperatura.
Diario Oficial de 13 de Septiembre de 1986.

NOM-B-178-1986

**DECLARACION DE VIGENCIA DE LA NORMA INDUSTRIAL
SIDERURGICA.**

Tubos sin costura, acero al carbono para servicio en alta temperatura.
Diario Oficial de 13 de Septiembre de 1986.

NOM-B-205-1986

**DECLARATORIA DE VIGENCIA DE LA NORMA INDUSTRIAL
SIDERURGICA.**

Tubos de acero para alta presión, sin costura y soldados por resistencia eléctrica,
para la protección de conductores eléctricos y otra.
Diario Oficial de 13 de Septiembre de 1986.

NOM-EE-191-CT-1986

**DECLARATORIA DE VIGENCIA DE LA NORMA ENVASE Y EMBALAJE.
Productos peligrosos.**

Definiciones y características generales en los embalajes.
Diario Oficial de 19 de Septiembre de 1986.

NOM-SS-22-1986

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.

Determinación de cloruro de metileno en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 5 de Enero de 1987.

NOM-SS-25-1987

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de amoniaco en aire.
Método potenciométrico.
Diario Oficial de 13 de Marzo de 1987.

NOM-SS-27-1987

ACIDO CLORHIDRICO.
Diario Oficial de 21 de Agosto de 1987.

NOM-SS-28-1987

FENOL.
Diario Oficial de 21 de Agosto de 1987.

NOM-SS-29-1987

DIOXIDO DE CARBONO.
Diario Oficial de 21 de Agosto de 1987.

NOM-SS-30-1987

ACRINOLITRICO.
Diario Oficial de 21 de Agosto de 1987.

NOM-SS-31-1987

DIOXIDO DE AZUFRE.
Diario Oficial de 21 de Agosto de 1987.

NOM-SS-32-1987

OXIDO DE PROPILENO.
Diario Oficial de 21 de Agosto de 1987.

NOM-SS-33-1987

ACIDO NITRICO.
Diario Oficial de 21 de Agosto de 1987.

NOM-SS-34-1987

ACIDO ACETICO.
Diario Oficial de 21 de Agosto de 1987.

NOM-S-34-1987

**CODIGO DE COLORES PARA IDENTIFICACION DE FLUIDOS
CONDUCIDOS EN TUBERIAS.**
Diario Oficial de 21 de Agosto de 1987.

NOM-SS-35-1987

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de ácido fosfórico en el aire.
Método colorimétrico.
Diario Oficial de 18 de Junio de 1987.

NOM-SS-36-1987

BUTADIENO.
Diario Oficial de 21 de Agosto de 1987.

NOM-SS-37-1987

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de alcohol metílico en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 18 de Junio de 1987.

NOM-SS-38-1987

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de Ciclohexano en el aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 20 de Junio de 1987.

NOM-SS-39-1987

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de clorobenceno en el aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 20 de Julio de 1987.

NOM-SS-40-1987

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de Hidróxido de sodio en aire.
Método Potenciométrico.
Diario Oficial de 23 de Julio de 1987.

NOM-S-40-1987

GUANTES DE FLOR DE CARNAZA, DE FLOR Y CARNAZA.
Diario Oficial de 20 de Agosto de 1987.

NOM-SS-41-1987

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de aire de cromo metálico y sus compuestos insolubles.
Método Espectrofométrico de absorción atómica.
Diario Oficial de 23 de Julio de 1987.

NOM-S-41-1987

CARETAS PARA SOLDAR.
Diario Oficial de 20 de Agosto de 1987.
NOM-S-42-1987

ROPA CONTRA AGUA.

Diario Oficial de 20 de Agosto de 1987.

NOM-S-43-1987

**ASPECTOS DE SEGURIDAD. En máquinas y equipos que operan en lugar fijo.
TERMINOLOGIA.**

Diario Oficial de 21 de Agosto de 1987.

NOM-S-44-1987

**SEGURIDAD TECNOLÓGICA DEL FUEGO.
TERMINOLOGIA.**

Diario Oficial de 28 de Julio de 1987.

NOM-S-45-1988

Prevención técnica de accidentes en máquinas y equipos.

Diseño o adaptación de los sistemas y dispositivos de protección.

Riesgos en función de los movimientos mecánicos.

Diario Oficial de 17 de Agosto de 1988.

NOM-S-46-1988

**Máquinas Herramientas para taladro, fresado y madrilado
requerimientos de Seguridad en el diseño, fabricación, operación y mantenimiento.
Diario Oficial de 17 de Agosto de 1988.**

NOM-S-47-1988

SEGURIDAD. Pecheras y mandiles de flor de carmaza.
Diario Oficial de 16 de Agosto de 1988.

NOM-S-48-1988

Seguridad manga y polaina de flor de carmaza.
Diario Oficial del 12 de Agosto de 1988.

NOM-S-49-1988

Prevención técnica de accidentes en máquinas que operan en lugar fijo.
Protectores y dispositivos de Seguridad. Tipos y características.
Diario Oficial de 7 de septiembre de 1988.

NOM-S-51-1988

Zapatos de Seguridad.
Diario Oficial de 18 de Agosto de 1988.

NOM-M-SS-42-1987

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de sílice, cuarzo, cristobalita y tridimita.
Método espectrofotométrico.
Diario Oficial de 27 de Octubre de 1987.

NOM-SS-43-1988

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de alcohol isobutílico en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 15 de Junio de 1988.

NOM-SS-44-1988

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de alcohol-N-Butílico en aire.
Método de cromografía de gases.
Diario Oficial de 6 de Septiembre de 1988.

NOM-SS-46-1988

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de ciloheanol en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 15 de Junio de 1988.

NOM-SS-47-1988

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de acrilato de metilo en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 15 de Junio de 1988.

NOM-SS-48-1988

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de acrilato de etilo en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 6 de Septiembre de 1988.

NOM-SS-49-1988

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación de acetato de etilo en aire.
Método de cromatografía de gases.
Diario Oficial de 6 de Septiembre de 1988.

NOM-SS-50-1988

HIGIENE INDUSTRIAL. Medio ambiente laboral.
Determinación del nivel sonoro continuo equivalente al que se exponen los
trabajadores en los centros de trabajo.
Diario Oficial de 6 de Septiembre de 1988.

Respecto de estas Normas Oficiales Mexicanas, que a continuación se mencionan, las mismas sirven de base para la aplicación de lo que anteriormente fue la gran mayoría de los instructivos del Reglamento General de seguridad e Higiene en el Trabajo, así como para la determinación de sustancias nocivas en el medio ambiente laboral y en especial para la determinación de dichas sustancias y el método que se debe de emplear.

NOM-001-STPS-1993

NOM-002-STPS-1994

NOM-003-STPS-1993

NOM-004-STPS-1993

NOM-005-STPS-1993

NOM-006-STPS-1993

NOM-007-STPS-1993

NOM-008-STPS-1993

NOM-009-STPS-1993

NOM-010-STPS-1993

NOM-011-STPS-1993

NOM-012-STPS-1993

NOM-013-STPS-1993

NOM-014-STPS-1993

NOM-015-STPS-1993

NOM-016-STPS-1993

NOM-017-STPS-1993

NOM-018-STPS-1993

NOM-020-STPS-1993

NOM-021-STPS-1993

NOM-022-STPS-1993

NOM-023-STPS-1993

NOM-024-STPS-1993

NOM-025-STPS-1993

NOM-026-STPS-1993

NOM-027-STPS-1993

NOM-028-STPS-1993

NOM-029-STPS-1993

NOM-030-STPS-1993

NOM-031-STPS-1993

NOM-032-STPS-1993

NOM-033-STPS-1993

NOM-034-STPS-1993

NOM-035-STPS-1993

NOM-036-STPS-1993

NOM-037-STPS-1993

NOM-038-STPS-1993

NOM-039-STPS-1993

NOM-040-STPS-1993

NOM-041-STPS-1993

NOM-042-STPS-1993

NOM-043-STPS-1993

NOM-044-STPS-1993

NOM-045-STPS-1993

NOM-046-STPS-1993

NOM-047-STPS-1993

NOM-048-STPS-1993

NOM-049-STPS-1993

NOM-050-STPS-1993

NOM-051-STPS-1993

NOM-052-STPS-1993

NOM-053-STPS-1993

NOM-054-STPS-1993

NOM-055-STPS-1993

NOM-056-STPS-1993

NOM-057-STPS-1993

NOM-058-STPS-1993

NOM-059-STPS-1993

NOM-060-STPS-1993

NOM-061-STPS-1993

NOM-062-STPS-1993

NOM-063-STPS-1993

NOM-064-STPS-1993

NOM-065-STPS-1993

NOM-066-STPS-1993

NOM-067-STPS-1993

NOM-068-STPS-1993

NOM-069-STPS-1993

NOM-070-STPS-1993

NOM-071-STPS-1993

NOM-072-STPS-1993

NOM-073-STPS-1993

NOM-074-STPS-1993

NOM-075-STPS-1993

NOM-076-STPS-1993

NOM-077-STPS-1993

NOM-078-STPS-1993

NOM-079-STPS-1993

NOM-080-STPS-1993

NOM-081-STPS-1993

NOM-082-STPS-1993

η.- CONVENIO SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y RATIFICADOS POR MEXICO

- CONVENIO No. 12

Relativo a la Indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura.

Fecha de entrada en vigor para México, el 29 de Octubre de 1937.

Diario Oficial de la Federación de 11 de Marzo de 1937.

- CONVENIO No. 13

Sobre la cerusa en la pintura, 1921.

Fecha de entrada en vigor para México el 7 de Enero de 1938.

Diario Oficial de la Federación de 23 de Abril de 1938.

- CONVENIO No. 16

Sobre exámen médico de los menores (trabajo marítimo)

Fecha de entrada en vigor para México, el 9 de Marzo de 1938.

Diario Oficial de la Federación de 23 de Abril de 1935.

- CONVENIO No. 17

Relativo a la Indemnización por accidentes de trabajo.

Fecha de entrada en vigor para México, 12 de Mayo de 1934.

Diario Oficial de la Federación de 3 de Julio de 1935.

- CONVENIO No. 19

Relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.

Fecha de entrada en vigor para México, 12 de Mayo de 1934.

Diario Oficial de la Federación de 7 de Agosto de 1935.

- CONVENIO No. 27

Sobre la indicación del peso en los fardos transportado por barco.

Fecha de entrada en vigor para México, 12 de Mayo de 1935.

Diario Oficial de la Federación de 12 de Agosto de 1935.

- CONVENIO No. 42

Relativo a la Indemnización por enfermedades profesionales (revisado en 1934).

Fecha de entrada en vigor para México, el 20 de Mayo de 1938.

Diario Oficial de la Federación de 25 de Septiembre de 1937.

- CONVENIO No. 45

Empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas.

Fecha de entrada en vigor para México, el 21 de Febrero de 1939.

Diario Oficial de la Federación del 21 de Abril de 1938.

- CONVENIO No. 55

Sobre las obligaciones de armados, en caso de enfermedades y accidentes de la gente del mar.

Fecha de entrada en vigor para México, el 15 de Septiembre de 1940.

Diario Oficial de la Federación de 12 de Febrero de 1941.

- CONVENIO No. 56

Sobre el seguro de enfermedades de la gente del mar.

Fecha de entrada en vigor para México, el 1o. de Febrero de 1985.

Diario Oficial de la Federación de 5 de Marzo de 1984.

- CONVENIO No. 58

Sobre la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo.

Fecha de entrada en vigor para México, el 18 de Julio de 1953.

Diario Oficial de la Federación del 18 de Julio de 1952.

- CONVENIO No. 62

Relativo a las prescripciones de Seguridad en la industria de la edificación.

Fecha de entrada en vigor para México, el 4 de Julio de 1942.

Diario Oficial de la Federación del 4 de Octubre de 1941.

- CONVENIO No. 90

Sobre el trabajo nocturno de los trabajadores en la industria.

Fecha de entrada en vigor para México, el 20 de Junio de 1957.

Diario Oficial de la Federación del 19 de Julio de 1956.

- CONVENIO No. 102

Relativo a la norma mínima de la Seguridad social.

Fecha de entrada en vigor para México el 12 de Octubre de 1962.

Diario Oficial de la Federación del 31 de Diciembre de 1959.

- CONVENIO No. 110

Sobre condiciones de empleo de los trabajadores en las plantaciones.

Fecha de entrada en vigor para México, el 20 de Junio de 1961.

Diario Oficial de la Federación del 14 de Septiembre de 1960.

- CONVENIO No. 112

Sobre la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores.

Fecha de entrada en vigor para México, 9 de Agosto de 1962.

Diario Oficial de la Federación del 25 de Octubre de 1961.

- CONVENIO No. 115

Sobre la protección de los trabajadores contra radiaciones ionizantes.

Fecha de entrada en vigor para México, 19 Octubre de 1984.

Diario Oficial de la Federación del 23 de Enero de 1984.

- CONVENIO No. 118

Sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de Seguridad social.

Fecha de entrada en vigor para México, 6 de Enero de 1979.

Diario Oficial de la Federación del 15 de Febrero de 1978.

- CONVENIO No. 120

Relativo a la higiene para el comercio y en las oficinas.

Fecha de entrada en vigor para México, 17 de Junio de 1969.

- CONVENIO No. 123

Sobre la edad mínima de la admisión al trabajo subterráneo en las minas.

Fecha de entrada en vigor para México, 29 de Agosto de 1969.

Diario Oficial de la Federación del 18 de Enero de 1968.

- CONVENIO No. 124

Sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo).

Fecha de entrada en vigor para México, 29 de Agosto de 1969.

Diario Oficial de la Federación del 20 de Enero de 1968.

- CONVENIO No. 134

Sobre la prevención de accidentes del trabajo de la gente de mar.

Fecha de entrada en vigor para México, 2 de Mayo de 1975.

Diario Oficial de la Federación del 21 de Enero de 1975.

- CONVENIO No. 144

Sobre consultar tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Fecha de entrada en vigor para México, el 28 de Junio de 1979.

Diario Oficial de la Federación del 28 de Noviembre de 1978.

- CONVENIO No. 152

Sobre Seguridad e Higiene en los trabajos portuarios.

Fecha de entrada en vigor para México, el 10 de Febrero de 1983.

Diario Oficial de la Federación del 21 de Mayo de 1982.

- CONVENIO No. 155

Sobre la Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Fecha de entrada en vigor para México, el 10. de Febrero de 1985.

- CONVENIO No. 161

Sobre los servicios de salud en el trabajo.

Diario Oficial de la Federación de 28 de Noviembre de 1986.

g).- JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION

La Jurisprudencia que se anota a continuación es la que resulta ser la mas común aplicable tanto para las visitas de Inspección realizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de sus diferentes Direcciones, así mismo para el procedimiento que se instaura, para las multas que la misma emite, el Recurso que prevé el mismo Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aplicables en el Juicio de Nulidad ante el Tribunal Fiscal de la Federación.

JURISPRUDENCIA No.84

ACTAS de visita. La conformidad asentada en ella no impide impugnar su legalidad.

JURISPRUDENCIA No.20

ACTAS de visita domiciliaria. Designación de testigos para la validez de las mismas.

JURISPRUDENCIA No. 66

ACTAS de visita. El Inspector designado no puede actuar simultáneamente como testigo.

JURISPRUDENCIA No.91

ACTAS de visita. Identificación de los visitadores.

JURISPRUDENCIA No.62

ACTAS de visita. Papeles de trabajo adjuntos a ellas.

JURISPRUDENCIA No.133

ACTAS de visita. Si el visitado no se inconforma en contra de los hechos asentados en ellas y posteriormente los niega lisa y llanamente, carece de efectos jurídicos su negativa.

JURISPRUDENCIA No.21

ACTAS levantadas con motivo de las visitas domiciliarias.

JURISPRUDENCIA No.146

AGRAVIO.El que no se haga valer la aclaración de sentencia, no impide que se plantee como aquél, la irregularidad en que incurrió.

JURISPRUDENCIA No. 144

AUTORIDAD demandada. Lo es la que suscribe la resolución impugnada.

JURISPRUDENCIA No. 91

IDENTIFICACION. como debe hacerse la de los visitadores en las actas de visita.

JURISPRUDENCIA No.84

LEGALIDAD de actas de visita. No impide impugnar la inconformidad con lo asentado en ellas.

JURISPRUDENCIA No. 97

LEGALIDAD de visitas domiciliarias. Para que se cumpla no es necesario que comparezca un supervisor.

JURISPRUDENCIA No.112

LEY Federal del Trabajo. Sus Reglamenteos no pueden considerarse legalmente abrogados por la Ley Laboral vigente.

JURISPRUDENCIA No.63

MONTO de una sanción. Su motivación debe consistir en determinaciones específicas relativas al infractor y no en expresiones genéricas.

JURISPRUDENCIA No.149

VISITAS domiciliarias. Sólo pueden practicarse previa orden de autoridad competente.

JURISPRUDENCIA A-12 *

IMPROCEDENCIA del juicio de nulidad ante el Tribunal Fiscal de la Federación en contra de los actos en los cuales se imponen sanciones por violaciones al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

* Modificada por acuerdo G/402/92. en la cual señala que no es obligatorio el agotar recurso previo al juicio.

JURISPRUDENCIA No. A-16

MULTAS por violaciones a la Ley Federal del Trabajo. cómputo del término para comparecer a la audiencia relativa al procedimiento administrativo sancionador.

JURISPRUDENCIA A-21

SANCIONES por violaciones a la Ley Federal del Trabajo.- Las autoridades del Trabajo no están obligadas a considerar las fracciones IV y V del artículo 15 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo cuando para sancionar la conducta ilícita aplican el monto mínimo previsto por la Ley.

JURISPRUDENCIA A-22

MULTAS por violaciones al Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.- Deben imponerse conforme al Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Ahora mencionaremos los criterios que emite el Tribunal Fiscal de la Federación, los cuales considero de importancia por tratarse de los elementos sobre los cuales puede apoyarse el Tribunal para la resolución de los juicios que ante el mismo se ventilan, puesto que se trata de las resoluciones previo análisis de los casos de aplicación del procedimiento, como se podrá notar de los criterios, la mayor parte de ellos van encaminados a la esencia del procedimiento y otra gran parte de los mismos al Recurso previsto en el artículo 266 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo. Como se puede notar de los criterios en los mismos se aprecia la aplicación del procedimiento que emplea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante sus diferentes Direcciones, competencia que le corresponde al Tribunal Fiscal de la Federación por tratarse de una Autoridad Federal la que emite el acto que se está impugnando ante el Tribunal.

