

188

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL

"ANALISIS JURIDICO DEL REGLAMENTO FEDERAL DE
SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CRUZ BELTRÁN CLAUDIA LORENA

ASESOR: LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ.

290774

D. UNIVERISATARIA

MAYO 2000



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas

Tesis Digitales

Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

En la memoria tengo una frase que implica todo mi
sentir, ya que refleja el amor de mi madre,
mi padre, mi hermana, mi esposo y a
mis dos pequeñas hijas, que dice:

“Cuando se reúnen el amor y el estudio
se da la perfección”.

anónimo

A esta H. Facultad de Derecho
Máxima Casa de Estudios,
para la cual no tengo
palabras para expresar
mi agradecimiento y
a todos los maestros
por sus enseñanzas
y apoyo que marcaron
mi destino.
GRACIAS.

ANÁLISIS JURÍDICO DEL REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

INDICE

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO PRIMERO.

CONCEPTOS GENERALES.

1.1. El Trabajo.....	4
1.2. El Derecho del Trabajo.....	6
1.3. La Relación Laboral.....	10
1.3.1. Elementos de la Relación de Trabajo.....	12
El Patrón	14
EL Trabajador.....	17
La Jornada de Trabajo.....	20
Días de descanso.....	22
El Salario.....	24
Las Utilidades.....	27
1.4. El Contrato de Trabajo.....	29
1.4.1. Contrato Individual de Trabajo.....	29
1.4.2. Contrato Colectivo de Trabajo.....	31
1.4.3. Reglamento Interior de Trabajo.....	34
1.5. Condiciones Generales de Trabajo.....	36
1.5.1. Los Riesgos de Trabajo.....	37
1.5.2. Accidentes y Enfermedades de Trabajo.....	38
1.6. De la Seguridad e Higiene en el centro de trabajo.....	41
1.7. Del Medio Ambiente.....	44
1.8. La Inspección de Trabajo.....	46
1.8.1. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.....	47
1.8.2. Inspectores del trabajo.....	48

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES LEGALES DE LA SEGURIDAD E HIGIENE.

2.1. Europa en la edad antigua.....	50
2.1.1. La Revolución Industrial.....	51
2.1.2. Época moderna.....	53
Francia.....	56
España.....	61
Alemania.....	66
2.2. México.....	68
2.2.1. Época Colonial.....	69
2.2.2. México Independiente.....	73
2.2.3. El Constitucionalismo.....	75
2.2.4. De Maximiliano a Flores Magón.....	76
2.2.5. La Constitución de 1917.....	80
2.2.6. México moderno.....	84
2.2.6.1. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	85
2.2.6.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	86
2.2.6.3 Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980.....	88

CAPITULO TERCERO.

MARCO JURÍDICO.

3.1. Antecedentes Legales.....	90
3.1.1. Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores.....	91
3.1.2. Reglamento de Medidas Preventivas en Accidentes de Trabajo.....	91
3.1.3. Reglamento de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.....	93
3.1.4. Nuevo Reglamento de Higiene en el Trabajo.....	94
3.1.5. Reglamento de seguridad en los Trabajos de las Minas.....	94
3.1.6. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	95

3.2. Naturaleza jurídica de la seguridad e higiene.....	97
3.3. Autoridades competentes.....	100

CAPITULO CUARTO.

EL REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

4.1. Autoridades competentes y la aplicación del Reglamento.....	119
4.1.1. Las normas oficiales mexicanas.....	126
4.1.2. De la Inspección.....	133
Tipo de Inspecciones.....	136
El Inspector de Trabajo.....	138
4.1.3. Las unidades de verificación.....	140
4.1.4. Los laboratorios de prueba.....	141
4.1.5. Los organismos de certificación.....	142
4.2. Medidas de Seguridad e higiene.....	144
A. Organización en el trabajo.....	145
B. Obligaciones obrero-patronales.....	149
C. Capacitación y Adiestramiento.....	157
D. Los exámenes médicos de primer ingreso y periódicos.....	158
E. Prevención de seguridad e higiene en el trabajo.....	161
4.3. Sanciones administrativas.....	165

CONCLUSIONES.....	167
-------------------	-----

ANEXOS.....	175
-------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	257
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Toda vez que el trabajador siempre ha sido objeto de accidentes y enfermedades de trabajo con motivo de su relación de trabajo y derivado de las actividades que realiza, se ha buscado a lo largo del tiempo, una forma de mejorar su estilo y calidad de vida. Como un medio de apoyo para la clase trabajadora, surge un derecho protector de esta clase, cuyo propósito primordial es el de proporcionar garantías a este ser, que busca día con día mejorar sus condiciones de trabajo así como lograr salarios justos y obviamente remunerados, seguridad e higiene en el centro de trabajo, y prestaciones que le permitan mejorar su forma de vida.

El derecho laboral, ha reunido las condiciones necesarias para otorgar al trabajador, la protección y asesoría para evitar en lo posible estos accidentes, que en ocasiones provocan la muerte del trabajador.

Durante mucho tiempo no existía un organismo que se encargara de vigilar estos derechos adquiridos por el trabajador y muchas empresas operaban a la sombra de la ley, es por ello que surge a nivel Federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que a través de su Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, se ocupa de vigilar el cumplimiento de las normas laborales. Esta Dirección se encarga de inspeccionar a empresas del ámbito Federal, para el correcto cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y de el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo por medio de personal capacitado llamados Inspectores Federales del Trabajo.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo instrumenta un programa de capacitación persistente, cuyo objeto es el desarrollo de las actividades a cargo de los inspectores federales del trabajo, con el compromiso que tienen como servidores públicos de identificarse en su cotidiano actuar con los objetivos de la Secretaría, los cuales coinciden plenamente con la pauta a alcanzar la función primordial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es velar por la seguridad del trabajador y del área donde presta sus servicios, teniéndose especial cuidado en el centro de trabajo y donde se desenvuelven las labores de todo trabajador mismo que es la principal fuente de ingresos de una familia.

A lo anteriormente expuesto, coadyuva sin duda un adecuado desempeño profesional de los inspectores de Trabajo, cuya función es vital para el debido funcionamiento de la Inspección de Trabajo.

Con el desarrollo de esta investigación, obtendremos los conocimientos necesarios para comprender la necesidad de un reglamento de trabajo, que regule de forma exacta las obligaciones obrero-patronales que existen en materia de seguridad e higiene.

En el primer apartado, de este estudio, nos enfocaremos a los conceptos primordiales de una relación de trabajo, así como los de seguridad social e higiene en el trabajo, entre otros conceptos que nos ayudan a la comprensión del tema.

En el capítulo segundo, estudiaremos la evolución de la seguridad social en la historia de Europa, específicamente Francia, España y Alemania, sin olvidar en el Continente Americano a México, su evolución en la Colonia, hasta las reformas que se han presentado la Ley Federal del Trabajo.

En el título tercero, haremos mención de la naturaleza jurídica del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, de este modo, mencionaremos a los reglamentos que anteceden al mismo, la manera de regular la previsión social y otros aspectos.

Para finalizar en el capítulo cuarto, se realizará una crítica al Reglamento en comento, sus semejanzas con los reglamentos que lo preceden y las Normas Oficiales Mexicanas con las que tiene relación.

Se ha realizado el presente, con el fin de crear una conciencia respecto de la forma de elaboración de leyes, reglamentos, normas y otros medios de reglamentación, ya que es necesario que se dé una mayor atención no sólo a la clase trabajadora, sino también a la patronal, ya que en muchas ocasiones no cuentan con los medios económicos suficientes para realizar las reparaciones a una empresa que está a punto de llegar a la quiebra y con ello agotar esa fuente de trabajo.

Con esto no se propone, que la Ley deba ser condescendiente, pero sí debe velar por los centros de trabajo cuyo capital es exiguo pero ofrece una buena fuente de trabajo y sus empleados, tienen un empleo seguro, aunque sea con

las medidas mínimas de seguridad e higiene. Es por esto que realizamos el estudio de el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, para obtener un mayor conocimiento del mismo y así, ayudar no sólo al trabajador, ni al patrón, ni a los inspectores de trabajo, sino a las familias mexicanas que dependen de un trabajo, donde sus familiares realizan sus actividades de forma higiénica y segura.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

En este capítulo examinaremos los conceptos de mayor trascendencia para el análisis del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, con el fin de determinar el alcance conceptual de estos fundamentos indispensables para un adecuado desarrollo del trabajo.