A continuación se citan los criterios y tesis de Jurisprudencia emitidos por el tribunal Fiscal de la Federación al resolver los Juicios que son sometidos a su Jurisdicción:

- **MULTAS ADMINISTRATIVAS.**- Las Autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Juicio No. 9063/87.

- **RECURSO ADMINISTRATIVO.** Revisión No. 1486/83

- **RECURSO ADMINISTRATIVO.** Juicio 6472/88

- RECURSO ADMINISTRATIVO PREVISTO EN EL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Juicio No. 176/89.
 - VISITAS DE INSPECCION REALIZADAS POR LOS INSPECTORES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Revisión No. 256/84.
 - PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE SEGURIDAD. Revisión No. 739/77
 - DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Revisión No. 610/84.
 - MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- Decretadas por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Revisión No. 699/84.
 - RECURSO ADMINISTRATIVO INTERPUESTO CONTRA SANCIONES POR VIOLACIONES AL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Juicio No. 9645/88.
 - PLAZOS PARA SU OFRECIMIENTO. Juicio No. 9091/88
 - MULTAS POR VIOLACION AL ARTICULO 132 FRACCIONES XVI Y XVII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Revisión No. 329/84
 - RECURSO ADMINISTRATIVO. Juicio No. 6472/88.
- LAS DISPOSICIONES QUE LO REGULAN NO SON DE APLICACION SUPLETORIA.

- MULTAS IMPUESTAS POR VIOLACION AL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO. Juicio No. 423/87.

- RECURSO ADMINISTRATIVO PREVISTO EN EL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- SU PROCEDENCIA. Revisión No. 1216/85.

- REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN EL TRABAJO.- OBLIGACION DE OBSERVAR EL ARTICULO 266. Juicio No. 1376/89.

- SOBRESEIMIENTO PROCEDE CUANDO EN CONTRA DE LA RESOLUCION SANCIONADORA NO FUE AGOTADO EL RECURSO PREVISTO EN EL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Revisión No. 396/84.

- JUICIO DE NULIDAD CASO EN QUE NO DEBE DE SOBRESERSE CUANDO LA DEMANDA SE PRESENTA ENCONTRANDOSE PENDIENTE DE RESOLUCION EL RECURSO CONTEMPLADO EN EL ARTICULO 266 DEL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, PROMOVIDO CON ANTERIORIDAD AL JUICIO CITADO. Juicio No. 2215/89.

- JUICIO DE NULIDAD.- DEBE SOBRESERSE CUANDO LA DEMANDA SE PRESENTA ENCONTRANDOSE PENDIENTE DE RESOLUCION EL RECURSO CONTEMPLADO EN EL ARTICULO 266 DEL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, PROMOVIDO CON ANTERIORIDAD AL CITADO JUICIO AUN CUANDO EN EL SE

ALEGUE QUE LAS MULTAS FUNDADAS EN EL CITADO REGLAMENTO SE IMPUGNAN EN LA VIA CONTENCIOSA. Juicio No 10415/87.

- REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- DESECHAMIENTO DEL RECURSO. Juicio No. 6476/88.

- RECURSOS ADMINISTRATIVOS INTERPUESTOS CONTRA SANCIONES POR VIOLACIONES AL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- DEBE DE EXAMINARSE TODAS LAS ARGUMENTACIONES PLANTEADAS AL RESOLVERLOS. Juicio No. 6476/88.

- RECURSOS ADMINISTRATIVOS INTERPUESTOS CONTRA SANCIONES POR VIOLACIONES AL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- DEBE EXAMINARSE TODAS LAS ARGUMENTACIONES PLANTEADAS AL RESOLVERLOS. Juicio No. 9645/88.

- REGLAMENTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- NO PUEDEN CONSIDERARSE LEGALMENTE ABROGADOS POR LA LEY LABORAL VIGENTE. Revisión 503/75, Revisión 1606/79 y Revisión 421/81.

- RECURSO ADMINISTRATIVO PREVISTO EN EL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- SU PROCEDENCIA. Revisión No. 1216/85

- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- NO ES NECESARIO AGOTAR EL RECURSO QUE PREVE, SINO SE SANCIONAN INFRACCIONES AL MISMO. Juicio No. 1513/88.

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO ABROGADA.- LOS REGLAMENTOS QUE DE ELLA EMANARON DEJARON DE TENER VIGENCIA. Revisión No. 1876/81. Precedente. Revisión No. 1264/81.

- REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- EL RECURSO ADMINISTRATIVO PREVISTO EN DICHO ORDENAMIENTO ES IMPROCEDENTE PARA IMPUGNAR SANCIONES QUE NO SE APOYEN EN EL MISMO. Juicio No. 11795/88.

-RECURSO ADMINISTRATIVO PREVISTO EN EL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.- OMISION AL MOMENTO DE NOTIFICAR UNA RESOLUCION SANCIONADORA. Juicio No. 176/89.

- RECURSO ADMINISTRATIVO. Revisión No. 1496/83.

- ACTAS DE VISITA LEVANTADAS POR INSPECTORES DEL TRABAJO.- HACEN PRUEBA PLENA. Revisión No. 1507/83.

- EMPLAZAMIENTO PARA COMPARECER A AUDIENCIAS.- PARA EFECTUARLOS DEBEN CUMPLIRSE LOS REQUISITOS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 7 DEL REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACION DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Revisión No. 3024/86.

- VISITAS DOMICILIARIAS EN MATERIA LABORAL.- LOS VISITADORES DEBEN IDENTIFICARSE CON CREDENCIAL OFICIAL. Revisión No. 2086/86.

- TRABAJO IDENTIFICACION DE LOS INSPECTORES. Juicio No. 1276/88.

- TRABAJO, IDENTIFICACION DEL VISITADOR.EL OFICIO DE COMISION NO ES DOCUMENTO IDONEO PARA ELLO.Juicio No. 6676/88.

- REQUISITOS QUE DEBEN CONTENER LAS ACTAS DE VISITAS LEVANTADAS POR LOS INSPECTORES DEL TRABAJO. Revisión No. 1196/86.

- VISITAS DE INSPECCION EN MATERIA LABORAL.- DEBE DE ENTENDERSE CON EL PATRON O SU REPRESENTANTE LEGAL SI SE TRATA DE PERSONA MORAL. Juicio No. 2365/88

- ACTAS DE INSPECCION LEVANTADAS POR LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.- DEBE CONSIGNARSE EN LAS MISMAS LA CIRCUNSTANCIA RELATIVA A LA IDENTIFICACION DE DICHS FUNCIONARIOS. Revisión 480/82. Precedente: Revisión No. 1053/83.

- INSPECCIONES DE TRABAJO.- DEBEN REALIZARSE CON EL PATRON O SU REPRESENTANTE LEGAL. Revisión No. 2258/86.

- ORDEN DE VISITA EN MATERIA LABORAL.- DEBE DE EXISTIR AUN CUANDO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO LO ESTABLEZCA. Revisión No. 2475/86.

- MULTAS EN MATERIA LABORAL.- CASO EN EL QUE SON ILEGALES.
Revisión No.3018/86.

- ACTAS LEVANTADAS POR INSPECTORES DEL TRABAJO PARA SU VALIDEZ ADEMÁS DE LA INTERVENCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN Y DE LOS TRABAJADORES, DEBE DESIGNARSE TESTIGOS.
Revisión No. 3098/86. Precedentes: Revisión No. 1976/84, Revisión No. 608/84, Revisión No. 1542/84 y Revisión No. 500/84.

- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO (TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL)
ACTAS DE VISITA LEVANTADAS POR INSPECTORES DEL TRABAJO.
Revisión No. 893/84.

- ACTAS DE VISITA LEVANTADAS POR INSPECTORES DEL TRABAJO.
Revisión No. 1865/86.

- EMPLAZAMIENTO PARA COMPARECER A AUDIENCIA. Revisión No. 14/86.

-ACTAS DE VERIFICACION.- DEBEN ESTAR FIRMADAS POR AQUELLOS QUE ESTUVIERON PRESENTES EN LA VISITA (ARTICULO 542 FRACCION IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). Revisión 918/84.

- TESTIGOS DE ACTAS DE VISITA LEVANTADAS POR LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.- PUEDEN SER LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN Y DE LOS TRABAJADORES.Revisión No. 773/82.

- ACTAS DE INSPECCION DE TRABAJO.- DEBEN REUNIR LOS REQUISITOS QUE SE EXIGEN PARA LAS VISITAS DOMICILIARIAS.

Revisión No.1816/81.

- MULTAS EN MATERIA DE TRABAJO.- CASOS EN QUE PROCEDE QUE EL ACTOR INTENTE DESVIRTUAR LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA INFRACCION EN EL JUICIO DE NULIDAD.Revisión No.1411/83.

- MOTIVACION DEL MONTO DE UNA SANCION IMPUESTA POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- DEBE HACERSE ATENDIENDO A LA GRAVEDAD DE LA FALTA, A LAS CONDICIONES ECONOMICAS DEL INFRACTOR A LA REINCIDENCIA Y A LOS PERJUICIOS OCASIONADOS O SUSCEPTIBLES DE OCACIONARSE.

Revisión No.1877/81.Precedente: Revisión No.744/81.

- MOTIVACION DEL MONTO DE UNA SANCION IMPUESTA POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO.- CUANDO LA AUTORIDAD IMPONGA MAS DEL MINIMO DEBERA RAZONAR SU ARBITRIO.Revisión No.611/81.

- NOTIFICACION.- ES NULA SI EL ACTUARIO NO SE ASEGURA DE QUE LA PERSONA CON QUIEN SE ENTENDIO ES EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA NOTIFICADA. Revisión No.224/84.

- VISITAS DE INSPECCION.- DEBEN REUNIR LOS REQUISITOS QUE ESTABLECE EL ARTICULO 16 CONSTITUCIONAL. Revisión No. 272/85.

- ACTAS DE VISITA LEVANTADAS POR INSPECTORES DEL TRABAJO PARA SU VALIDEZ ADEMÁS DE LA INTERVENCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN Y DE LOS TRABAJADORES DEBEN DESIGNARSE TESTIGOS.Revisión No. 1163/85.

- VISITAS DE INSPECCIÓN.- DEBEN REUNIR LOS REQUISITOS QUE ESTABLEZCA EL ARTICULO 16 CONSTITUCIONAL.Revisión No. 1163/85.

- VISITAS DE INSPECCIÓN.- LAS QUE SE REALIZAN POR LOS INSPECTORES DEL TRABAJO DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN EL ARTICULO 542 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Revisión No.2281/84.

- REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACION DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Juicio No. 6816/88.

b).- OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES

LEY DEL SEGURO SOCIAL

-Diario Oficial de la Federación de 12 de Marzo de 1973, con reformas y adiciones al artículo 65 y 71 publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 31 de Diciembre de 1974.

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES.

artículos 2 y 3.

TITULO SEGUNDO

DEL REGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL.

CAPITULO I

GENERALIDADES

artículo 11 fracción I.

CAPITULO III

DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

SECCION PRIMERA

GENERALIDADES.

artículos del 48 al 62.

SEGUNDA SECCION

DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE.

artículos 63 y 64.

TERCERA SECCION

DE LAS PRESTACIONES EN DINERO.
artículos del 65 al 76.

SECCION QUINTA.
DEL REGIMEN FINANCIERO.
artículos del 77 al 87.

SECCION SEXTA
DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO.
artículos del 88 al 91.

TITULO SEPTIMO

DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.
artículo 283.

TRANSITORIOS.
artículo noveno.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL

Diario Oficial de la Federación, de 29 de Diciembre de 1976.

TITULO SEGUNDO

DE LA ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA

CAPITULO I
DE LAS SECRETARIAS DE ESTADO Y LOS DEPARTAMENTOS
ADMINISTRATIVOS
artículo 39 fracción XVII
artículo 40 fracción XI.

LEY GENERAL DE SALUD

Diario Oficial de la Federación del 7 de Febrero de 1984.
vigente a partir del 1 de Julio de 1984, reformada el día 9
de Enero de 1991.

TITULO PRIMERO.

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO UNICO.

artículo 3 fracción XVI.

TITULO SEPTIMO

PROMOCION DE LA SALUD.

CAPITULO I

DISPOSICIONES COMUNES.

artículo 111 fracción IV.

CAPITULO V

SALUD OCUPACIONAL.

artículos del 128 al 132.

TITULO OCTAVO

PREVENCION Y CONTROL DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES.

CAPITULO I

DISPOSICIONES COMUNES.

artículo 133 Fracciones I, III, IV.

CAPITULO IV.

ACCIDENTES.

artículos del 162 al 166.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO

ADMINISTRATIVO EN

MATERIA DE SEGURIDAD

E HIGIENE

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

A) INICIACION DEL PROCEDIMIENTO CON LA INSPECCION DEL TRABAJO.

Actualmente corresponde al Estado exigir el cumplimiento de la legislación sobre la materia de Seguridad e Higiene, por estar ligada a la función pública, pues se trata de requisitos que deben satisfacer los centros de trabajo para garantizar la salud y la vida de las personas que en él laboran, dicho ordenamiento es obligatorio para los patrones, los trabajadores y el Estado. De ahí su calidad de deberes públicos cuyo carácter administrativo guarda relación con la actividad a desplegar por los agentes de la administración pública para su mejor control, y de ahí también la necesidad de reglamentaciones específicas destinadas en la esfera administrativa a la observancia de las Leyes, lo que significa que se trata de actos que corresponden a una autoridad ejecutora, porque de otra manera dicha autoridad se convertiría en mandatario de las disposiciones de un tercero. En otras palabras frente a la obligación patronal de reconocer su responsabilidad respecto de los acontecimientos que pongan en peligro la salud y la vida del trabajador se encuentra el deber jurídico del Estado de cuidar de la aplicación de las medidas adoptadas con tal finalidad.

Para el exámen de esta función administrativa nos ajustaremos al ejemplo nacional, por comprender éste, casi todas las regulaciones

internacionales sobre higiene del trabajo y por contar con una legislación muy completa al respecto. El doctor Trueba Urbina estima que México es uno de los países donde mayor extensión se ha dado a la actividad reglamentaria de la Seguridad e Higiene. Clasifica en cinco grupos los numerosos reglamentos vigentes a saber: 1).- Los que se concentran a tutela la prestación de los servicios para evitar la violación de los derechos de los trabajadores y las normas reguladoras de las relaciones laborales; 2).- Los que se refieren a la tutela de la prestación de servicios sobre el cuidado y la salud de los trabajadores previniéndolos de peligros o de riesgos; 3).- Los que consignan las actividades de las autoridades públicas en ejercicio de funciones sociales, es decir los reglamentos internos de las Secretarías de Estado, Direcciones Locales de Trabajo, la Inspección del Trabajo y las Procuradurías del Trabajo; 4).- Los que norman el funcionamiento de la Administración de Justicia Laboral así como las facultades y obligaciones de los funcionarios y empleados, y 5).- Los que se concentren al funcionamiento de los institutos de previsión social en dichos reglamentos se consignan sanciones para los casos de infracción patronal, así como disposiciones adjetivas que faciliten la observancia del orden jurídico social de las relaciones laborales.

El primer convenio internacional sobre inspección del trabajo fue aprobado en la octava reunión de la asamblea O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) en el año de 1926, pero desde 1923 se había aceptado una sugerente recomendación "sobre los principios generales de organización de servicios de inspección, para garantizar la aplicación de las Leyes y Reglamentos de protección a los trabajadores" (recomendación número 20) adoptada por unanimidad de los treinta y siete Países que entonces formaban parte de la O.I.T. Otras cuatro recomendaciones sobre la materia se aprobaron entre 1927 y 1939:

1. Sobre inspección del trabajo de la gente de mar; 2. sobre inspección para la prevención de accidentes de trabajo; 3. sobre la edificación y construcción de locales industriales; 4. sobre inspección de instalaciones técnicas para la protección del trabajo.

En el año de 1939 las actividades de la O.I.T. se interrumpieron por la guerra y por tal motivo fue hasta el año de 1947 cuando se aprobó un verdadero código sobre inspección del trabajo (convenio No. 81), adoptado entonces por 45 países (11 se reservaron su aprobación) y que ha servido hasta el momento, con algunas adiciones o adaptaciones nacionales, para la casi totalidad de los Estados-miembros de la organización, pues en menos de 20 años este código ha sido incorporado a las legislaciones locales. México desde su ingreso adoptó los convenios y recomendaciones aprobados por la conferencia internacional del trabajo y podemos asegurar que nuestro país cuenta con una de las legislaciones más avanzadas en este campo de la administración del trabajo.

Se ha considerado a los órganos gubernamentales de cada país los apropiados para encargarse de la inspección del Trabajo incluidas todas las actividades aleatorias que a la misma competen, independientemente de que alguna otra autoridad administrativa tenga a su cargo funciones adicionales como pueden serlo las de salud en el terreno de las instalaciones sanitarias o las destinadas a otorgar licencias de construcción y funcionamiento de empresas o comercios, en particular las negociaciones cuyas operaciones puedan producir perjuicios ambientales las cuales corresponden hoy en día a la Secretaría de Desarrollo Social o las propiamente fiscales. Salvo situaciones especiales, la inspección del trabajo comprende todos los aspectos relacionados con la operación y control que se haga a través de un órgano creado ex profeso con secciones especializadas destinadas al

ejercicio de cada función relacionada con la materia y no dividiendo la inspección, como hoy lo han hecho países como Argentina, Brasil, Canadá, Estados Unidos y México entre otros, conforme lo ha expresado en su legislación a la estructura política de estas naciones de régimen federativo.

La función jurídica de la inspección ha de ser de tal manera técnica, que por ello requiere unidad y responsabilidad. Al exponer, estas últimas podrán ser comprendidas.