Es por ello, que hemos tomado los conceptos que son significativos en nuestra materia, exponiendo los conocimientos más importantes de los estudiosos y las diferentes acepciones que manejan respecto de un mismo tema y tratando de unificar criterios de los mismos. Los conceptos que manejamos, son sencillos y claros, partiendo de lo particular a lo general; introduciendo al lector de manera fácil y amena en el estudio del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

1.1. El Trabajo.

Como todos sabemos, el trabajo es la actividad humana o esfuerzo (el cual puede ser físico o mental) encaminado a un fin, pero podemos referirnos a varios conceptos, ya sean económicos o sociales, desde un punto de vista analítico o humano, sin embargo lo que a nosotros nos interesa el marco conceptual del derecho.

El Doctor Borrel señala que: "El trabajo es toda actividad humana, independiente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte de intelecto."¹

Esta definición nos parece muy completa, pero falta agregar un elemento importante que es la relación de subordinación, además el trabajo debe ser remunerado anteriormente el trabajo era pagado en especie, hoy en día su pago se realiza a través del dinero. El trabajo es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

¹ BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, Sista, México, 1994, p.65.

trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas operativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de realizarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

Es por ello que nace el Derecho del trabajo, precisamente de la necesidad de regular las relaciones obrero-patronales y de proporcionar al trabajador esa seguridad y protección a su persona. La naturaleza del Derecho del trabajo, nace con la explotación del hombre por el hombre, ya que es necesario salvaguardar los derechos de los trabajadores y velar por las obligaciones patronales.

2. El Derecho del trabajo.

El derecho del trabajo existe a partir de la explotación del hombre por el hombre; desde que el hombre busca la superación económica, siempre ha existido la subordinación, por ello es que nace este derecho que busca salvaguardar los derechos de la clase trabajadora.

Mario de la Cueva afirma que "la finalidad del derecho del trabajo de nuestra época tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora..."²

MARIO DE LA CUEVA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Decimosegunda edición. Porrúa, 1990, p. 92.

Una finalidad insuficiente, ya que el trabajador no es la totalidad en una relación de trabajo y me parece que Mario de la Cueva exagera en dar una protección tan afanosa a la clase trabajadora, ya que si bien es cierto, los trabajadores son la fuerza de una empresa o establecimiento, existe otro elemento de igual importancia que es el patrón que proporciona el trabajo.

Baltasar Cavazos afirma que "El Derecho del trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad de individuo."³

Esta definición nos parece clara, sin embargo, debemos recordar que en el Derecho Laboral, el patrón tiene obligaciones con el trabajador y a su vez el trabajador también tiene obligaciones con el patrón.

No debemos olvidar que el derecho laboral es un derecho social, existen autores que no congenian con este concepto y señalan que el derecho siempre será social por obvias razones, ya que se encuentra intrínseco, y busca el equilibrio perfecto entre dos sujetos: la clase trabajadora y la empresarial existen diferentes denominaciones para el derecho del trabajo y el maestro Néstor de Buen los menciona de la siguiente manera: Derecho Obrero, Derecho Laboral, Derecho del Trabajo, Derecho Social, Nuevo Derecho,

³ CAVAZOS Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Séptima Edición, Trillas, México, 1994, p.27.

Derecho Social del Trabajo, Derecho Económico-social, Derecho de los trabajadores y Derecho del contrato de trabajo.⁴

Estas denominaciones engloban siempre un mismo fin, el de vigilar los derechos de los trabajadores, procurando su bienestar en el centro de trabajo. Algunos autores manifiestan que el derecho del trabajo únicamente consagra derechos a favor de los trabajadores, no obstante, esto no es así, también impone obligaciones a los trabajadores, sindicatos y patrones, cuya consecuencia de violación es la sanción.