1.-Responsabilidad Técnica.- La creciente complejidad y los procedimientos utilizados en la industria han requerido que los encargados de realizar cualquier inspección deban tener amplios conocimientos en el ramo al que se dediquen. Actualmente es imposible, como sucedió en los comienzos de esta función administrativa, que un individuo abarque una enorme gama de conocimientos necesarios para obtener resultados aceptables en cada investigación que realice, por ser éstas, múltiples y variables:

a) DE CONTROL PREVIO.- como las relativas a la construcción, instalación y apertura de un establecimiento en las que podemos incluir: la presentación de planos, higiene y seguridad, las destinadas al análisis de sustancias químicas empleadas, la peligrosidad que entrañe la maquinaria, etc.

b) DE CONTROL DEL EQUIPO INDIVIDUAL.- Como son los dispositivos de seguridad personales, la ropa de trabajo, los aparatos de protección adicional, los asientos, la luminosidad, etc.

c) DE CONTROL DE ELEMENTOS NOCIVOS.-

como el ruido, la humedad, el humo, las vibraciones, etc., o las medidas generales de prevención de accidentes: señales, avisos, consignas, recomendaciones, etc.

d) LAS DE CONTROL POSTERIOR.- en un accidente de trabajo, a efecto de realizar una investigación exhaustiva de las causas que lo ocasionaron, para dictar de inmediato las medidas indispensables que eviten su repetición, en estos casos al inspector le corresponde investigar cualquier defecto visible o invisible de las instalaciones, alguna causa desconocida o mal definida o la aplicación negligente de las medidas de seguridad.

2.- Responsabilidades Jurídicas.- En este aspecto la responsabilidad puede ser general y comprender tanto la legislación correspondiente a las condiciones de trabajo como la relacionada con los reglamentos de higiene y seguridad, el cumplimiento de las disposiciones relativas al salario, el funcionamiento de las calderas, la revisión de las instalaciones eléctricas, el trabajo de mujeres y menores, en fin, puede ser muy variada, por lo cual se debe de tener un amplio conocimiento de las actividades en materia de seguridad e higiene, de su campo de aplicación, las responsabilidades que el mismo implica, de los requisitos de fondo y forma que establece a cumplirse, los cuales se analizarán posteriormente.

La Inspección del Trabajo es el primer punto, por medio del cual se inicia el procedimiento en materia de seguridad e higiene, cabe hacer la aclaración que el procedimiento realmente se inicia desde el momento en que se deja el citatorio, por medio del cual se hace saber al centro de trabajo, de la orden de visita que ha girado la Autoridad, a efecto de constatar el cumplimiento de las condiciones generales de seguridad e higiene en el trabajo, siendo desde este

momento, en que el patrón se encuentra obligado a recibir la visita, es decir, ya existe el documento por medio del cual está obligado a recibir la visita o para el caso de no recibirla, se hará acreedor a una sanción por el desacato a la orden de la autoridad administrativa.

Para que la visita pueda surtir sus efectos legales es necesario, que se cumplan con las formalidades establecidas y que son: Que el visitado sea citado en día y hora para realizar la visita de inspección, que dicho citatorio contenga los datos correctos, como son: nombre, domicilio del centro de trabajo, el tipo de visita y el objeto de la misma, documentos, libros, autorizaciones, es decir, los objetos que se buscan, para verificar el cumplimiento de las obligaciones, con las formalidades que establece el artículo 16 Constitucional.

Para que una visita de inspección sea legal, la misma deberá reunir las formalidades establecidas que son:

- Que exista citatorio previo a la visita.
- Que exista una orden de visita.
- Que la orden sea girada y firmada por autoridad Jurídicamente competente.

Esto, con apoyo a lo establecido en el artículo 241 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mismo que a la letra dice:

artículo 241.- Los inspectores, para practicar visitas, deberán estar provistos de órdenes escritas, en las que se precise el centro de trabajo, el objeto de las mismas y el alcance que debe de tener.

Es importante señalar que todo el procedimiento que se menciona, es aquél que establece el Reglamento General de Seguridad e Higiene y el que aplica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de sus diferentes Direcciones, como es la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo y Dirección General de Asuntos Jurídicos, la razón del procedimiento que se sigue es porque la materia que se trata en el tema, que es seguridad e higiene, de acuerdo a lo que establece el artículo 527, en su parte final, menciona que tanto la materia de capacitación y adiestramiento como la de seguridad e higiene en el trabajo corresponden a las autoridades federales su aplicación, motivo por el cual la autoridad federal es la competente en esta materia, contando con el auxilio de las autoridades locales. Ya conociendo que por lo que hace a las visitas de inspección la autoridad puede apoyarse en las autoridades locales, a efecto de que los centros de trabajo que no se encuentren comprendidos dentro del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, puedan en su jurisdicción realizar la revisión por lo que hace a esta materia.

La visita de inspección tiene por objeto vigilar el cumplimiento de las obligaciones que tiene todo centro de trabajo en materia laboral, siendo el tema que se trata el de Seguridad e Higiene, el cual deriva de un Reglamento de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a la fundamentación de la competencia de la autoridad laboral para realizar las visitas, tenemos que la orden de vista se fundamenta en lo que establece el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo y de manera específica en lo siguiente:

artículo 236.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de este Reglamento, así como los instructivos, manuales de operación y circulares que con base en el mismo se expidan. Las autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de aquéllas.

Del contenido del artículo antes transcrito podemos notar lo siguiente:

- A quien corresponde la vigilancia del cumplimiento del Reglamento General de Seguridad e Higiene.

- La delegación de la aplicabilidad del Reglamento a las Autoridades de las Entidades Federativas para los centros de trabajo sujetos a la jurisdicción local.

En cuanto a las visitas de inspección, encontramos el fundamento legal de las mismas en esta materia en el artículo 238 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mismo que a la letra dice:

artículo 238.- Las Autoridades mencionadas en el artículo 236 deberán hacer la programación de las visitas iniciales, periódicas y de verificación que deberán practicarse en los centros de trabajo. Las periódicas se efectuarán con intervalos de seis meses, plazo que podrá aplicarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que hagan dichas autoridades, tomando en consideración el número de trabajadores, el riesgo a la salud de aquéllos y las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en el lugar inspeccionado. Además se podrán practicar visitas extraordinarias a petición de los interesados o de oficio.

Esto lo podemos resumir de la siguiente manera:

El inicio del procedimiento inspectivo es con la visita de inspección y las formalidades que el mismo establece como ha quedado señalado, que la llamada diligencia es el acto por medio del cual se le hace saber al patrón de la orden que existe para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral, en este caso sobre la seguridad e higiene.

Una vez expuesta la forma en que tiene su inicio el procedimiento de la forma de iniciarse y del fundamento del mismo y los requisitos esenciales, continuando con el mismo pasamos a las obligaciones de quien recibe la visita.

b).- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

En este punto, se hace necesario mencionar el significado tanto de Derecho, como de Obligación, esto con el objeto de dejar clara la diferencia y finalidad de ambos conceptos , por lo cual tenemos que:

Derecho: Se define como la facultad de pedir a los órganos jurisdiccionales la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, ya sea con el propósito de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el de declarar la existencia de una obligación y, en caso necesario, hacerla efectiva.

Es decir, que se debe de atender al sentido literal de la Ley para ejercitar un Derecho y lo que ésta ordena sin que recaiga en otro objeto, este Derecho tenemos que tiene su espíritu en lo determinado por la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual debe de ser atendido en los términos y condiciones que el Reglamento citado establece.

Es necesario hacer notar que el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, no establece de manera específica los derechos que tiene el patrón en esta materia, sin embargo, las obligaciones si estan bien establecidas dentro de este ordenamiento.

Lo relacionado al término de obligación, a continuación lo trato en un sentido más amplio, en virtud de que el cumplimiento de una obligación trae como resultado, el beneficio de todas las partes como son: Capital, trabajo y gobierno. Por lo tanto tenemos que:

Obligación en sentido amplio.- Es la necesidad jurídica de cumplir una prestación de carácter patrimonial (pecuniaria o moral), en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir o en favor de un sujeto que ya existe.

Obligación en estricto sentido.- Es la necesidad jurídica de conservarse en aptitud de cumplir voluntariamente una prestación de carácter patrimonial, (pecuniaria o moral), en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir.

Algunas de las obligaciones que tiene el patrón, que se relacionan a la seguridad e higiene en sus instalaciones, se encuentran bien establecidas dentro del artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

artículo 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar al personal para que los preste;

II.- Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada de los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencias. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;

III.- Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con personal médico y auxiliar necesario;

IV.- Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los

trabajadores, para que presten los servicios que se refieren las dos fracciones anteriores;

V.- Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a) Nombre y domicilio de la empresa;
- b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,
- e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

VI.- Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgo de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente;

VII.- Derogada.

Tenemos que este artículo se refiere especialmente a los servicios médicos que debe proporcionar el patrón a sus trabajadores, de los accidentes y enfermedades de trabajo, del aviso que debe hacer el patrón de tal suceso a las autoridades laborales, de la muerte de un trabajador por riesgo de trabajo y en cada uno de los casos que menciona este artículo, la forma en que deba

rendir los informes y los elementos que deberá contener la información, lo cual es una obligación importante que tiene a su cargo el patrón.

Dentro de la materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el patrón juega un papel importante, pues para la autoridad es el responsable del cumplimiento de las obligaciones que en esta materia se establecen, por lo tanto tenemos que esta misma persona ya sea física o moral cuenta con obligaciones y derechos ante las autoridades laborales encargadas de la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral por lo cual se debe de seguir una secuencia, a efecto de poder establecer las obligaciones de una manera adecuada, esto se fundamenta en lo que establece el artículo 239 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por ser el precepto legal que dentro del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo establece tales obligaciones, y que a la letra dice:

artículo 239.- Los patrones están obligados a:

I.- Dar aviso a las autoridades de los accidentes ocurridos en sus centros de trabajo, en la forma y términos que establece el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo;

II.- Permitir durante las horas de trabajo la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en sus establecimientos y dar los informes que les soliciten, en lo relacionado con medidas de seguridad e higiene;

III.- Presentar a los inspectores los libros, registros o documentos relacionados con la seguridad e higiene a que obligan las normas de esta materia; y

IV.- Entregar para su examen las muestras de las sustancias y los materiales que utilicen cuando se trate de trabajos peligrosos y sean solicitados por los inspectores en el curso de la inspección.

Del contenido del artículo antes transcrito, notamos obligaciones que el patrón, del centro de trabajo debe de cumplir, para el caso específico que nos ocupa, tenemos que las fracciones más importantes lo son la segunda y la tercera, en virtud de tratarse de obligaciones para el caso de visita de inspección o en relación a la misma.

Es de hacerse notar que el Reglamento ya mencionado consigna una serie de obligaciones, que en la práctica le corresponden al patrón-empresa, pues hasta el momento no he tenido conocimiento que la autoridad sancione a los trabajadores, por lo que concluyo, reiterando que las obligaciones derivadas del multicitado Reglamento, debe vigilarlas y cumplirlas el patrón.

**c).- LAS COMISIONES MIXTAS.
INTEGRACION, FUNCIONAMIENTO Y ATRIBUCIONES.**

Dentro de este punto conoceremos que el nombre de las comisiones lo es Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo, son organismos previstos por la Ley para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar tales medidas. Estas comisiones deberán integrarse en los centros de trabajo de acuerdo a los términos siguientes:

- a).- En un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha de iniciación de actividades.
- b).- De inmediato en aquellos centros de trabajo que ya estén funcionando.

Con lo anterior podemos notar, que el Reglamento de la materia esta previendo los casos en que puesto a funcionar cualquier centro de trabajo, sin que se integre la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo como lo establece en el artículo 193 el mismo Reglamento, la misma deberá de ser puesta inmediatamente a funcionar, con este mismo texto tenemos que se trata de prever los casos en que cuando se crea el Reglamento, ya existan centros de trabajo, como lo es conocido, los cuales deberán de registrar su comisión mixta de inmediato ante la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, así como en la Delegación Federal del Trabajo, estas dos autoridades para el caso de que el centro de trabajo

Del modo de integrarse las comisiones mixtas de seguridad e higiene, tenemos que estas son organismos mixtos que deben integrarse por igual número de representantes obreros y patronales. De acuerdo a lo establecido en el Instructivo número 19 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, en el cual se establece lo relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo, el número de representantes que integran las comisiones mixtas, están en razón directa del número de trabajadores del centro de trabajo en la siguiente proporción:

a).- Para un número no mayor de 20 trabajadores un representante de los trabajadores y uno de los patrones.

b).- Para un número de 21 a 100 trabajadores, dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los patrones.

c).- Para un número mayor de 100 trabajadores cinco representantes por los trabajadores y cinco representantes de los patrones.

En algunos casos, se podrán nombrar a más representantes si así se considerará necesario. Por cada uno de los representantes propietarios se debe designar un suplente. El número total de representantes en las comisiones debe ser en relación con el número de trabajadores que laboren en la división, planta o unidad, así como una comisión por cada turno de trabajo.

La integración de las comisiones son una obligación que la Ley impone a patrones y trabajadores y que por mandato de ésta, deben organizar dentro de los lineamientos establecidos y hacer funcionar.

DE LA INTEGRACION DE LAS COMISIONES.

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

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene se deben constituir por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones. Los representantes del patrón deben ser designados por éste entre los trabajadores de confianza, considerando dentro de estos a los jefes y ejecutivos. Los representantes de los trabajadores serán designados por el sindicato titular, del contrato colectivo de trabajo de la empresa; si este existiere, y por la mayoría de los trabajadores en caso de que éstos no estén sindicalizados, esto se hará en asamblea, en la cual estén de acuerdo todos los trabajadores en dicha designación ó la mayoría de los mismos.

Como la integración de las comisiones es una obligación originaria de la empresa, toca a esta promover su constitución, incitando a los trabajadores a nombrar a sus representantes propietarios y suplentes.

La integración de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, deberá de tener las formalidades establecidas por la Ley, esto es, desde el momento en que se debe designar a los representantes de dicha comisión, de las

designaciones que se hagan se deberá integrar la comisión mixta de seguridad e higiene, la que se registrará ante la autoridad competente.

Para la integración de las comisiones mixtas, los comisionados deberán de reunir los siguientes requisitos:

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

En la fecha en que se encuentren reunidos los representantes de los trabajadores y de los patrones para constituir las comisiones mixtas de seguridad e higiene, se procederá a designar entre ellos a la mesa directiva, que funcionará para ese acto en particular, esta mesa deberá estar integrada por: Un presidente, un secretario y dos escrutadores. La designación de los cargos se hará por mayoría de votos de los presentes. dentro del desarrollo de la asamblea los funcionarios del acto tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

Presidente.- Dirigir la asamblea, imponer el orden, conceder el uso de la palabra, declarar suficientemente discutido el punto, tener voto de calidad

en caso de empate y todas aquellas que se le concedan en el tratado preliminar del acto.

Secretario.- Levantar el acta de la sesión, autorizar con su firma el referido documento, dar fe de los actos del presidente de los escrutadores y todas aquellas funciones que le sean conferidas por la asamblea.

Escrutadores.- Hacer el recuento de los votos y analizar las papeletas en que se emita el voto si este se realiza de manera escrita.

En dicha asamblea se elaborará una orden del día, que se pondrá a consideración de los asambleístas y si no hay objeción se desarrollarán cada uno de los puntos en el orden propuesto, del resultado de la sesión se levantará la acta correspondiente, la cual se hará del conocimiento, de la autoridad laboral correspondiente, puesto que el registro de la comisión es una obligación que la Ley impone a los patrones, esta acta será acompañada del formato de constitución de la comisión, el cual proporcionará la autoridad. El registro se debe efectuar ante las autoridades dentro de los 30 días siguientes al inicio de las actividades de la empresa, los trámites de registro deberán ser hechos por la empresa, a fin de que esta, tenga la certeza de los mismos.

La prestación de los comisionados se hará dentro de la jornada de trabajo y el patrón deberá de conceder el tiempo necesario para el desempeño de sus funciones dentro de la comisión mixta de seguridad e higiene en el trabajo.

Los representantes designados deberán reunirse de inmediato para levantar el acta constitutiva de la comisión mixta de seguridad e higiene, el acta constitutiva deberá contener los siguientes datos y elementos:

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

II.- a).- Nombre de la Empresa.

b).- Registro federal de causantes.

c).- Número de registro del I.M.S.S.

d).- División, planta ó unidad que corresponde a la comisión.

e).- Número de trabajadores a los que corresponde la comisión.

f).- Domicilio del centro de trabajo.

III.- Asentar que el objeto de reunirse, es constituir la comisión mixta de seguridad e higiene.

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

Cuando en el mismo centro de trabajo se establezcan dos o más comisiones, una de ellas deberá fungir como comisión central y coordinar el funcionamiento de las demás, cada comisión deberá funcionar en forma independiente y deberá seguir los lineamientos legales establecidos.

FUNCIONAMIENTO

Las comisiones mixtas requieren de un estatuto que las organice y las norme en sus procedimientos; ese estatuto se llama "instructivo de funcionamiento".

El instructivo de funcionamiento deberá ser una consecuencia de los conocimientos y experiencias de todos los comisionados, sin embargo, ya sabemos que son muy pocos o ninguno los comisionados que pueden aportar vivencias o técnicas para conformarlo. Por ello, es conveniente que el instructivo sea preparado por profesionales de seguridad o por una comisión organizadora de las comisiones que funcione previamente a la constitución de estas últimas. Lo anterior es tanto más importante, porque significa un gran ahorro de tiempo y también quizá, unificación de criterios, cosa que no se lograría si se realizará por todos los comisionados.

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

- La definición de las comisiones.
- Las funciones de las comisiones.
- Número de comisiones y aplicación de cada una de ellas.
- Número total de comisionados y asignación a las comisiones.
- Procedimiento para efectuar las visitas mensuales.
- Procedimiento de investigaciones.
- El gobierno de las comisiones.
- Las sesiones de la mesa directiva.

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

Dentro de las funciones más importantes de la comisión mixta y en relación con las funciones antes mencionadas tenemos en forma genérica y no limitativa las siguientes:

1.- Genéricamente, proponer medidas preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo; vigilar que éstas se cumplan e investigar las causas de los accidentes y enfermedades en el trabajo, cuando éstos sucedan.

2.- Detectar específicamente las condiciones o situaciones que puedan producir accidentes o enfermedades profesionales.

3.- Proponer medidas necesarias para impedir las condiciones o situaciones riesgosas o antihigiénicas.

4.- Vigilar que se adopten las medidas mencionadas en el apartado anterior.

5.- Vigilar que se observe el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

6.- Vigilar que se cumplan las medidas de seguridad establecidas en el Reglamento interior de trabajo.

7.- Instruir a los trabajadores sobre la observación de una conducta segura.

8.- Vigilar que se usen los dispositivos y equipos generales o individuales de seguridad.

9.- Hacer del conocimiento del Patrón, de las autoridades del trabajo o de ambos, según el caso, las violaciones a las normas internas de seguridad e higiene o al Reglamento de la materia.

10.- Informar a los trabajadores y a las autoridades del trabajo, de los siniestros ocurridos y de las medidas adoptadas para evitar su reincidencia.

11.- Colaborar con las autoridades en los programas de seguridad y sanidad que emprendan.

12.- Colaborar con las autoridades del trabajo, con las sanitarias y con las instituciones de seguridad social, en la investigación de accidentes y enfermedades profesionales.

13.- Colaborar con los servicios de seguridad e higiene y con los servicios médicos, si están establecidos en la empresa.

14.- Vigilar que los botiquines de primeros auxilios se encuentren debidamente dotados.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LAS COMISIONES

1.- Genéricamente

Las atribuciones de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo son aquellas que se desprenden del contenido de la Ley Federal del Trabajo, Reglamento General de Seguridad e Higiene, Normas Oficiales Mexicanas, anexos que para el efecto expidan las autoridades, dentro de las cuales podemos mencionar de manera genérica y no limitativa las siguientes:

- Son el órgano que en materia de seguridad e higiene en el centro de trabajo, es el encargado de realizar las visitas mensuales.

- Es quien propone las medidas a adoptar para el mejor funcionamiento de las condiciones de seguridad e higiene.

- Es el órgano que debe informar sobre los accidentes y enfermedades de trabajo ocurridos en el centro de trabajo, tanto a las autoridades como a los trabajadores en general.

- Las que se desprenden de las obligaciones y facultades con que cuenta la comisión y que se analizan en este apartado.

El funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo, debe ser permanente, la comisión dentro de su primera reunión de trabajo deberá formular su programa calendario anual de recorridos mensuales a las instalaciones, maquinaria y equipo, para verificar las condiciones de seguridad que prevalecen en el centro de trabajo, así mismo se designaran las tareas que corresponden a cada miembro de la comisión. Podrá realizar además del recorrido mensual otros recorridos, cuando así juzgue necesario la comisión, para la observancia de las condiciones especiales, atendiendo a la actividad y peligrosidad de las substancias que se manejen en el centro de trabajo, por tal razón la comisión mixta deberá de formular su programa general de puntos por revisar en forma permanente, durante sus recorridos mensuales, considerando las áreas del centro de trabajo y los puntos que sean compatibles con la naturaleza y actividades que se desarrollan.

Los puntos a revisar de acuerdo a las necesidades que determine la comisión, puede ser, entre otros:

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

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

III.- Espacio de trabajo y de los pasillos.

IV.- Protecciones en los mecanismos de transmisión.

V.- Protecciones en el punto de operación.

VI.- Estado de mantenimiento preventivo y correctivo.

VII.- Estado y uso de herramientas manuales.

VIII.- Escaleras, andamios y otros.

IX.- Carros de mano, carretillas, montacargas autopropulsados.

X.- Pisos y plataformas.

XI.- Grúas, cabrestantes y en general aparatos para izar.

XII.- Alumbrado, ventilación y áreas con temperaturas extremas artificiales.

XIII.- Equipo eléctrico (extensiones, conexiones y otros).

XIV.- Asensores.

XV.- Equipo de protección por área de trabajo.

XVI.- Agentes dañinos: ruido, vibraciones, polvos, gases y otros.

XVII.- Generadores de Vapor y Recipientes a presión. (compresores y calderas)

XVIII.- Peligros de explosión por gases, polvos y otros.

XIX.- Manejo de sustancias químicas.

XX.- Métodos que se siguen para aceitar.

XXI.- Cadenas, cables, cuerdas, aparejos.

XXII.- Accesos a equipos elevados.

XXIII.- Salidas normales y de emergencia.

XXIV.- Patios, paredes, techos y caminos.

XXV.- Sistemas de prevención de incendios.

Una de las funciones principales de la comisión mixta de seguridad e higiene, es efectuar sus visitas mensuales a las instalaciones de la empresa (construcción, maquinarias, instalaciones de servicio, equipo de elevación o transporte interior, etc.) con el objeto de detectar cualquier situación de riesgo o de comprobar que éste no existe.

El procedimiento señala a quien o a quienes compete hacer la visita mensual, ¿cuál es la manera de hacerla y que formas o documentos se usarán en la misma?. Desde luego, es pertinente prever que las visitas se efectúen por comisionados ajenos al área por visitar, para evitar las consecuencias de la "ceguera de taller", que consiste en el habituamiento a las situaciones anormales cuando éstas subsisten por largos periodos; de ahí la conveniencia de que las visitas mensuales sean practicadas por personas ajenas al área que se va a inspeccionar.

Las sesiones de la comisión deberán efectuarse por lo menos una vez al mes y tiene por objeto:

- Informar sobre las observaciones en ocasión de las visitas realizadas.
- Conocer los resultados de las investigaciones realizadas con motivo de los siniestros ocurridos.
- Proponer medidas tendientes a evitar la repetición de la realización de riesgos.
- Analizar los resultados obtenidos con las medidas de prevención adoptadas.
- Proponer programas motivacionales y educativos en materia de salubridad y seguridad.

- Conocer los resultados de las colaboraciones presentadas a las autoridades y programar las que se vayan a prestar:

- Resolver sobre asuntos internos de las comisiones.
- Tratar todo aquello que tenga que ver con la buena marcha de las comisiones y con las funciones de éstas.

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

El lugar donde se deberán llevar a cabo las juntas de sesión, el día y hora será en donde se haya especificado a los trabajadores con anterioridad a éste acto, el mismo deberá de ser cómodo, higiénico y con la superficie necesaria para dar cabida a los miembros de la comisión, con los asientos necesarios y una mesa para el presidium.

Se debe de prever los casos de ausencia temporales o definitivas, para lo cual deberá de sustituirse, de igual manera que para el caso del comisionado que sea cesado de su cargo.

La sustitución deberá de comprender:

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

Una obligación más de la comisión, es la de informar a la autoridad sobre los accidentes de trabajo, lo que de igual manera debe de informar a

la planta trabajadora una vez al mes, se deberá de establecer la forma o sistema que se vaya a adoptar para rendir tales informes: en pizarrones, en tableros etc.; y si ellos contendrán resultados mensuales acumulados, o si se harán dos informes, uno mensual y el otro acumulado.

d).- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES.

En esta materia se determinan de manera específica los derechos y obligaciones de los Inspectores del Trabajo, los cuales podemos encontrar en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, apoyado con lo que establece el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, pues en ambos ordenamientos se establecen los derechos y obligaciones de todas las partes que intervienen en el desahogo de una visita de inspección, analizaré primero lo que establece como obligaciones de los inspectores del trabajo, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los inspectores del Trabajo, para el caso de esta materia, la cual es de jurisdicción federal, se encuentran adscritos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo más específico a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la cual por mandato de Ley es la que se encuentra facultada para verificar el cumplimiento del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 236 del multicitado Reglamento, el cual a la letra dice:

artículo 236.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de este Reglamento, así como los instructivos, manuales de operación y circulares que con base al mismo se expidan. Las Autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de aquéllas.

Seguindo con el orden que establece el Reglamento citado, tenemos que los inspectores del trabajo, federales o de los estados proporcionarán información técnica y de orientación a los trabajadores y a los patrones, sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales en la materia de seguridad e higiene en el trabajo y vigilaran el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los convenios internacionales en esta materia. Con lo que podemos establecer que existen facultades de los inspectores del trabajo, para informar sobre el modo de cumplimiento de las obligaciones como son información técnica y la de orientación a trabajadores y patrones, en el desempeño de sus funciones.

Los inspectores del trabajo en materia de seguridad e higiene, deberán de estar nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y para las entidades de los estados por los Gobiernos respectivos, lo cual se hará en auxilio de las autoridades federales en esta materia como lo establece el artículo 512-F de la Ley Federal del Trabajo, nombramiento que deberá de acreditar mediante credenciales debidamente expedidas y autorizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los Inspectores del Trabajo, para el desempeño de sus funciones y para practicar visitas, deberán de estar provistos de una orden escrita, la que se conoce como orden de comisión, en la que se deberá de precisar el nombre del centro de trabajo a visitar, el objeto de la misma que sería vigilar el cumplimiento de la Legislación en materia de seguridad e higiene, con el alcance de la misma, a la que deberá de anexas los requisitos necesarios para el desahogo de la visita, el cual contenga la documentación requerida y las personas que en la misma

deban de intervenir, con lo anterior me refiero a que una obligación más, es el cumplimiento del procedimiento que se establece para las visitas de inspección.

Como una obligación del inspector en cada visita es el levantar el acta, la que conocemos como acta de inspección de condiciones generales de seguridad e higiene, la que deberá de contener los elementos de fondo y forma que establece la Ley, los cuales mencionare en el capítulo de actas de inspección.

Por otra parte tenemos que en este mismo punto, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, del 5 de Diciembre de 1982, el cual abrogo el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de Noviembre de 1934, contiene disposiciones que tienen que ver con los derechos y las obligaciones de los Inspectores del trabajo de manera directa, para lo cual analizare lo siguiente:

Los Inspectores, desde el momento que van a ingresar a prestar sus servicios a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deben de cumplir con requisitos, los que son:

- Ser Mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- Haber terminado la educación secundaria.
- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;
- No pertenecer al estado eclesiástico

- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

- Aprobar los correspondientes exámenes de aptitud ante las autoridades competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior considero que esta dentro de las obligaciones del inspector, porque se trata de requisitos, sin los cuales no podría ocupar una plaza de inspector del trabajo, en un caso contrario, que se pudiera dar, estaría incumpliendo a las obligaciones-requisitos que debió cumplir para poder ocupar las funciones de inspector del trabajo.

De manera clara las obligaciones las encontramos plasmadas en el Capítulo IV del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, conteniéndose en siete artículos que van del 17 al 23 del ordenamiento legal citado, artículos que considero necesario transcribir para su mejor comprensión.

ACREDITACION DE LA PERSONALIDAD.

Artículo 17.- Los inspectores del trabajo deberán identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones, así como exhibir en cada caso la orden de inspección correspondiente, expedida por las autoridades del trabajo.

LUGAR DE TRABAJO.

Artículo 18.- Los inspectores del trabajo practicarán las inspecciones que se les ordenen en el lugar de su adscripción; sin embargo, tales funcionarios podrán ser desplazados en forma temporal o permanente, de acuerdo con las necesidades del servicio, a distintas regiones del territorio nacional.

PRESTACION EN CASO DE DESPLAZAMIENTO.

artículo 19.- En los casos de desplazamiento a que se refiere el artículo anterior, las autoridades del trabajo proporcionarán los medios estrictamente necesarios para el cumplimiento adecuado del servicio durante el tiempo que se requiera.

CIRCUNSTANCIAS DE CUIDADO EN LAS DILIGENCIAS.

artículo 20.- Los inspectores del trabajo están obligados en las diligencias que efectúen, a vigilar:

I. Que los centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o licencias de funcionamiento a que se refieren la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos;

II. Que los trabajadores que así lo requieran; conforme a la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, cuenten con las autorizaciones o constancias de habilidad correspondientes expedidas por las autoridades competentes para ello;

III. Que en cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la Ley Federal del Trabajo así como su correcto funcionamiento;

IV. Que los patrones den cumplimiento a las disposiciones aplicables al tipo de trabajo de su establecimiento atendiendo a la rama comercial, industrial o de servicio, a la que pertenezcan;

V. El cumplimiento cabal del contrato, el Reglamento Interior o el documento en que se establezcan las condiciones de trabajo, realizando en su caso, las observaciones que procedan;

VI. Que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y proponer la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente, y;

VII. En general, el cumplimiento de los ordenamientos aplicables en materia laboral.

DE LA COLABORACION CON LOS TRABAJADORES Y PATRONES.

artículo 21.- Los inspectores del trabajo colaborarán con los trabajadores y patrones en la difusión de las normas relativas a:

- a) Prevención de riesgos de trabajo;
- b) Seguridad e Higiene;
- c) Capacitación y Adiestramiento, y
- d) Demás materias del derecho del trabajo que por su importancia así lo requieran.

OBLIGACION RESPECTO A LAS COMISIONES.

artículo 22.- Los inspectores del trabajo están obligados a conminar a trabajadores y patrones para que lleven a cabo la integración de las comisiones a las que se refiere la fracción III del artículo 20 de este ordenamiento y, en su caso a procurar que queden integradas al realizarse la visita de inspección que les halla sido ordenada.

CONTENIDO DE LAS ACTAS DE INSPECCION.

artículo 23.- Los inspectores del trabajo están obligados a hacer del conocimiento de la autoridad laboral competente, mediante el acta respectiva, las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que adviertan en los centros de trabajo visitados, así como a denunciar ante el ministerio público, los casos de omisión o falta de pago de salario mínimo general a los trabajadores que presten sus servicios en los mismos.

Es de hacer notar que en la mayoría de los artículos los derechos que tiene el Inspector del Trabajo, van de la mano con las obligaciones de los patrones, como ejemplo tenemos: Que el inspector tiene la facultad de solicitar la documentación necesaria para vigilar el cumplimiento de la ley laboral, en relación a la obligación del patrón, es que este último está obligado a presentar la documentación con la que acredite el cumplimiento de la obligación que le impone la Ley Laboral y sus Reglamentos. De igual manera tenemos que los inspectores se encuentran facultados para hacer entrega a los patrones y trabajadores de las actas en las que se aprecia el resultado de las inspecciones practicadas, relativas a las infracciones a la Ley, así como de las notificaciones y citatorios a los patrones o a los representantes de estos, es decir que se encuentran facultados para realizar las notificaciones y citatorios.

Me parece prudente aclarar que como un derecho de los inspectores del trabajo, que no se relaciona de manera directa con el presente trabajo, lo es aquel que para el caso de que pretenda imponerse una sanción al inspector del trabajo, las autoridades deberán practicar las investigaciones que crean necesarias, tomando en consideración las circunstancias y antecedentes del funcionario, a fin de determinar la responsabilidad en que halla incurrido, así como el respetar el derecho de audiencia que tiene el inspector.

No podemos apreciar un listado de derechos del inspector en relación a un procedimiento en el que se debe de realizar una inspección del trabajo, pues es su obligación el realizar las inspecciones con las inherencias que la misma implica, además considero que el inspector en cuanto lo une con la dependencia a la cual se encuentra adscrito lo es una relación de trabajo, por lo que no guarda relación sus derechos laborales con el presente tema que se estudia.

e).- LAS ACTAS DE INSPECCION Y SUS REQUISITOS.

Dentro de este punto trataremos las actas de inspección practicadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como de las Delegaciones Federales del Trabajo, de las demás autoridades locales que en auxilio de las Autoridades Federales realicen en materia de seguridad e higiene en el trabajo por tratarse de las que se relacionan con el presente tema.

Considero importante conocer el concepto de acta, para lo cual tenemos que:

Acta.- Es el documento en el que se hace constar determinado acto judicial como un embargo, audiencia, visita, etc.

Las actas de inspección son el documento que se ha destinado para asentar los resultados de una visita de inspección, en el cual deberá de hacer el Inspector al que se encomendó la inspección, toda vez que con la visita y el acta no termina generalmente el procedimiento.

Para que una acta de inspección pueda tener su valor y fuerza legal deberá de reunir requisitos tanto de fondo como de forma, así como estar dentro de lo que dispone el artículo 16 Constitucional, esto por tratarse de visitas domiciliarias.

Analizaremos el estudio de una acta de inspección de condiciones generales de seguridad e higiene, con el objeto de conocer los elementos que de forma deben de contener, pues en cualquier caso e independientemente de que se de cumplimiento a la legislación laboral en la materia,

el acta de inspección es el documento en que se deberá de asentar el resultado de la visita de inspección, con lo que se convierte en la base para que la autoridad se apoye para que pretenda hacer cumplir los ordenamientos, hacer modificaciones o realizar cualquier otra adaptación o como resultado de algún incumplimiento, sancionar, así mismo tenemos que para el particular de igual manera se convierte en el documento base de cualquier acción que se pretenda intentar, esto es alguna nulidad, contradicción dentro de la diligencia, las formalidades que debe de guardar el acto etc., por lo que considero importante tratar este punto con profundidad.

Dentro del cuerpo de una acta se deberán de reunir sus elementos de validez, por lo cual tenemos que estos son:

El lugar donde la misma se levante, es decir en el municipio o delegación en el que se encuentre ubicada la fuente de trabajo. La hora y el día en que se lleva a cabo la visita de inspección, señalando día, hora, mes y año. Se debe de fundamentar el motivo de la visita, con los artículos de la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, Reglamento General de Seguridad e Higiene, Normas Oficiales Mexicanas y Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para lo cual en cada uno de los ordenamientos legales antes mencionados se deberá de mencionar los artículos que se invocan como fundamento legal. El nombre o nombres de los inspectores del trabajo que actúan, así como el nombre o razón social de el centro de trabajo que se inspecciona y su dirección, sin omitir ningún elemento o dato que permita la localización de la fuente de trabajo, como lo son: calle, número, colonia, código postal, teléfono, municipio o localidad, estado, con lo que facilitará tanto la localización del centro de trabajo, como se cumple con un requisito de forma del acta de inspección. El objeto de la visita, como

el de dar cumplimiento a una orden de comisión, señalando la fecha de la orden, así como quien la gira y firma y el cargo del girador, mencionando el objeto de la orden.

Continuando con el acta tenemos que si para el desahogo de la visita fue necesario dejar citatorio, el mismo se deberá de mencionar que medió citatorio y en poder de quien se dejó y el cargo que el mismo tiene en la empresa.