Existe una denominación que el Doctor Borrel no aprueba y es la de Legislación Industrial ya que considera que exceptúa de su dominio la regulación del trabajo mercantil, comercial y de campo, considerando que la palabra industrial exceptúa al trabajador y sus relaciones laborales.⁵

Debemos señalar que en el Derecho del Trabajo actúan varios elementos como son: el patrón, el trabajador, los sindicatos (que son trabajadores asociados con un mismo fin), los salarios, las prestaciones y demás elementos mercantiles y comerciales que en su conjunto dan forma al Derecho del Trabajo.

El Maestro Néstor de Buen señala las siguientes "conclusiones":

- a) El derecho del trabajo debe ser contemplado en relación a cada sistema jurídico determinado.

DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Undécima Edición. Porrúa, México, 1998, pp.34-41.

BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 6.

- b) En México el derecho del trabajo no puede ser considerado, en rigor, como un derecho de clase, en la medida en que, propia o impropiamente, contiene disposiciones, tanto en el ámbito constitucional como reglamentario, protectoras de interés patronales.
- c) El derecho del trabajo es, en México, un derecho tutelar de los trabajadores, en el ámbito individual, administrativo y procesal. No se le puede reconocer ese carácter protector a las normas de derecho colectivo.
- d) El derecho mexicano del trabajo funciona sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales y colectivos...
- e) El derecho del trabajo es un derecho irrenunciable, por lo que se refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, e imperativo por cuanto sus disposiciones deben de ser obedecidas inexorablemente.
- f)...Es un derecho burgués, que presume un ambiente capitalista para su aplicación.
- g) A pesar de que en la actual estado de legislación mexicana, existan disposiciones protectoras del interés patronal, y de que puede pensarse que hay una tendencia definida en ese sentido, no debe reconocerse al derecho mexicano del trabajo una función de coordinación y conjugación de intereses, sino por el contrario, debe de afirmarse que su función es disminuir el diferencial entre la condición económica de los patrones y de los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de la lucha social. El equilibrio no se alcanzará a través de mutuos sacrificios, sino mediante exigencias periódicas de los trabajadores a los patrones, por vía de la huelga y del contrato colectivo de trabajo."⁶

⁶ DE BUEN L. Néstor. Op. cit. pp. 74-75.

Con estas ideas, reafirmamos las nociones del Derecho del Trabajo, ya que el Maestro De Buen no se muestra tan paternalista como el Maestro Mario de la Haza y señala la importancia que tiene este derecho para los trabajadores como para la clase patronal, asimismo, señala que los trabajadores receptores de estos privilegios tienen esa capacidad de exigir mejoras en su vida laboral.

Es necesario establecer, que las principales materias de las que se ocupa el Derecho del Trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal.

2. La Relación Laboral.

Existen diferentes designaciones conforme a los elementos que utilizan los autores, existen quienes los clasifican conforme su naturaleza, ya sea individual o colectiva, la existencia previa o no de un contrato, la duración de la relación laboral pero todos con un elemento en común la subordinación.

En respecto Roberto Muñoz Ramón nos dice: "...es el vínculo constituido por la sujeción de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado.

recíprocamente, al patrón, a los trabajadores y a estos entre sí.”⁷ Es necesario aclarar, que esta actividad a la que se refiere Muñoz Ramón, comprende la actividad física o intelectual, que de forma subordinada se origina para la obtención de un bienestar común.

Respecto de contratación citamos a Baltasar Cavazos el cual afirma que “la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que empieza a prestar el servicio; ...la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio profesional y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.”⁸

Con esto podemos afirmar que para que exista una relación laboral no es necesario que de ante mano se existiese un contrato, basta conque el trabajador demuestre la relación de trabajo para que sea imputable la carga de realizar un contrato al patrón,

Al respecto el Maestro José Dávalos dice: “Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.”⁹

Lo anterior, alude a la inexistencia de un contrato, a lo cual el legislador proporciona al trabajador que se encuentra en un estado de indefensión, un elemento para demostrar su relación laboral, y determina que el patrón es

⁷ MUÑOZ RAMON Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983, p. 44.

⁸ CAVAZOS FLORES Baltasar Op. Cit, p. 102.

⁹ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Séptima Edición, Porrúa, México, 1997, p. 107.

quien lleva la carga de la prueba. Es necesario recordar que en caso de que se celebren contratos con estipulaciones que sean desventajosas para el trabajador será nulo de pleno derecho.