En el desarrollo de la inspección, el inspector deberá de requerir la presencia de las personas que deberán de intervenir en el desahogo de la visita, por lo cual primeramente requerirá la presencia del representante legal, quien deberá de acreditar dicha personalidad con documento notarial, el cual deberá de describir el Inspector en el cuerpo del acta para el caso de que no se encontrara el representante legal, se entenderá la visita con la persona que manifieste contar con las facultades suficientes para atender la visita, quien será protestado por el inspector a efecto de que manifieste contar con facultades suficientes para desahogar la visita, haciéndole sabedor de las penas en que incurrir las personas que se conducen con falsedad ante autoridades diversas a las judiciales, una vez hecho lo anterior, lo deberá de identificar en el cuerpo del acta con documento oficial que contenga nombre y fotografía del representante legal o quien reciba la visita.

A continuación se requerirá la presencia del representante de los trabajadores, el cual deberá de estar nombrado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, quien se deberá de identificar y acreditar la personalidad que ostenta con credencial sindical y el oficio que lo designe como representante de los trabajadores, por lo que se debe de mencionar como representante de los trabajadores para estos casos a los delegados sindicales; para el caso que no exista contrato colectivo de trabajo y por consecuencia sindicato titular,

el representante de los trabajadores, será el que la mayoría de los trabajadores designe, lo que se deberá de asentar en el cuerpo del acta.

Posteriormente se requerirá la presencia de los comisionados en materia de seguridad e higiene en el trabajo, los que se mencionarán identificándolos en el acta, así como el puesto que desempeñan para el centro de trabajo inspeccionado, quienes acreditaran ese carácter con las actas de recorridos mensuales, acta de integración de la comisión mixta de seguridad e higiene.

A continuación se hará la designación de los testigos de asistencia, lo cual considero un elemento de mayor importancia, por tratarse de un requisito de validez para el acta, el cual ha sido muy discutido y motivo de nulidades de actas de visitas de inspección. El Inspector del Trabajo, requerirá al representante legal o persona que se encuentre recibiendo la visita a efecto de que nombre dos personas que funjan como testigos de asistencia en la visita de inspección, los cuales deberán ser designados libremente por el representante legal; para el caso que el representante se negará a nombrarlos, en su rebeldía lo hará el inspector del trabajo, lo que deberá de quedar asentado en el cuerpo del acta. Las personas que han quedado designadas como testigos deberán de ser identificadas con credenciales que contengan fotografía y firma, así como si pertenecen al personal que presta servicios en el centro de trabajo (que es lo mas común), se deberá de mencionar el puesto que desempeñan, así como su domicilio, en este punto a últimas fechas se estila mencionar como domicilio de los testigos el del centro de trabajo, para recibir notificaciones.

Una vez reunidas las personas que van a intervenir en la visita de inspección, para el caso de ser necesario todos se reconocerán la personalidad que ostentan y de las identificaciones y puestos que desempeñan; el inspector del trabajo se deberá de identificar ante todas las personas que se han mencionado y que intervienen en la diligencia, mostrando su identificación oficial la que debe de describir mencionando quien la expide, número de credencial, vigencia, firma del funcionario que la emite y con qué carácter lo acredita (credencial que lo acredite como inspector del trabajo) y deberá de mostrar oficio de comisión en el cual se le encomienda la realización de una inspección en el cual se contendrán los datos del centro de trabajo visitado, del cual el inspector que actúa deberá de dejar el original en poder de quien recibe la visita.

Ante el grupo de gentes reunidas el inspector les deberá de enterar del contenido y alcance y motivos de la visita, debe de requerir las facilidades necesarias para el desahogo de la visita, para lo cual el representante de el centro de trabajo deberá de hacer mención que otorga las facilidades requeridas para el desahogo de la visita por lo que si no existe impedimento y se otorgan las facilidades necesarias se procede a entrar al fondo de la inspección por lo que se procederá a hacer constar los resultados de los cuales el inspector dará fe de acuerdo a lo establecido en el artículo 543 de la Ley Federal del Trabajo.

En una primera parte del acta y dentro de los resultados, se hará mención sobre los datos generales del centro de trabajo visitado mismos que son:

Actividad del centro de trabajo.

Rama industrial.

Registro Federal de Causantes.

Registro ante el IMSS. Mencionando número de afiliación, la clase y grado de riesgo en que cotiza la empresa así como mencionar algún otro registro si lo tuvieran como lo es el caso de los trabajadores eventuales.

El tipo de establecimiento: esto es si se trata de una planta industrial, oficinas, taller o cualquier otra forma que se trate.

El número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo, de la siguiente forma, número total, señalando hombres y mujeres, sindicalizados y de confianza; para el caso de existir sindicato, se hará mención del mismo, señalando nombre, domicilio, número de registro y la central obrera a la que pertenezca o se encuentre afiliada, así como el secretario general del mismo. Dimensiones que ocupa el centro de trabajo, mencionando los metros que ocupa o su aproximado, especificando el tipo de construcción y materiales en pisos, techos y paredes, tanto en área productiva como en oficinas.

El Proceso Productivo mediante el cual se obtiene el producto terminado y desde que las materias primas son recibidas, o en su defecto el proceso que siguen las mercancías que se tienen como producto, en este caso si el producto no requiere un proceso productivo, se deberá de hacer mención.

El siguiente punto es el referente a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, en el que se hará mención sobre la existencia de la comisión, el número de registro de la misma, la fecha de registro, número de comisionados que la integran tanto propietarios como suplentes, así como la autoridad ante quien se encuentra registrada.

Plan Anual de Trabajo de la Comisión Mixta, mencionando si existe, qué fechas abarca, el día de registro y ante qué Autoridad se registró.

Actas mensuales de recorridos, tal y como lo establece el Reglamento se requerirán las actas de recorridos mensuales de seis meses a la fecha de inspección, haciendo

especial mención sobre la última, a qué mes corresponde, fecha de registro y ante la Autoridad que se deposita.

Accidentes de Trabajo, debiendo allegarse de los documentos en los que pueda observar el inspector sobre accidentes de trabajo que hallan ocurrido, auxiliándose de interrogatorio a trabajadores sobre este punto, lo cual se encuentra facultado para hacer y deberá de igual manera asentarlos. En este punto considero conveniente ampliar el punto debiendo de asentar de igual manera sobre las enfermedades de trabajo en forma específica.

Libro médico y médico de la empresa, se debe de asentar el nombre del Doctor que presta los servicios, su número de registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El libro médico se mencionará el número de registro del libro, la fecha de registro y fecha de los últimos exámenes que se presentan, En este mismo punto se asienta sobre las pláticas y conferencias mensuales, sobre los exámenes de admisión y periódicos. Cabe aclarar que es obligación de este punto, es para los centros de trabajo que cuentan con más de cien trabajadores a su servicio o aquellos centros de trabajo que pertenezcan a la rama industrial Química.

Autorizaciones y Licencias.- Dentro de este punto se llevará a cabo la revisión de los documentos que son: Licencia de funcionamiento de maquinaria y equipo, la cual se deberá de citar si es provisional o definitiva, citando el número de la licencia, la fecha de expedición de la misma, señalando el total de motores que ampara y los caballos de fuerza (H.P.) que como total suma la maquinaria que pueda medirse su capacidad en caballos de fuerza.

Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.- si el centro de trabajo cuenta con este tipo de equipos se deberá de mencionar el número de equipos, así como el número de construcción e instalación que les haya asignado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, la fecha en que se haya otorgado el registro, así como los

libros de control de cada uno de los equipos, los cuales son conocidos también como bitácoras, de estas últimas se deberán de encontrar registradas en la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, mencionando el número de registro. Dentro de este mismo punto de autorizaciones y licencias, se deberán de mostrar las relacionadas a fogoneros, montacarguistas, jefes de planta, en las cuales se deberá de mencionar a favor de quien se encuentran expedidas, para realizar la labor que se autoriza, en qué centro de trabajo, fecha de expedición, en general los datos que permitan la identificación de la licencia y de la persona a quien es expedida. así mismo se debe de mencionar si existen gruas viajeras y las características de las mismas, dimensiones, capacidad y lugar de instalación.

Se debe mencionar sobre las condiciones relativas a estudios para detectar y determinar elementos nocivos o excesivos en el ambiente laboral como son: ruido, polvos (partículas volátiles en ambiente laboral), sustancias peligrosas, que de acuerdo a la tabla que para el efecto ha publicado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como sustancias peligrosas en ambiente laboral, lo cual se encuentra apoyado en las Normas Oficiales Mexicanas, para el procedimiento de aplicación de métodos de estudio, que en el caso de contar con medidas sobre la realización de estudios, se hará mencionando la materia de estudio, así como el método a emplear apoyándose en las normas oficiales mexicanas, una vez realizado el estudio y para efectos de tener por cumplida la medida en este sentido, se deberá de mandar copia del estudio realizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En relación al Equipo contra incendios.- en el acta se asentará el número de extintores con que cuenta el centro de trabajo, sus capacidades y la vigencia de la recarga. La brigada contra incendios que deberá de encontrarse integrada, ésta no es necesario que se encuentre registrada, pues el Reglamento de la materia obliga únicamente a la constitución de la Brigada, no siendo requisito su registro, debiendo de mencionar por cuantos miembros se encuentra integrada y la fecha de la

constitución, de igual manera el programa anual de simulacros deberá de mencionarse con las fechas que son la de elaboración por los miembros de la brigada, la fecha de realización del simulacro y con que periodos se realizan, mencionando de manera especial sobre las salidas de emergencia con que cuente la fuente de trabajo.

Una vez que se ha llegado a esta etapa, lo que prosigue es dictar las medidas a cumplir, las cuales se desprenden del recorrido que se realice por las instalaciones del centro de trabajo, recorrido que se realiza por el C. Inspector encargado de practicar la visita lo que debe hacer en compañía de las personas que intervienen en la visita, es decir, el representante patronal, representante sindical, miembros que integran la comisión mixta de seguridad e higiene en el trabajo, las cuales se referirán primero sobre las obligaciones de realizar trámites ante la Secretaría y posteriormente sobre la reestructuraciones, adaptaciones e instalaciones en los centros de trabajo, las que deberán de estar fundadas y motivadas conforme a derecho, esto es que no se podrán dictar medidas a criterio únicamente sin base legal que las sustenten.

Por último dentro del acta se dará el uso de la palabra a las partes que intervienen en la visita de inspección, pudiendo hacer las manifestaciones que considere necesarias para poder defender sus intereses cada una de las partes, la parte patronal en defender los intereses de la empresa, sin olvidar ni dejar de lado sus obligaciones. La parte trabajadora lo que concierne a la seguridad de la planta trabajadora y entre otra a la dotación de equipo suficiente para la protección personal. Las demás partes lo que a sus intereses convenga.

Como cierre final se hará saber la fecha (día y hora) en que se concluye con la visita de inspección, haciendo la observación que se firmará por las partes que en la misma

intervinieron así como de los testigos de asistencia designados y de las copias del acta que deja en poder de cada una de las partes que intervinieron.

En la parte final del documento se estamparán las firmas de los participantes y del inspector del trabajo actuante. Es importante mencionar que el orden que se ha mencionado es el común a seguir en todas las actas de inspección, sin que esto implique que el orden aquí planteado sea obligatorio, en general se trata de un orden común que se debe seguir los resultados que se obtengan de la visita, es decir con un orden general en un inicio los datos del centro de trabajo, de las personas que en la diligencia participan y así sucesivamente.

Las actas de inspección son el documento en el cual quedan plasmados los resultados obtenidos en la visita de inspección y desde el momento de contar con el contenido ya mencionado, así como de las firmas, desde ese momento cuenta con pleno valor, por lo que se convierte en documento base en el que constan los resultados y a la cual hay que referirse en forma posterior, es decir ya no a la visita de inspección sino al contenido del acta de inspección, pues el documento se encuentra ya realizado y formalizado por el C. Inspector del Trabajo, el cual cuenta con fe pública, así como con apoyo de lo que establece el artículo 246 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual establece a la letra dice:

Art. 246.- Los hechos que hagan constar los inspectores del trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos, mientras no se demuestre lo contrario.

En cuanto a la valoración de las actas de inspección, será tratado en punto posterior.

D.- PLAZOS Y TERMINOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS.

Para este punto tenemos que hacer notar que dentro del procedimiento que se menciona existe una situación y que es aquella en que deberán de existir medidas a dictar por el inspector del trabajo, esto es que de la revisión que ha realizado de la documentación, así como del recorrido por las instalaciones del centro de trabajo inspeccionado, se desprende que es necesario el dictar medidas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo que prevalecen, deberá de hacer las observaciones necesarias con el objeto de reducir probables riesgos de trabajo, lo tendrá que mencionar el inspector en el cuerpo del acta. En relación a este tópico, considero necesario hacer una observación, que ocurre en las visitas de inspección en materia de seguridad e higiene, y es la diversidad de criterios de las personas, con esto me refiero a la de los inspectores del trabajo, siempre va a existir medidas que dictar, pues si con la actividad que se tenga cualquiera de las que se menciona en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, siempre por el constante uso de las instalaciones, la negligencia de la planta trabajadora en cuanto a la conservación y uso de equipo de protección personal, las inclemencias del tiempo, el que las autoridades consideran que es difícil que un centro de trabajo se encuentre a la perfección, aunado a todo lo anterior la mala aplicación que se hace de los reglamentos, refiriéndome a que en una inspección en materia de seguridad e higiene se ven aspectos que no guardan relación como es el caso de la materia de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, traen como consecuencia que siempre se encuentren medidas a dictar por lo que para cada una de las medidas se le tendrá que dar un plazo para su cumplimiento, el cual varía de acuerdo a lo peligroso que resulte el incumplimiento a las disposiciones legales así como al criterio del inspector, esto encuentra su apoyo legal en lo establecido en el artículo

247 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el que a la letra dice:

artículo 247.- Si durante el curso de una visita, el inspector encontrara deficiencias que implicaran un peligro inminente para la seguridad del establecimiento o para la salud de las personas que se encuentran en él, deberá sugerir las medidas de aplicación inmediata que considere adecuadas para evitar ese peligro.

De igual manera y correlacionado con lo antes tratado, tenemos lo que establece el artículo 252 del mismo Reglamento y que a la letra dice:

artículo 252.- Si en el contenido de un acta de inspección constare que en el centro de trabajo visitado, las construcciones, instalaciones, maquinaria o equipo no se ajustan a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos, de sus instructivos correspondientes, se le fijará un plazo al patrón para que efectúe las modificaciones necesarias.

Si transcurrido el plazo a que se refiere el párrafo anterior, el patrón no realizara las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionarlo, apercibiéndolo de sanción mayor para el caso de que no cumpla la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si decretadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría atendiendo a la naturaleza de las modificaciones ordenadas, así

como al grado de riesgo; dando vista con tres días de anticipación a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del Centro de trabajo y tomando en cuenta lo que ésta manifiesta, procederá, en su caso, a la clausura del centro de trabajo, por el tiempo necesario para que el patrón efectúe las obras de que se trate.

Independientemente de lo dispuesto en los párrafos que anteceden, la Secretaría pondrá las medidas que estime necesarias a fin de que se corrija la irregularidad, cuando considere que el centro de trabajo no deba continuar clausurado.

Es importante hacer notar que en el primer artículo citado, ahí se establece la facultad para dictar medidas de aplicación inmediata, en atención al término empleado en el Reglamento que es "peligro inminente" atendiendo a este término se podrán dictar las medidas de aplicación inmediata que considere el inspector a efecto de terminar con la posibilidad de un peligro inminente.

Lo antes mencionado, como se puede apreciar queda a criterio del inspector el dictar medidas de aplicación inmediata, lo que considero que no es muy correcto, pues entre los mismos inspectores del trabajo, como ya se ha señalado difieren los criterios en cuanto a medidas que dictar, entre otras razones por la variedad de ramas industriales de los centros de trabajo que tienen que visitar, esto es que por la diversidad de actividades no es lo mismo dictar medidas en un centro de trabajo con la actividad petroquímica que en un laboratorio químico que pertenece a la rama industrial química, pues las áreas de labores no son iguales, las herramientas, la maquinaria, el producto que se obtiene (limpieza y calidad), pues mientras en un pozo la actividad primordial pudiera ser la excavación, en un laboratorio químico la actividad específica la pudiera constituir la producción y

envasado de medicamentos. Con los anteriores ejemplos quiero hacer notar que son casos que en realidad se dan en la práctica, y aunque las actividades son similares y las ramas industriales no difieren de sobremanera, se puede apreciar que no es posible aplicar un mismo criterio a los dos centros de trabajo, y más aún el dictar medidas de aplicación inmediata, pues se debería de contar con el conocimiento necesario para actuar de la manera correcta, lo que debe ser con apoyo en el Reglamento de la Materia.

Además de lo antes mencionado, no comparto la idea de dejar al libre albedrío del inspector del trabajo, el hecho de poder dictar medidas de aplicación inmediata, pues éstas no tienen ningún resultado favorable en la práctica, toda vez que las inspecciones de verificación son realizadas en promedio seis meses después de dictadas las medidas, y para el caso que si lo contempló, de dictar las medidas en ese sentido, se deberá de verificar su cumplimiento de inmediato, en el lapso que el inspector permanece en las instalaciones del centro de trabajo, por que después del recorrido por las instalaciones se deberá de levantar una acta con los resultados de la visita, con la prevención que el patrón deberá de dar aviso por escrito dentro de un término de cinco días contados a partir del día de la inspección y acreditar dicho cumplimiento, por cualquiera de los medio de prueba que la Ley o el reglamento establecen.

En relación a lo anterior tenemos que el artículo segundo transitorio del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, no menciona las medidas de aplicación inmediata, y de manera tácita no da lugar a las mismas, al establecer un plazo mínimo y un máximo para el cumplimiento de medidas, de lo cual deberá de existir algunas reformas a estos artículos con el objeto de establecer de manera correcta las medidas de "aplicación inmediata".

A continuación se hace la transcripción del artículo segundo transitorio del Reglamento General de Seguridad e Higiene, con el objeto de apoyar lo mencionado en el párrafo que antecede.

artículo Segundo.- Para el cumplimiento de las disposiciones que impliquen la obligación de hacer reestructuraciones, adaptaciones o instalaciones en los centros de trabajo, las empresas dispondrán de los plazos que señalen los instructivos correspondientes, **los que no podrán ser menores de quince días** ni mayores de tres años, atendiendo a la urgencia de los trabajos y a la magnitud de las instalaciones.