En la relación del trabajo ya sea colectiva o individual la primera se refiere a la existencia de un sindicato el cual interviene en las relaciones de manera colectiva, en representación de los trabajadores para la obtención de mejoras para la comunidad laboral. las relaciones individuales se dan con el trabajador ya sea que él como persona física es el titular de esos derechos. No podemos olvidar que existen sindicatos que ofrecen sus servicios a más de una empresa y también representan los intereses de los trabajadores a su mando.

Existen quienes toman en cuenta la duración de la relación de trabajo y señalan los distintos contratos que existen como son por tiempo indefinido, por tiempo determinado o fijo, por obra determinada accidental y a precio alzado, de estos contratos nos ocuparemos más adelante para realizar un estudio minucioso de los mismos.

3.1. Elementos de la Relación de Trabajo.

Como se ha mencionado existen elementos en este tipo de relaciones que son el patrón, empleador, dador de trabajo y la contraparte, el trabajador el empleado, el tomador de trabajo, términos comunes para señalar a los sujetos de la relación laboral.

José Dávalos por su parte señala: "La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y
pago de un salario."¹⁰

Dentro de los elementos subjetivos podemos destacar que son personas ya sea colectivas o individuales, llámense asociación o sindicatos, quienes intervienen en la relación laboral con derechos y obligaciones otorgados por la Ley.

Los elementos objetivos son los esenciales, la prestación del trabajo subordinado y le pago o retribución por el mismo, pero el autor omitió otros elementos importante intrínsecos de la materia y son aquellos que el trabajador ha ido conquistando a lo largo de la historia, como son la jornada del trabajo, el salario, los días de descanso, las vacaciones y demás prestaciones de las cuales se hará mención más adelante.

Roberto Muñoz Ramón dice que: "Sujetos de derecho del trabajo son las personas -físicas o morales- titulares de derechos subjetivos y pasibles de deberes jurídicos de índole laboral."¹¹

Respecto de la subordinación, de la cual ya se había hecho referencia, podemos agregar que la subordinación se emplea para distinguir la relación de

¹⁰ Ibidem.

¹¹ MUÑOZ RAMÓN Roberto. Op. cit. p. 17.

bajo de otras prestaciones de servicio.¹² Con ello, podemos decir que la subordinación es un elemento indispensable de la relación de trabajo, ya que la ejecución del trabajo se realiza bajo la dirección y dependencia de las órdenes del patrón.

En la continuación haremos referencia a estos elementos que son parte de la relación laboral.

El Patrón.

Al referirnos a una de las partes de la relación laboral, la cual utiliza el servicio de una persona física, en épocas anteriores el concepto de patrón era conocido como patrono, esto se prestaba a equivocaciones ya que se consideraba al patrono como la persona que gestiona o patrocina a una persona o institución en su nombre; es así como el Congreso de la Unión determina sustituir esta palabra de patrono por la de patrón.

Adicionalmente el Doctor José Dávalos destaca que "... es la persona que recibe los servicios de un trabajador"¹³ concepto raso, pero que enmarca el término genérico de persona y del cual podemos resaltar que es quien recibe la prestación del trabajo.

DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 201.

DÁVALOS MORALES, José, Op. Cit., p. 97.

El Maestro Néstor de Buen en su obra *Derecho del Trabajo*, dice: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".¹⁴

Este concepto es escuálido y carece de elementos, ya que no señala si la persona es física o moral, y de que forma se dirige esa actividad. Es por ello que citaremos a Roberto Muñoz Ramón que dice: "concebimos al patrón como una persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libres y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador"¹⁵.

En esta definición encontramos la licitud y la forma en que debe ser prestado el servicio por parte del trabajador. El patrón puede ser una persona física o bien moral, el cual utiliza el servicio de uno o varios trabajadores a su cargo.

Desglosaremos el concepto anterior y mencionaremos las diferencias entre las personas físicas (hombre o mujer) y las personas morales, las primeras son aquellas que tienen la capacidad de contratar y ser contratadas y poseen los siguientes atributos: nombre, estado civil, domicilio y patrimonio, ya sea jurídico o bien económico.