En el artículo antes transcrito, podemos notar que señala en donde se determinarán los plazos, que es en los instructivos, no dando lugar al artículo 247 del Reglamento de la materia, en cuanto a la aplicación inmediata, además de señalar sin excepción que los plazos mínimos para cumplir medidas lo es de quince días.

Con lo anterior, podemos concluir que los plazos para el cumplimiento de las medidas dictadas en visita de inspección, son de quince días como plazo mínimo y de tres años como máximo, atendiendo a dos elementos que son, la urgencia de los trabajos y el segundo a la magnitud de las instalaciones, sin olvidar que el artículo 247 del Reglamento multicitado es vigente y que en la práctica el patrón cuenta con mucho más de quince días para cumplir, pues no hay caso en el que la autoridad se presente al día siguiente a verificar si cumplió dentro del plazo concedido (inmediatamente), pues aunque se presentara al día siguiente, no sería tiempo para verificar; lo que realmente hace la Autoridad es que en la aplicación del procedimiento de verificación del cumplimiento de medidas, lo hace

al vencimiento del último plazo con el objeto de abreviar tiempo y esfuerzo, con lo que concluyo por deducción que para el cumplimiento de las medidas, en la práctica, el patrón-empresa cuenta con un solo plazo para el cumplimiento de todas las medidas y que es el máximo de la medida a cumplir con más tiempo, que comunmente es de treinta días. En relación al plazo máximo de cumplimiento de medidas, en la práctica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene ya establecidos su plazos que son el mínimo de aplicación inmediata y el máximo de treinta días, pues nunca en el tiempo que he conocido de este tema he tenido conocimiento de medidas que sean dictadas con un plazo para su cumplimiento mayor de treinta días.

g).- LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR INCUMPLIMIENTO.

En este capítulo cabe mencionar que las sanciones administrativas por incumplimiento son el resultado del procedimiento que se inicia con las visitas de inspección, procedimiento que ha quedado tratado, con motivo del incumplimiento por parte del patrón-empresa a las obligaciones que les establece la Ley Federal del Trabajo, Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, instructivos, anexos, normas oficiales mexicanas, que en materia de seguridad e higiene se han establecido previamente.

El término sanción es: Es la consecuencia jurídica que se produce por la violación de la norma y que tienen por objeto restablecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo.

Carnelutti, las define como "El señalamiento de las consecuencias que deriven de la inobservancia del precepto", pero enseguida agrega que también puede considerarse como una sanción el premio que se otorga al que cumple con la norma, de lo que se infiere que, las sanciones se producen no sólo por violación de la norma, sino también por su cumplimiento.

En este último agregado cabe señalar que se trata de lo que comúnmente conocemos como gratificación al cumplimiento de determinada conducta, no siendo este caso el que nos ocupa, sino la sanción por incumplimiento o inobservancia a la Ley de la materia y sus reglamentos.

Para la aplicación de las sanciones, debemos tener determinadas y ubicadas dónde se localizan las mismas, esto quiere decir, qué Ley o Reglamento

sanciona las conductas, esto es que exista previamente la Ley y/o sus Reglamentos, para que se puedan aplicar.

Las sanciones en materia de seguridad e higiene se encuentran previamente establecidas en los artículos del 253 al 260 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dentro de los cuales se establece los montos de las sanciones por incumplimiento, considero importante analizar el contenido del artículo 253 del Reglamento de la Materia, el que a la letra dice:

artículo 253.- La violación o incumplimiento a los preceptos de este Reglamento deberán ser sancionados administrativamente por la autoridad del trabajo, de conformidad con los artículos 876, 878, 879, 885, 886, 887, 888, 889, y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de la pena que corresponda cuando sea constitutiva de delito.

Del artículo antes transcrito, menciona preceptos legales de la Ley Federal del Trabajo, que no se relacionan en lo mas mínimo a la materia de sanciones por incumplimiento; Los artículos que se mencionan se refieren al procedimiento contencioso que se lleva ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en sus diferentes etapas.

Los artículos 254, 255 y 256 contienen el monto de las multas, las que van de 3 y hasta 300 veces la suma a que alude el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo..... lo que considero sin base y sustento, por lo que no debería proceder sanción alguna basada en estos preceptos, porque reiterando el artículo 876 de la

Ley Federal del Trabajo, se refiere a las normas en la etapa conciliatoria dentro del procedimiento contencioso que se sigue en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De lo anterior tenemos que el procedimiento se ve limitado a ser autónomo sin ser completo, es decir se tiene que aplicar de acuerdo a lo que establece el propio Reglamento lo que se traduce en una falta de fundamento jurídico para sancionar, pues reiterando lo ya dicho, los artículos de la Ley no se relacionan en nada a esta materia, por lo que no se pueden aplicar, pues el Reglamento debe de prever todo el procedimiento desde su inicio con la visita de inspección hasta que se aplique la sanción y el agotar el procedimiento con el recurso que prevé en el artículo 266 del Reglamento y su respectiva contestación por la autoridad.

Considero que debe haber modificaciones al Reglamento de la materia, principalmente en la parte del procedimiento, y respecto de este último cuál es el aplicable, esto en relación a cómo se va a seguir, e importante que ese procedimiento tenga su fundamento legal en ese mismo ordenamiento, sin necesidad de tomar parte de uno, como es el caso del procedimiento que existe en el Reglamento, el que considero obscuro, incompleto y con defectos, el que siguen las autoridades en esta materia, así como el que por conveniencia de las partes pretenden que se aplique y que es el contenido en el REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACION DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, pues en esta materia no se trata de violaciones a la Ley Federal del Trabajo, sino al Reglamento General de Seguridad en el Trabajo del cual están ligados los instructivos, manuales, normas oficiales mexicanas, convenios celebrados en esta materia, etc.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO

ADMINISTRATIVO PARA LA

APLICACION DE SANCIONES

Y DEL RECURSO

ADMINISTRATIVO

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACION DE SANCIONES Y DEL RECURSO ADMINISTRATIVO.

a) LA VALORACION DE LAS ACTAS DE INSPECCION.

En este punto es necesario mencionar que las actas de inspección levantadas en esta materia por la autoridad laboral, constituyen el documento base del procedimiento que se llega a instaurar con motivo de violaciones que pudieron existir al momento de la visita.

Las actas de inspección levantadas por los inspectores del trabajo, deben reunir requisitos de validez que son tanto de fondo como de forma, este tipo de actas debe de cumplir con los requisitos que establece el artículo 16 Constitucional, por considerarse visitas domiciliarias las inspecciones que en materia de Seguridad e Higiene practica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, requisitos como son:

-Contar con la presencia del Representante legal en caso de persona moral o el propietario para el caso de persona física, con el apercibimiento que la inspección se desahogará con la persona que se encuentre presente para el caso de haber mediado previamente citatorio y para el supuesto de no ser atendida la orden de inspección, el inspector levantará acta negativa.

- Que en la visita se cuente con la representación de las partes que tienen ingerencia y que deben enterarse como son: el representante de los trabajadores o delegado sindical, los miembros que integran la comisión mixta de seguridad e higiene de ese centro de trabajo, contar con la presencia de dos testigos de asistencia.

-Que el inspector se identifique plenamente con credencial debidamente autorizada y vigente, así como contar con una orden de inspección dirigida a ese centro de trabajo, la cual contenga los datos como son domicilio, razón social o nombre, el tipo de inspección que se pretende practicar y el objeto de la visita.

- Anexo a la orden un listado de los documentos que se van a revisar describiendo el periodo que solicita le sea mostrado, esto último en cumplimiento a lo que establece el artículo 16 de la Constitución Federal.

De lo anterior mencionado, es con el objeto de conocer que la valoración de las actas debe tomarse en cuenta, primero su legal procedencia, el cumplimiento de los requisitos de validez. Una vez que se sabe que el acta es legal, pasará a ser calificada o valorada, con el objeto de hacer saber al particular sobre las supuestas violaciones que la misma pudiera presentar, es decir incumplimientos de obligaciones patronales al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para el caso de no ser así, el procedimiento en ese momento concluye por carecer de materia.

De acuerdo al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el procedimiento de la valoración de las actas que se establece en el artículo 261 del Reglamento citado, mismo que a la letra dice:

Artículo 261.- Levantada una acta de inspección por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las autoridades federativas, se turnará a la dependencia respectiva, a efecto de que sea valorada y calificada; en caso de violación deberá citarse al interesado personalmente o por correo certificado con acuse de recibo, dentro de los treinta días hábiles siguientes para que comparezca por sí o por medio de apoderado que acredite su personalidad en los términos del artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo antes transcrito podemos notar un procedimiento que parece correcto, sin embargo en la práctica no es el que sigue la Autoridad y en especial la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, puesto que levantada una acta de inspección, se hiciera constar que no se ajusta a lo dispuesto en el Reglamento de la materia, se concederá un plazo prudente para que el patrón efectue las modificaciones necesarias, plazo que queda al arbitrio de la autoridad así como aquellas medidas llamadas de aplicación inmediata (con la que no estoy de acuerdo), las cuales notifica de manera personal, para que a partir de ese momento comience a transcurrir el plazo que se llegue a conceder para el cumplimiento.

De lo anterior podemos notar que existe una contradicción de lo que encontramos en el Reglamento con lo que la Autoridad aplica, claro sin olvidar la gran confusión que existe en materia de sanciones o como se le conoce "Procedimiento Administrativo Sancionador", pues los artículos que se refieren a sanciones, como es el caso de lo que se está tratando, lo podemos ver afectado con lo que establece el artículo tercero transitorio del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violación a la Ley Federal del Trabajo, el que dice:

artículo Tercero.- Quedan derogadas todas aquellas disposiciones en materia de aplicación de sanciones, en lo que se opongan al presente Reglamento.

Con lo anterior que ha sido materia de controversias, al considerar que cada uno de los Reglamentos de la Ley Federal del Trabajo, es autónomo, por no estar condicionado a la existencia de otro, pues en caso de la existencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970, los Reglamentos de dicha Ley anteriores, no se consideran abrogados porque la nueva Ley no lo mencionó de esa manera amén de ser similar y en algunos casos parecida, por lo que no se pueden considerar incompatibles y por consecuencia abrogados con la nueva Ley de 1970, siendo un apoyo a lo anterior la Jurisprudencia emitida por el Tribunal Fiscal de la Federación, al resolver las siguientes revisiones y que a la letra dice:

JURISPRUDENCIA 112

REGLAMENTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- NO PUEDEN CONSIDERARSE LEGALMENTE ABROGADOS POR LA LEY LABORAL VIGENTE.- Los Reglamentos de medidas preventivas de accidentes de trabajo, de Higiene del Trabajo, así como de Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, reglamentarios de distintos aspectos de la Ley Federal del Trabajo, no pueden considerarse legalmente abrogados, pues las disposiciones correspondientes de la nueva Ley son, en unos casos idénticas y, en otros muy semejantes a las de la Ley abrogada, razón por la cual los Reglamentos aludidos no son incompatibles con el nuevo ordenamiento legal expedido por el Congreso de la

Unión, sino que facilitan su aplicación y observancia y además, el artículo segundo transitorio de la Ley Federal del Trabajo de lo. de Abril de 1979, no hace alusión a los Reglamentos citados queden sin vigencia.

Revisión 503/75. Resuelta en sesión de 24 de Noviembre de 1981.

Revisión 1606/79 Resuelta en sesión de 24 de Noviembre de 1981.

Revisión 421/81 Resuelta en sesión de 24 de Noviembre de 1981.

Por lo que considero que en este renglón deberá de existir modificaciones que permitan precisar un procedimiento adecuado sin caer en confusiones, pues para esta materia se debe dejar bien claro que existen dos inspecciones antes de sancionar o instaurar un procedimiento encaminado a sancionar, previendo desde que es realizada la visita de inspección y hasta que se deba sancionar conforme a derecho.

De manera breve quiero mencionar que el procedimiento real que en la práctica se sigue para llegar a la valoración de las actas que es: a) Se deja citatorio para recibir visita de inspección de condiciones generales de seguridad e higiene, el que deberá de ser con un lapso de 24 horas por lo menos. b) El día y hora señalado se lleva a cabo la visita de inspección, en la que se levanta una acta, la que contiene los resultados de la visita, de la cual las partes que intervienen se quedan con copia de la misma. c) La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, realiza el estudio de las actas, si del resultado se obtiene que existen medidas que cumplir a efecto de corregir las deficiencias que existieran en el centro de trabajo, mandará un emplazamiento a efecto de conceder plazos para el cumplimiento de las medidas

dictadas, plazo que comienza a computarse a partir de la notificación de este emplazamiento. d) Una vez que ha vencido el último plazo, deberá de hacerse saber a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, por medio de escrito (situación que carece de fundamento legal); Una vez que ha vencido el plazo como lo he mencionado, la autoridad podrá practicar la visita de inspección de verificación de las medidas dictadas, las que fueron base del emplazamiento que se ha mencionado, hecho del cual se levanta una segunda acta que se llama acta extraordinaria de verificación.

Con lo anterior, el propósito es de mencionar que la valoración de las actas puede resultar inadecuada, por su origen, con lo que el particular se defiende bajo ese argumento, pues en el breve procedimiento, se han valorado dos actas de inspección

La valoración de las actas de inspección de condiciones generales de seguridad e higiene la realiza la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, por medio de su dirección interna que es la Dirección de Normas de Trabajo, del resultado de ésta se desprende un emplazamiento que es en el que se otorga un plazo para el cumplimiento de las deficiencias que se llegaran a detectar llamadas medidas a cumplir, plazo que comienza a correr a partir de que surte efectos la notificación de dicho emplazamiento.

La valoración de la segunda acta de inspección que es el acta de inspección de verificación del cumplimiento de las medidas dictadas en la primera y del plazo que se ha concedido para su cumplimiento, es realizada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos a petición de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, pues la primera autoridad mencionada es la autoridad

competente para iniciar el procedimiento administrativo sancionador, mandando un oficio por el cual la Dirección de Inspección solicita la aplicación de sanciones al centro de trabajo a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, de acuerdo al Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Manual de Organización de la misma Secretaría.

En resumen quiero hacer notar que existen bajo un mismo procedimiento la valoración de dos actas de inspección, la primera que se ha mencionado, concluye con la valoración que se hace, es decir su función es determinar si existen deficiencias en el centro de trabajo y el fundamento de las supuestas violaciones, dando lugar a un emplazamiento, el que a su vez da lugar a una acta de inspección extraordinaria de verificación, que se deberá de realizar al vencimiento de los plazos otorgados en el multicitado emplazamiento. La valoración de la segunda acta, es decir del acta de verificación, es la que da lugar al inicio del procedimiento administrativo sancionador.

b).- DE LA NOTIFICACION Y LA AUDIENCIA.

De acuerdo al procedimiento que sigue la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus Direcciones Generales, la de Inspección Federal y la de Asuntos Jurídicos, es que practicada la inspección extraordinaria de verificación, si del resultado obtenido se desprende que no fueron cumplidas las medidas que se dictaron en acta de visita periódica que dio motivo a la verificación, se notificará emplazamiento a la persona ya sea física o moral para audiencia de Ley en un término no mayor de 10 días a partir de que surta sus efectos la notificación del emplazamiento, la que se hará ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos, con el objeto de que el representante legal o persona legalmente autorizada comparezca ante la Dirección antes citada a que manifieste lo que a sus intereses convenga, oponga defensas y excepciones y ofrezca pruebas.

Lo que se desprende del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su artículo 262, el que citaré a la letra para su análisis y que es:

artículo 262.- En la notificación respectiva se señalará la fecha en que tendrá verificativo la audiencia; el plazo para su celebración no podrá ser menor de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que sea recibida la notificación.

Del contenido del artículo antes transcrito, podemos entender, que se hará una notificación, la que contendrá la fecha en que se llevará a cabo una audiencia, la que deberá de realizarse en un plazo no menor de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que sea recibida la notificación; En un aspecto comparativo con lo que ocurre en la práctica, se desprende las siguientes diferencias, en perjuicio de los particulares y que son actos que ejecuta la autoridad:

a) El Reglamento señala una notificación.

La práctica es que se notifica un emplazamiento.

b) El Reglamento señala que el objeto de la notificación es la de hacer saber al patrón-empresa, sobre la fecha de la audiencia.

En la práctica el emplazamiento que se notifica no menciona ninguna fecha de audiencia.

c) El Reglamento menciona sobre un plazo no menor de 10 días hábiles para la la celebración de la audiencia, contados a partir de la fecha en que sea recibida la notificación.

En la práctica en el emplazamiento que se notifica se concede un plazo no mayor de 10 días hábiles a partir de la fecha de notificación del emplazamiento.

De lo anterior podemos notar que la autoridad aplica un procedimiento que no corresponde desde la valoración de las actas hasta que emite la resolución, puesto que se basa en un procedimiento que para el caso no es aplicable porque el propio Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo contiene su capítulo que habla del Procedimiento para la Aplicación de Sanciones, lo que la autoridad pasa por alto aplicando el procedimiento que se señala en el Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, lo que no debe de ser, pues cada uno de los Reglamentos de la Ley Federal del Trabajo no se encuentran condicionados para su aplicación uno de otro, además de que con la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no hace alusión relativa a que los Reglamentos derivados de la Ley queden legalmente abrogados, pues las disposiciones correspondientes de la nueva Ley son, en unos casos idénticos y en otros muy semejantes a las de la Ley abrogada, razón por la cual los Reglamentos de la Ley Federal del Trabajo no son

incompatibles con el nuevo ordenamiento legal expedido por el Congreso de la Unión, sino que facilitan su aplicación y observancia y además, el artículo segundo transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1 de Abril de 1970 no hace alusión a que los Reglamentos citados queden sin vigencia, por lo que insisto en sostener la mala aplicación del procedimiento sancionador en materia de seguridad e higiene.

Una vez celebrada la audiencia, que comunmente se hace por escrito, se dicta acuerdo en el cual se declara cerrado el procedimiento y se turna para resolución. De la comparecencia que haga el particular, debiera de recaer una resolución en la que consten los motivos de la resolución y los elementos que sirvieron de base para llegar a la determinación de dictar la resolución en cualquier sentido que esta sea, la que deberá dictar una resolución debidamente fundada y motivada dentro de los 40 días hábiles siguientes. En efecto se dicta una resolución la que en ocasiones no cumple los requisitos de fundamentación y motivación, en virtud de que en ocasiones los inspectores del trabajo dictan una serie de medidas que carecen de una debida fundamentación y motivación por que el funcionario no cuenta con el conocimiento suficiente, es el caso de lo relativo a Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión que no se debería de tratar dentro de una inspección de condiciones generales de seguridad e higiene y menos ser materia de una inspección extraordinaria de verificación, puesto que existe un Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, el cual es vigente para su aplicación y algunas otras medidas que la autoridad las fundamenta en lo que establece el artículo 132 fracciones I y XVI de la Ley Federal del Trabajo, lo que no se encuadra la conducta a la norma específica; Así mismo es que en pocas ocasiones se llega a resolver dentro de los cuarenta días hábiles siguientes, sin que para el caso de no dictar resolución en el plazo establecido, como procedimiento no existe sanción alguna para la autoridad resolutora, esto es para el caso de no resolver

en el término concedido en el Reglamento, pues no resolvió y no pasa nada, lo que considero que debería de sancionarse, no por el hecho de sancionar, sino por dar cumplimiento a lo establecido, pues no se mencionó el término de 40 días hábiles para resolver por pura casualidad, sino para dar al particular un tiempo para saber cual es el resultado de su comparecencia y las consecuencias para el caso de incumplimiento. En este último caso me refiero a la prescripción del derecho de la autoridad para sancionar.

En resumen quiero recalcar que no se respeta lo establecido en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en relación al procedimiento administrativo para sancionar, sino que la autoridad se avoca a instaurar el procedimiento administrativo sancionador contenido en el Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, lo que no es procedente por no ser la norma que se debe aplicar al caso, existiendo la única atenuante en el sentido que este último ordenamiento citado contiene en su artículo tercero transitorio, el que menciona que "Quedan derogadas todas aquellas disposiciones en materia de aplicación de sanciones, en lo que se oponga al presente Reglamento", lo que no menciona en las materias que abarca, de lo que resumo que se entiende la derogación que menciona es a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, siendo además imposible que un Reglamento derogue parte de una Ley simplemente por lo que menciona un artículo transitorio, por lo que en resumen no le encuentro aplicabilidad a ese artículo transitorio.

c).- ELEMENTOS PARA LA CUANTIFICACION DE LAS SANCIONES Y DE LA DENUNCIA DE DELITOS.

En la aplicación de sanciones es necesario conocer los elementos que sirven de base para la determinación de las sanciones, así como los criterios para la aplicación de las mismas; considero necesario conocer el contenido del término sanción, puesto que se trata de la base principal del tema en comento, por lo que:

SANCION.- Es la consecuencia jurídica que se produce por la violación de la norma y que tiene por objeto reestablecer el orden legal o evitar una futura violación del mismo. Consecuencia moral de un acto, castigo o recompensa.

En los términos de sanción, se maneja de igual manera que una sanción puede ser una pena impuesta y que el mismo término de sanción se le da a un premio, lo que por costumbre de uso de nuestro vocabulario nos resulta un poco raro, sin embargo resulta aplicable a los dos casos, siendo el motivo del presente tema la sanción como pena impuesta por un incumplimiento o desacato a la Ley.

Para la cuantificación de sanciones que se imponen en materia de seguridad e higiene, se debe estar a lo que establece el artículo 264 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual a la letra dice:

artículo 264.- Para la cuantificación de las sanciones se tomará en consideración lo siguiente:

- I.- La gravedad de la infracción cometida.
- II.- Los antecedentes del infractor; y
- III.- Las condiciones económicas del mismo.

Del artículo antes transcrito notamos que existen tres elementos para determinar una sanción, aclarando que las sanciones a que se refiere el Reglamento de la materia se tratan de aplicar sanciones pecuniarias, las que se determinan en días de salarios mínimos generales del momento en que se cometa la infracción y lugar del mismo.

El primer elemento para la determinación de sanciones en esta materia es la gravedad de la infracción cometida, la cual considero que está un poco vaga, pues la autoridad es la que debe determinar la gravedad de la falta, presuponiendo que la infracción o desacato a las disposiciones legales en esta materia consista en la falta de equipo contra incendios, no es posible sancionar de igual manera a una fábrica de pintura en la que por la naturaleza de los productos son altamente inflamables que en una fábrica de productos alimenticios, pues la falta resulta mas grave en el primer caso, lo que sostengo en el riesgo que corren los trabajadores de no contar con los elementos necesarios para sofocar un peligro, que por la actividad resulta posible con mayor frecuencia que en el segundo caso la que es muy común, no se le puede dar igual sanción a todas las empresas, debiendo de usar la autoridad su criterio muy especial para cada caso.

En análisis del segundo elemento para la cuantificación de sanciones que es los antecedentes del infractor; en este punto entiendo como antecedente del infractor a la reincidencia que pudiera existir, lo que hasta el momento no he conocido que se manifieste en las resoluciones que emite la autoridad. Se entiende que deberá de analizarse las actas anteriores para poder tener un conocimiento sobre el antecedente del infractor, lo que considero que debería de cambiarse por un elemento más acorde a imponer una sanción más justa que podría ser las agravantes o atenuantes que hubieran concurrido en la comisión de la infracción, esto es, las

circunstancias que originaron el motivo de la falta o desacato, pues considero de mala aplicación una sanción de un monto alto a una conducta que por falta de capacidad económica del patrón- empresa no fue cumplida, pues deja al infractor con menor recurso económico para cumplir con lo que establece el Reglamento de la materia, con lo que repercute en su antecedente y si se analizara este elemento, aumentaría la sanción por considerarlo un reincidente.

En el tercer elemento que contiene el artículo citado en las condiciones económicas del mismo, lo que debe de hacerse mediante los elementos verídicos para conocer la capacidad económica del infractor, considero que deberá de ser mediante el análisis de sus ingresos, egresos, inversiones, reservas, en la capacidad económica para producir, vender, el número de trabajadores a su servicio, lo que tiene que ser en el momento de la comisión de la infracción, pues es una condición esencial de la aplicación de la sanción, considero que es demasiado difícil por la razón que al realizar la inspección de esta materia, no se está pensando en sancionar, sino que el motivo de la visita es verificar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad e higiene; por otra parte en el momento en que se llega a emitir una sanción es pasado un tiempo aproximado de 6 meses cuando menos, por el procedimiento que se instaura y los tiempos que se ocupan para resolver cada una de las actuaciones, por lo que no puede ser igual la capacidad económica del infractor.

Para poder determinar el monto de las sanciones en esta materia se debe de estar a lo que establece el capítulo II del Título Decimotercero que va del artículo 253 al 260 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el que se indican el monto de las sanciones, los que se establecen en días de salarios mínimos vigentes en el lugar en que se cometa la infracción, así como delimitadas

por un mínimo y un máximo a aplicar; con lo anterior tenemos que se debería establecer ese margen para sancionar, y que es el tomar en cuenta los elementos que se han analizado del artículo 264 del Reglamento de la materia, queriendo agregar que a efecto de motivar una sanción que se pretenda aplicar, dicha motivación deberá de consistir en determinaciones específicas relativas al infractor y no en expresiones genéricas; Del artículo 16 constitucional se deduce que cuando una infracción deba sancionarse con una multa que pueda determinarse entre un máximo y un mínimo, si se impone más del mínimo la autoridad deberá de motivar la cuantificación hecha tomando en cuenta la gravedad o levedad de la infracción y a los atenuantes o agravantes que hubieran concurrido en su comisión, debiendo entenderse que la motivación respectiva, especialmente si se toma en cuenta que se trata de una materia sancionadora administrativa, debe consistir en manifestaciones específicas que en forma indubitable o individualizada se refieran al infractor y a las circunstancias que se tomaron en cuenta.

la capacidad económica del infractor a efecto de poder sancionar de acuerdo a sus posibilidades, esto es que la sanción impuesta sea acorde con lo que puede pagar, de acuerdo a lo que se establecen como elementos para la cuantificación de sanciones, en las que se deberá de considerar los siguientes elementos:

- I.- La gravedad de la infracción cometida.
- II.- Los antecedentes del Infractor; y
- III.- Las condiciones económicas del mismo.

Respecto de este punto, considero que aplicar una sanción al incumplimiento de las obligaciones, para el patrón se traduce en desprenderse de una parte de su patrimonio, mediante el cual tendrá que erogar cantidades de dinero, el

cual como una esencia de la función de la Autoridad no lo es, puesto que a ninguna de las partes que son patrón y trabajador no beneficia y lo que en ocasiones ocurre es que el patrón prefiere pagar una sanción que le resulta mas económica que cumplir con la obligación, continuando con el incumplimiento.

Lo referente a la denuncia de delitos derivados de esta materia, pasa a ser de alguna manera genérico, porque en ninguna parte del Reglamento se cita circunstancia especial que nos lleve a entender que tal o cual conducta constituye un delito, por lo que tenemos que en caso de que alguna o varias conductas que a juicio de la autoridad constituyan delito, se deberá de formular denuncia de los hechos ante el C. Agente del Ministerio Público; en el Reglamento General de Seguridad e Higiene al contemplar este punto, lo hace mencionando dos artículos que son el artículo 253 y 265, el primero se encuentra en el capítulo de sanciones administrativas en el que se establece el monto de las sanciones y en su parte final y en relación a los delito en esta materia dice:sin perjuicio de la pena que corresponda cuando sea constitutiva de delito.

En lo que hace por este punto como materia de denuncia de delitos, considero que sería una conducta determinada como sería la venta ilegal de materia prima controlada, la introducción de materias, herramientas, maquinarias etc., sin el pago debido de los derechos que por internamiento legal se debe de pagar, o de alguna manera que con motivo de la visita se pueda percatar de alguna circunstancia que fuera motivo de delito; lo anterior considero que es el motivo de haberlo plasmado en el Reglamento de la materia.

d).- ELEMENTOS DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

Es de importancia hacer notar que en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su artículo 266 establece la procedencia de un Recurso, el que deberá de presentarse dentro de un plazo de 15 días hábiles a partir de la notificación, se deberá de presentar por escrito directamente ante la dependencia que hubiere impuesto la sanción o por correo certificado con acuse de recibo, en este último caso se tendrá como fecha de presentación del recurso el día en que haya sido depositado el escrito ante la oficina de correos; en el escrito se deberán de precisar el nombre, domicilio de quien promueve la inconformidad así como los agravios que directa o indirectamente le causa la resolución o acto impugnado, la resolución impugnada se apreciará tal y como aparece probada ante la autoridad que la impuso, por lo que no se recibirá prueba distinta a las ya ofrecidas a no ser que las ofrecidas durante el procedimiento sancionador le hayan sido desechadas indebidamente o no hubieran sido desahogadas o perfeccionadas por causa no imputable al oferente.

La necesidad de que la autoridad cuente con un control adecuado de sus actos a través de un examen que le permita recorrer nuevamente el camino de su resolución para verificar que se ajusta a lo ordenado en la Ley y sus Reglamentos, con el objeto de asegurar la legalidad administrativa, dio lugar a la creación de los recursos, los que contienen los siguientes elementos:

a).- Un acto administrativo previo.- Presupone la existencia de un acto emanado de la autoridad administrativa, en el caso que nos ocupa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que el acto que emita lesione los intereses del particular patrón-centro de trabajo.

b).- Un Interés Jurídico Lesionado.- Debe de existir un sujeto con un interés jurídico derivado de un derecho subjetivo que el Reglamento reconoce a su favor, que al ser desconocido por la autoridad le cause un agravio directo, personal y actual.

c).- Previsión en la Ley.- Debe existir una vía legal que prevea la procedencia del recurso.

d).- Instancia de parte.- Su inicio sólo se puede producir a través de la instancia de parte, con lo que se delimita el objeto de la pretensión.

e).- Procedimiento Administrativo.- Se trata de un procedimiento administrativo, ya que se desarrolla ante la misma autoridad que resolverá.

f).- Mantenimiento de la Legalidad.- Tiene como finalidad el mantenimiento de la legalidad de la actividad administrativa para garantizar los derechos de los administrados.

En el punto a) menciono de la existencia de un acto administrativo previo que lesione los intereses del particular, es decir que exista una resolución emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que de lugar a la existencia del recurso, pues sin la primera (resolución) no existiría la segunda (recurso) ; lo señalo en el inciso b) que se refiere a un interés jurídico lesionado, es decir que la resolución que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le cause un perjuicio por no ajustarse a lo que establecen los ordenamientos legales por

no haber sido analizado y valorado el procedimiento, esto es, existe un derecho que la autoridad no reconoce con lo que lesiona los intereses con un agravio; en el inciso c) En cuanto a la previsión de la Ley, ajustado al caso, es que se debe de prever, lo que ocurre en el artículo 266 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al establecer el derecho que tiene el infractor a recurrir la sanción; en el inciso d) menciono que es a instancia de parte, es decir que el inicio del recurso lo deberá de promover el afectado, con lo que se delimita el objeto de la pretensión, es decir que el particular infractor como le llama el Reglamento de la materia deberá de promover el recurso ante la misma autoridad que emitió la resolución, si no lo hiciera, pierde el derecho que le da el artículo 266 del Reglamento de la Materia; e) en este inciso lo menciono como procedimiento administrativo, por el simple hecho que si la resolución la emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de su Dirección General de Asuntos Jurídicos, es la autoridad que va a conocer y resolver del recurso que se promueva; Por último lo mencionado en el inciso f) se refiere a la finalidad del recurso y que tiene por objeto conservar el equilibrio de la legalidad de los actos que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de sus diferentes Direcciones.

e).- PRINCIPIOS DEL RECURSO.

Reiterando sobre el hechos de que al momento de referimos al recurso, lo hago citando al Recurso de inconformidad que se contiene en el artículo 266 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con dicha aclaración he de mencionar que la existencia y tramitación del recurso está sujeta a una serie de principios que informan su procedimiento y que de alguna manera deben de verse al establecer el recurso, dichos principios son:

El Principio de Legalidad Objetiva.- Esto es, que además de prever y procurar los intereses de los gobernados, para este caso de los patrones o propietarios de la fuente de trabajo, se pretende mantener el empleo de la legalidad y justicia en el funcionamiento de la administración. Es dicho de otra manera la facultad y poderes de que gozan las autoridades, que se encuentran previstas en las leyes y sus reglamentos expresamente o implícitas, pero en este último caso han de inferirse necesariamente de ella y no proceder de una interpretación falsa o maliciosa de su texto, y que los actos son únicamente válidos cuando se fundan en una norma legal y se ejecutan de acuerdo con lo que ella prescribe.

Principio de Oficialidad.- Independientemente de que el procedimiento sólo se puede iniciar a petición de parte, su impulsión es de oficio, ya que no sólo se puede satisfacer un interés individual sino también un interés colectivo, consistente en la actuación legal de la administración. Así tenemos que la autoridad debe realizar todos los actos necesarios para integrar el expediente a fin de dictar una resolución.

Principio de la Verdad Material.- La Autoridad debe de tomar en cuenta todos los elementos posibles, no sólo lo alegado por el particular por lo que, para resolver lo que legalmente proceda debe allegarse de todos los elementos que considere necesarios con el fin de tomar una decisión justa.

Principio de Informalidad.- Conforme a este principio, se deben establecer el mínimo de requisitos para que el recurrente acredite los presupuestos de sus agravios y, en caso de alguna omisión, debe dársele la oportunidad para que aclare, corrija o complete el escrito en que interponga su recurso.

Principio de Debido Proceso.- Consagrado en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política Federal, los que se han traducido como una garantía para los gobernados los que se traducen en:

- Que sea tramitado y resuelto por Autoridad competente.
- Que se otorgue al particular la oportunidad de formular agravios, los cuales deben ser analizados y valorados por la autoridad.
- Que se le permita ofrecer y rendir pruebas.
- Que se deje constancia por escrito de todas las actuaciones.
- Que sea ágil, sin trámites que dificulten su desarrollo.
- Que el particular conozca todas las actuaciones administrativas.
- Que se funde y motive la resolución.

1.- PROCEDENCIA Y FORMALIDADES

En este punto quiero precisar el concepto de Recurso del cual encontramos varios conceptos, por lo que me permito citar los que considero más claros y concretos y son:

El maestro Eduardo Pallares dice:

Recursos son: Los medios de impugnación que otorga la ley a las partes y a los terceros para que obtengan, mediante ellos, la Revocación o modificación de una resolución judicial, sea ésta auto ó decreto.

Los maestros Castillo Lorañaga y Rafael de Piña nos dicen:

Recursos son: Los medios más frecuentes, por virtud de los cuales, se procede a la impugnación de las resoluciones judiciales . Pero no los únicos; que cuando se hace referencia a los recursos, no se agotan todos los medios posibles de impugnar las resoluciones judiciales; que los recursos son medios de impugnación de las resoluciones, pero no todos los medios de impugnación son Recursos.

Por lo que hace al concepto de recurso, considero importante hacer notar que en el presente caso es decir el Recurso que prevé el artículo 266 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por el contenido de dicho Reglamento en los artículos 266 al 271, se deduce que se trata de un recurso de inconformidad, por lo que me permito hacer el concepto de el Recurso de Inconformidad previsto en el Reglamento de la Materia y es:

Recurso de impugnación.- Es el medio de defensa provisto en el Reglamento, debiendo existir un interés jurídico lesionado de un particular o

gobernado sobre el que verse el recurso, el que deberá de iniciar el afectado, con el objeto de revocar la sanción cuando acredite la razón de su recurso.

La Procedencia del Recurso tiene su base en lo establecido por el artículo 266 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo , en el que nos dice:

artículo 266.- Al notificar la imposición de una sanción se hará saber al infractor el derecho que tiene para recurrirla dentro del plazo de 15 días hábiles.

artículo 267.- El recurso se deberá presentar por escrito directamente ante la dependencia que hubiese impuesto la sanción o por correo certificado con acuse de recibo, caso este último, en que se tendrá como fecha de presentación la del día en que se haya sido depositado el escrito correspondiente en la oficina de correos.

artículo 268.- En el escrito se deberá precisar el nombre y domicilio de quien promueve la inconformidad y los agravios que, directa o indirectamente le cause la resolución o acto impugnado.