Las personas morales también llamadas civiles o colectivas, son el resultado de una colectividad organizada, es decir, un grupo de personas físicas que se unen con un fin común, o bien con un conjunto de bienes, todas ellas con un fin social, durable y permanente.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. México. Editorial Porrúa, 1990. p. 481.

¹⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit., p. 25.

ro elemento en la relación laboral, es de que el patrón puede utilizar los servicios de uno o varios trabajadores para la elaboración de productos, prestación de servicios a terceros, o cualquier otra actividad.

En embargo, a nuestro parecer el mencionado concepto aún no es totalmente completo, es por ello que tomamos la definición del Diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas la cual señala de la siguiente forma:

En una relación laboral también llamada de trabajo, independientemente de la existencia o no de un contrato laboral, si se demuestra que existe una contraprestación (pago del salario o remuneración económica) por una actividad solicitada, existe la figura del patrón.¹⁶

En este concepto al igual que en los anteriores podemos encontrar el pago o contribución económica por la prestación del servicio de este tema hablaremos más adelante, como podemos observar el concepto de patrón se refiere al de una persona física o moral que tiene la obligación de pagar un salario por la prestación de un servicio, llevando con esta relación una serie de derechos y obligaciones correspondientes de su función.

Si debemos olvidar la figura del patrón sustituto, este caso se presenta cuando el patrón sustituido cede en su totalidad o en parte sus derechos de la empresa o establecimiento a otro patrón llamado sustituto, el cual es responsable solidariamente de las obligaciones derivadas de la relación

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico. México. UNAM. 1990. p. 2363.

laboral. Estas obligaciones surten efectos a partir de la notificación de este evento al sindicato o a los trabajadores, hasta seis meses después; en el supuesto de no realizar este aviso, el patrón substituido es responsable de las obligaciones emanadas de esta relación de trabajo.

Una vez estudiada una de las partes de la relación laboral se hablará del trabajador.

B. El Trabajador.

Debemos recordar, que el trabajador es la contra parte del patrón, puesto que es empleado por el patrón a quien debe prestar sus servicios directamente. El trabajador es quien realiza directamente la actividad ya sea física o mental a favor del patrón, al respecto estudiaremos los conceptos más comunes respecto del mismo.

"Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado."¹⁷ Esta definición a pesar de ser sencilla, hace referencia a la persona física que desempeña un trabajo personal y subordinado, de forma libre, es decir, no es obligado por ningún medio para realizarlo, además hace referencia a la licitud, debemos recordar que un trabajo debe ser conforme a derecho, es decir, no puede ir en contra de las normas establecidas para que sea reconocido por la ley como auténtico.

¹⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit., p. 19.

debemos precisar qué es la subordinación y de esta forma citamos al Doctor Borrell que al respecto dice que es el: "sinónimo de poder de mando y deber de obediencia... Nos obligamos a recordar, que el trabajador empleado por el patrón debe prestar sus servicios de forma directa, es decir no pueden existir intermediarios en la relación laboral, no puede un tercero realizar la actividad que es encomendada al sujeto de forma inmediata. El patrón es quien da las ordenes de la forma en que se realiza el trabajo, por lo que el trabajador debe seguirlas al pie de la letra. Más adelante comenta:aunque esta facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral.... Existe la posibilidad de que conste un contrato de trabajo determinado, sin embargo, hay la posibilidad de que el patrón solicite al trabajador el realizar cierta actividad fuera del horario de trabajo incluso fuera de la obra determinada, es entonces, cuando el trabajador se puede negar con todo derecho a negarse a realizarla, tomando en cuenta que puede poner en peligro la vida. ...también debe ser personal, es decir, realizarlo precisamente la persona contratada y no otra y debe mediar el pago de un salario, requisitos todos que deberán concurrir para que se integre la denominación legal de "trabajador". El trabajador, de acuerdo con nuestra legislación laboral tiene la obligación de desempeñar el trabajo bajo la dirección tanto del patrón como sus representantes".¹⁸

El trabajador, debe prestar directamente sus servicios, no puede ser sustituido por persona que él designe y debe recibir retribución por el trabajo efectuado.