A este escrito deberán acompañarse, en su caso, los documentos justificativos de la personalidad del promovente, de conformidad con lo establecido por el artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo, si no se tiene ya reconocida por la misma autoridad que conoce el asunto.

artículo 269.- La resolución impugnada se apreciará tal como aparezca probada ante la autoridad que impuso la sanción. Por lo consiguiente, no se admitirán pruebas distintas a las rendidas durante la tramitación del procedimiento relativo a la aplicación de las sanciones, a no ser que las propuestas por el interesado le hubieran

sido desechadas indebidamente y no hubieren sido desahogadas o perfeccionadas por motivos no imputables al oferente. En ese caso, se concederá un término de 15 días para el desahogo de las mismas.

artículo 270.- Desahogadas las pruebas a que se refiere el artículo anterior, la autoridad formulará el dictamen definitivo con base en el cual se confirmará, o revocará la sanción, y en su oportunidad se hará del conocimiento del recurrente la resolución que se dice.

artículo 271.- La interposición del recurso suspenderá la ejecución de las sanciones precuñarias, si el infractor garantiza el interés fiscal.

De los artículos antes transcritos encontramos que la procedencia del recurso de inconformidad está contenida dentro del Reglamento General de seguridad e higiene en el Trabajo, de manera clara y precisa, al establecer su existencia y su obligatoriedad y así como los requisitos que el mismo deberá de contener; es de igual manera importante mencionar que sobre el Recurso que se trata ha existido una serie de contradicciones que se basan en que la Ley Federal del Trabajo, no da lugar ni menciona recurso alguno, esto en relación al reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, que de igual manera no lo prevé, porque en la instauración del procedimiento se sigue de acuerdo a lo que establece el reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, aunque la Dirección General de Asuntos Jurídicos que es la autoridad que conoce, y resuelve el secretario del ramo sobre el procedimiento que se sigue, firmando la resolución,

contando con plena validez los procedimientos y resoluciones que se dicten en la tramitación de los recursos.

Respecto de las formalidades del recurso las mismas se mencionan en los artículos 267 y 268 al mencionar sobre el lugar donde deberá de dirigirse el escrito que contenga el recurso, el que se deberá de presentar ante la dependencia que impuso la sanción o por correo certificado con acuse de recibo, teniéndose como fecha de presentación del recurso la de presentación ante la oficina de correos. Respecto de las formalidades del escrito que debe contener, tenemos que debe contener el nombre y domicilio del promovente, así como los agravios que directa o indirectamente la causa la resolución o acto impugnado, al escrito deberá de anexarse los documentos justificativos de la personalidad del promovente, esto último para el caso de no tener acreditada. Por lo que hace a las pruebas en este procedimiento, se admitirán las mismas que fueron ofrecidas durante la tramitación del procedimiento, a no ser que las que proponga ofrecer le hayan sido desechadas indebidamente o no hubieren sido desahogadas o perfeccionadas por causas no imputables al oferente.

g).- OBJETIVOS DEL RECURSO.

Los objetivos que persigue el recurso el realizar un análisis del procedimiento instaurado y específicamente sobre los agravios que directa o indirectamente acusan al recurrente, esto es una revisión sobre el procedimiento, que debe de estar apegado a derecho y en especial a los establecido en los ordenamientos legales que son la Ley Federal del Trabajo y en el reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, debiendo de entenderse como un medio legal de defensa por medio del cual se le conceda al afectado de una resolución un mejor derecho o una oportunidad legal, con el objeto de aclarar una situación confusa o de acreditar el cumplimiento, debiendo de ser eso y no crear situaciones confusas. Con una mala apreciación en la resolución de un recurso traería como consecuencia una inseguridad jurídica del afectado, lo que evidentemente se reflejaría en una afectación al patrimonio del recurrente, puesto que toda violación, se sanciona como lo establece la Ley Laboral y el Reglamento de la Materia, con una sanción económica lo que va en afectación al patrimonio del recurrente, que al estar sancionando bajo un procedimiento viciado, a la autoridad que así lo llegara a consentir le haría partícipe de una mala aplicación de la Ley.

Así pues, tenemos que salvaguardar el estado de derecho y obtener una resolución al recurso previsto en el artículo 266 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, nos traería como consecuencia, el revocar la resolución que se haya dictado, dejando las cosas en el estado que se encontraban hasta antes de la resolución, absolviendo de la sanción al promovente; La resolución que se llegara a obtener podría ser parcial, esto es que por algún motivo por el que se emitió la resolución se llegara a desvirtuar y subsistiera la sanción por otro u otros, con lo que se modificaría dicha resolución inicial en términos de lo que establezca la resolución al recurso. Cabe señalar que el procedimiento se puede

continuar, pues al tratarse de una resolución el particular está en libertad de impugnar la última resolución ante el Tribunal Fiscal de la Federación, mediante Juicio de Nulidad, lo que hará al señalar como acto impugnado la resolución así como la confirmación que se haga al resolver el recurso en comento, siendo la fecha de este último la que deberá de ser tomada en cuenta para el término de presentación de la demanda de nulidad; y más aún para el caso de subsistir una sanción por medio de la resolución se podrá acudir al juicio de amparo, siendo necesario que exista un derecho que hacer valer.

El recurso tiene por objeto analizar los actos anteriores desde su etapa inicial para apreciar las violaciones que el mismo pueda contener en relación con los agravios que el recurrente manifieste, esto con el objeto de mantener y conservar el estado de derecho que debe prevalecer entre la autoridad y los gobernados.

En este punto considero de ayuda transcribir una Jurisprudencia emitida por el Primer Tribunal Colegiado de Circuito en Materia Administrativa, el cual a la letra dice:

AMPARO, JUICIO FISCAL Y RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PROCEDENCIA EN CASOS DUDOSOS; LOS RECURSOS Y MEDIOS DE DEFENSA LEGALES TIENEN COMO FINALIDAD EL DAR A LOS AFECTADOS LA MEJOR OPORTUNIDAD LEGAL DE DEFENDER SUS DERECHOS, Y NO EL CREAR SITUACIONES PROCESALES CONFUSAS QUE VENGAN A ENTORPECER LA DEFENSA DE ESOS DERECHOS, POR LO QUE, CUANDO LA PROCEDENCIA DEL JUICIO FISCAL O DEL RECURSO ADMINISTRATIVO ELEGIDO POR EL AFECTADO ES DUDOSA, O

CUANDO SU IMPROCEDENCIA NO ES ABSOLUTAMENTE CLARA, DEBE OIRSELE EN DEFENSA DE SUS DERECHOS, CUANDO ACUDE A ESE MEDIO DE DEFENSA, COMO TAMBIEN DEBE OIRSELE CUANDO PARA LA PROTECCION DE SUS GARANTIAS INDIVIDUALES ACUDE DIRECTAMENTE AL JUICIO DE AMPARO, SIN AGOTAR UN RECURSO CUYA PROCEDENCIA ERA DUDOSA Y NO ABSOLUTAMENTE CLARA PUES LA PROTECCION DEL ORDEN CONSTITUCIONAL Y LEGAL ES MAS VALIOSA, PARA LA CONSERVACION DEL ESTADO DE DERECHO QUE LOS TECNICISMOS LEGALES QUE PUEDEN RESOLVER CUESTIONES AMBIGUAS DE PROCEDENCIA EN FORMA AMBIVALENTE, Y ES ASI COMO DEBEN EXAMINARSE LOS CASOS DE IMPROCEDENCIA, A LA LUZ DE LOS ARTICULOS 73, FRACCIONES XIII Y XV DE LA LEY DE AMPARO, 190, FRACCION IV DEL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION, 22 DE SU LEY ORGANICA Y DEMAS PRECEPTOS LEGALES QUE ESTABLEZCAN RECURSOS Y MEDIOS DE DEFENSA ADMINISTRATIVOS, LA INTERPRETACION CONTRARIA ENTRAÑA EL PELIGRO GRAVE PARA LA SEGURIDAD JURIDICA DE QUE ENTRE TANTO LOS TRIBUNALES FIJAN SUS CRITERIOS Y EN LA MEDIDA EN QUE SE OPEREN CAMBIOS EN ELLOS, LAS PERSONAS AFECTADAS VIENEN A QUEDAR EN UNA SITUACION DE INSEGURIDAD QUE LAS PRIVA DEL DERECHO A UN CORRECTO PROCESO LEGAL, POR RAZONES ATRIBUIBLES A LA OSCURIDAD DE LA LEY, Y NO A SU NEGLIGENCIA INEXCUSABLE.

AMPARO EN REVISION No. 689/70. JOVITA CEDILLO CRUZ 15 DE ENERO DE 1971. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO EN REVISION No. 647/72. "LA SUIZA" S.A. 20 DE JUNIO DE 1973, UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO DIRECTO No. 601/75. COMPANIA DE FIANZAS MEXICO, S.A. 27 DE ENERO DE 1976, UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO EN REVISION No. 807/75 CONSTRUCTORA MEXICANA S.A. 23 DE MARZO DE 1976. UNANIMIDAD DE VOTOS.

AMPARO EN REVISION No. 481/77. VICENTE RIVERA MARTINEZ, 9 DE AGOSTO DE 1977. UNANIMIDAD DE VOTOS.

REFERENCIA:

INFORME 1977, TERCERA PARTE, PAGINA 23, S. C. J. N. SEPTIMA EPOCA PRIMER TRIBUNAL, 1er. TRIBUNAL.

CRITICA Y OPINIONES SOBRE EL OBJETIVO DEL RECURSO

Como una cuestión personal considero que el recurso debe de tener mejor atención, en virtud de que la autoridad que le corresponde instaurar el procedimiento, debe de definir bien claro el procedimiento que se debe de seguir, y no crear situaciones confusas al aplicar una parte del procedimiento que establece el Reglamento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo y por otra parte ofrecer la oportunidad de un recurso que tiene su base en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, debiendo de subsistir el procedimiento que para cada caso fue creado, siendo de igual manera lo que ocurre con el Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión. Si el caso es la carga de trabajo o lo complejo que resultara para la autoridad el clasificar los procedimientos de acuerdo a la materia que se refiere, esto es condiciones generales de trabajo, condiciones generales de seguridad e higiene y por último generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, pues cada una de estas materias contiene su reglamentación, las que son diferentes y que la autoridad las encuadra en su mayor parte bajo el mismo procedimiento que es el que se contiene en el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Considero que respecto a la materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por tratarse del tema que nos ocupa, que se debe de precisar y definir en términos de lo que establece el Reglamento y por parte de la autoridad de forma correcta el procedimiento desde el mismo acto de la inspección que se practica en los centros de trabajo, de la materia que se debe de conocer, sin excederse de las facultades que el reglamento autoriza, continuando con el emplazamiento para el

cumplimiento de medidas, respetando los plazos que el propio reglamento contiene en su segundo artículo transitorio que son un plazo no menor de quince días ni mayor de tres años, atendiendo a la urgencia de los trabajos y la magnitud de las instalaciones; una vez vencidos los plazos que se hayan señalado, proceder a una inspección de verificación a efecto de constatar el cumplimiento o incumplimiento de las medidas dictadas, lo que se hará constar en acta respectiva, procediendo a valorar el acta de verificación, debiendo se hacer saber al patrón dentro de los treinta días hábiles siguientes, fijando una audiencia en un término no menor de 10 días hábiles, dentro de la cual el patrón podrá manifestar lo que a su derecho convenga, oponer defensas y excepciones y ofrecer pruebas con el objeto de acreditar el cumplimiento de las obligaciones que le corresponden; desahogadas las pruebas, se debe de dictar una resolución debidamente fundada y motivada y dentro de los cuarenta días hábiles siguientes; continuando con la notificación en el término antes señalado, plazo a partir del cual el particular podrá recurrir mediante inconformidad que promueva y dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Es un derecho el que tiene el trabajador a una seguridad e higiene en el lugar que preste sus servicios, así como una obligación del patrón de cumplir con proporcionar la seguridad e higiene, tanto el derecho a recibir los beneficios y el otorgarlos es derivado de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Instructivos, Anexos y Normas Oficiales Mexicanas, el cumplimiento de las obligaciones, trae como buena consecuencia una conservación de la salud e integridad física de los trabajadores y la buena conservación de las instalaciones y maquinaria del centro de trabajo, lo que en la práctica debe de ser un cumplimiento efectivo y no sólo una tarea administrativa o de escritorio para quien debe cumplir con la obligación.

SEGUNDA.- La correcta combinación de los factores de la producción, trabajo, capital y gobierno, así como su equilibrio constituyen el éxito de la misma, con un mejor ambiente de trabajo, tranquilidad laboral, que se traduce en una mejor productividad, un menor grado de riesgos de trabajo, es decir un centro de trabajo seguro, por lo que la seguridad e higiene en cada centro de trabajo toma una relevante importancia en el factor trabajo, logrando a través de una mejor seguridad e higiene un beneficio para todas las partes con el cumplimiento.

TERCERA.- La aplicación correcta del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo mediante el derecho que le asiste concretamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de vigilar el cumplimiento del Reglamento, lo que trae como consecuencia que se presione y obligue al cumplimiento a las partes, pues en esta materia el cumplimiento de las obligaciones

en la mayor parte corresponde sugerir, proponer, llevar a cabo e informar a la autoridad competente de las condiciones que prevalecen a una comisión mixta, que se integra por miembros que representan al patrón y un número igual que representan a los trabajadores.

CUARTA.- Que la materia de Seguridad e Higiene, su propio Reglamento establece el procedimiento que debe de seguir, con lo que se deberá de respetar y no encuadrar a capricho de la autoridad todas las materias como son Seguridad e Higiene en el Trabajo, Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, dentro de un procedimiento que es el que se contiene en el Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, pues este último como su nombre lo señala es para violaciones a la Ley Federal del Trabajo, mas no para sus Reglamentos, si además tomamos en cuenta que el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su capítulo III y IV del Título Decimotercero, establece el Procedimiento que se deberá de seguir para aplicar sanciones por violaciones a esa materia; y por lo que respecta a Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, el Reglamento de esa materia contiene sus disposiciones a seguir.

QUINTA.- Toda vez que el Propio Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se ha venido apoyando en sus Instructivos, Normas Oficiales Mexicanas, Manuales y anexos; se debería de ubicar correctamente la fundamentación aplicable de cada uno de los puntos que el Reglamento establece y de manera clara, pues no puede ser posible que la autoridad administrativa al sancionar, pretenda usar preceptos legales como son el artículo 132 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, pues resulta genérico, con lo que no podemos considerar que la conducta se encuadra en la norma específica, si más aún consideramos que

existen preceptos legales aplicables a cada uno de los casos, con lo que toda resolución que se llegue a emitir, puede encontrarse debidamente fundamentada y motivada.

SEXTA.- Que tanto las autoridades como sus funcionarios visitantes conozcan de manera clara y precisa sobre las normas aplicables, porque en esta materia existen cambios día con día, consecuencia de los grandes cambios industriales y considerando que es una función de los visitantes el asesorar sobre el cumplimiento y la forma de hacerlo de las obligaciones, sin que para cada caso por la falta de conocimiento se manifiesten incumplimientos basados en medidas genericas y más aun sin sustento jurídico, por lo que se debe de dar una capacitación cosntante y efectiva a los Inspectores del Trabajo, así como actualizaciones cada que sea modificada la Ley Federal del Trabajo, Reglamentos, instructivos, anexos y/o Normas Oficiales Mexicanas, con el objeto de que la visita de inspección sea realmente en beneficio de las partes (patrón y Trabajadores) y no sea un acto de molestia como lo constituye hoy en día y más aun una via para imponer sanciones a los responsables del centro de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

AGUIRRE MARTINEZ, EDUARDO.
MANUAL DE SEGURIDAD E HIGIENE.
EDITORIAL TRILLAS.
MEXICO 1990.

AGUIRRE MARTINEZ, EDUARDO
SEGURIDAD INTEGRAL EN LAS ORGANIZACIONES.
EDITORIAL TRILLAS
MEXICO 1986.

ALONSO GARCIA, MANUEL.
DERECHO DEL TRABAJO.
CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO.
BARCELONA 1974.

BARAJAS MONTES DE OCA, FRANCISCO.
MANUAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO 1985.

BERMUDEZ CISNEROS, MANUEL.
LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.
EDITORIAL CARDELAS.

BRISÑO RUIZ, ALBERTO.
DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.
EDITORIAL HARLA.
MEXICO 1985.
COLECCION DE TEXTOS JURIDICOS UNIVERSITARIOS.

DE BUEN LOZANO, NESTOR.
DERECHO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO 1987.

GONZALEZ PEREZ, JESUS.
DERECHO PROCESAL ADMINISTRATIVO.
INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS.
MADRID 1966.

KAYE, DIONISIO J.
LOS RIESGOS DE TRABAJO.
EDITORIAL TRILLAS.
MEXICO 1985.

KROTOSCHIN, ERNESTO
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PALMA.
BUENOS AIRES ARGENTINA 1987

LAZO SERNA, HUMBERTO.
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.
TERCERA EDICION INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL.
MEXICO 1956.

LUCERO ESPINOZA, MANUEL.
TEORIA PRACTICA DEL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO 1985.

MUÑOZ DAVALOS, JOSE
DERECHO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO 1988.

MUÑOZ RAMON, ROBERTO.
DERECHO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO 1976

RODRIGUEZ GONZALEZ, GILBERTO Y OTRO.
RIESGOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD E HIGIENE.
EDITORIAL DO FISCAL EDITORES.
MEXICO 1987.

RUIZ MASSIEU, JOSE FRANCISCO Y OTRO.
NUOVO DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO, 1983.

SERRA ROJAS, ANDRES.
DERECHO ADMINISTRATIVO.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO 1987.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.
DICCIONARIO DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO 1947.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.
NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO MEXICANO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA.
MEXICO 1972.

VELAZCO GUSTAVO, R.
LEGISLACION DEL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO.
MEXICO 1954.

LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO 1993.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
EDITORIAL DOFISCAL EDITORES.
MEXICO 1993.

REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
EDITORIAL DOFISCAL EDITORES.
MEXICO 1993.

REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.
EDITORIAL DOFISCAL EDITORES.
MEXICO 1993.

REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACION DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
EDITORIAL DOFISCAL EDITORES.
MEXICO 1993.

NORMAS OFICIALES MEXICANAS.
PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.