Es necesario agregar, que existen diversas clases de trabajadores:

¹⁸ BORRELL Navarro, Miguel. Op. Cit., p. 70.

- a) El trabajador de planta: es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.
- b) El trabajador temporal: Es aquel que sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, como su nombre lo indica, su trabajo no es fijo.
- c) El trabajador a destajo: es aquel que se le paga por unidad de obra ejecutada.¹⁹
- d) Para ser trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñan y no de la designación que se le dé al puesto, dichas funciones deben tener un carácter general dentro de la empresa.²⁰
- e) Los trabajadores burocráticos o al servicio del Estado se encuentran en el apartado B del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, este apartado regula las relaciones entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, tiene una Ley reglamentaria que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los trabajadores burócratas son aquellos que prestan un servicio físico o intelectual o ambos, pero con una condicionante, debe tener un nombramiento con el cual se le faculta para realizar sus funciones, son inamovibles una vez que cumplan más de seis meses (trabajadores de base), lo cual no ocurre con los trabajadores de confianza los cuales se encuentran en una larga lista

Los empleados burócratas deben ser mayores de 16 años, con un horario diurno y con dos días de descanso a la semana (sábado y domingo), tiene más días de descanso obligatorio y su periodo vacacional es mucho más amplio y

¹⁹ Ibidem, p. 71.

²⁰ DÁVALOS MORALES, José. Op. cit., pp. 94-96.

gozan a partir del sexto mes de trabajo. Los servidores públicos gozan de compensaciones adicionales por servicios especiales; el aguinaldo es equivalente a 40 días de salario, no tienen derecho a la repartición de utilidades.²¹

Para concluir, señalaremos que el trabajador es la persona física (puede ser un hombre, una mujer o una menor de edad entre 14 y 16 años), que presta a otra persona su trabajo personal, subordinado, mediante una remuneración (salario), comprendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material. Toda actividad debe ser lícita.

1. La Jornada de Trabajo.

En la continuación haremos referencia a la jornada de trabajo, también llamado horario de trabajo un derecho innegable al trabajador, ya que en la antigüedad se trabajaba más de 14 horas, independientemente del sexo y edad del trabajador, es por ello que se ha fijado un máximo de duración de la jornada de trabajo, para salvaguardar la integridad física y mental del trabajador.

La doctrina y las legislaciones laborales están acordes en cuanto que la jornada de trabajo debe ser limitada a un máximo de duración.²²

El ser humano, con una jornada prolongada y sin descanso de trabajo disminuye su concentración y su integridad física, llevando consigo el riesgo de accidentes y enfermedades de trabajo, inclusive la rigidez de una rutina de

DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1988 p. 65-89.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Op. cit. p. 112.

trabajo excesiva puede llevar al empleado a la muerte, es por ello que se establece un máximo de duración de la jornada de trabajo.

"Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material."²³ La jornada máxima legal de trabajo, es de ocho horas diarias máximo en horario diurno, en horario nocturno es de seis horas máximo siete horas diarias y el turno denominado como mixto es de siete horas y media, siempre y cuando el horario nocturno no sea mayor a tres horas y media.

Es necesario resaltar la necesidad de un descanso de media hora en las jornadas continuas de trabajo, con el objeto de que el trabajador pueda ingerir sus alimentos. También existe la jornada discontinua en la cual el trabajador abandona las instalaciones de la empresa para ingerir y reposar sus alimentos.²⁴

Existe la posibilidad de que la jornada de trabajo sea reducida, esta disposición debe ser planteada y aceptada por ambas partes, o bien, existe la posibilidad de la jornada de 40 horas, repartiendo el horario durante los cinco días de la semana, con esto se da pie al tiempo extra, o jornada extraordinaria este tiempo extra empezará a ser contabilizado a partir de que termina el tiempo ordinario, no podrá trabajar más de tres horas en un día ni por más de

²³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Decimoctava Edición. Porrúa, México, 1994, p. 123.

²⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. cit., p. 130-134.

tres veces a la semana este tiempo extra se retribuye con un 200% más del salario que corresponda a las horas de trabajo.²⁵

Al finalizar la exposición anterior, debemos señalar que el salario, se encuentra designado por regiones en el país, y conforme a la ciudad o estado en que el trabajador preste sus servicios, será el monto de su salario, de la misma manera, encontramos que los salarios de profesionales se encuentran tabulados.

D. Días de descanso.

Una vez que hicimos referencia a la jornada de trabajo, es justo hablar de los días de descanso legales que establece la ley para los trabajadores. El trabajador necesita descansar para tener un óptimo rendimiento en su actividad laboral es por ello que haremos mención a los siguientes días de descansos.

El Maestro José Dávalos explica: "Nuestro ordenamiento laboral positivo consciente de esas necesidades del trabajador y de que, además, requiere tiempo libre para conmemorar ciertos acontecimientos y para atender algunos menesteres cívicos, personales, familiares y políticos, estableció y reglamentó, celosamente, las clases de descansos siguientes."²⁶

Los descansos pueden ser clasificados de la siguiente manera:

GUERRERO, Euquerio. Op. cit., pp. 123-140.
 DÁVALOS MORALES, José. Op. Cit., p. 130

- a) Descanso durante la jornada, se refiere al tiempo que se le designa al trabajador para ingerir sus alimentos, ya sea establecido entre el horario de trabajo o bien cuando se le asigna media hora para ingerir sus alimentos.
- b) Descanso entre dos jornadas, se refiere al periodo de descanso prolongado, que será de dieciséis horas, entre una jornada y otra.
- c) Descanso semanal, es el día en la semana que descansa, este día puede ser el sábado o el domingo, quizás ambos o bien un día entre semana.
- d) Descanso anual por vacaciones, es un periodo anual de que el trabajador tiene derecho a disfrutar, consiste en que después de un año, el trabajador puede tomar seis días consecutivos, estos días se incrementaran consecutivamente de acuerdo a la antigüedad del trabajador, este incremento será de dos días por año de la prestación de servicios. El trabajador tiene derecho a una prima vacacional no menor al 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.
- e) Descanso por días conmemorativos, son los días de descanso obligatorios marcados por la Ley, estos son: 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1° de diciembre de cada seis años, 25 de diciembre. Sin embargo, los trabajadores y patrones por costumbre dejan de laborar los siguientes días: jueves y viernes de la Semana Mayor; 10 de mayo, día de las madres; 2 de noviembre, día de los difuntos; 15 de septiembre, día del grito de independencia, 12 de diciembre, día de la Virgen de Guadalupe; el día de la fundación del sindicato titular del contrato colectivo.
- f) Descanso por permisos, son días que el trabajador solicita al patrón con el objeto de cumplir ciertas festividades, cívicas, políticas, familiares o

acontecimientos son personales como lo son el matrimonio, nacimiento, enfermedades, fallecimientos, citas judiciales, etcétera, el patrón se encuentra en la posibilidad de negar esos permisos.²⁷

Como podemos observar los días de descanso son varios y en México se goza de este privilegio, para que el trabajador pueda estar completamente descansado y sea capaz de cumplir sus obligaciones laborales con empeño y dedicación.

C. El Salario.

Es la retribución económica que realiza el patrón al trabajador por la prestación de un servicio personal y subordinado, es también llamado sueldo, jornal remuneración etcétera. A continuación haremos un estudio del tema para comprender su importancia.

El estudio de este tema lo inicia Baltasar Cavazos de la siguiente manera: "La voz sala viene del latín *salarium*, y ésta a su vez, de "sal", porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos."²⁸ Hoy en día el salario, es pagado con papel moneda (dinero), la modernidad de nuestro tiempo, ha permitido que ese dinero sea depositado en cuentas bancarias a nombre del trabajador, con ello se agiliza el pago y no se manejan cantidades en efectivo directamente con el trabajador, que

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit., pp. 130-147.
CAVAZOS, FLORES Baltasar. Op. cit., p. 146.

únicamente debe firmar en la lista de nómina y obtener el recibo correspondiente.

El salario se encuentra integrado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se le entregue al trabajador por su trabajo.

El aguinaldo también forma parte del salario del trabajador y es equivalente a quince días de salario diario integrado (si se encuentran laborando más de un año) y será proporcional en el caso de que no tenga este tiempo laborando para la empresa, se debe liquidar al trabajador antes del 20 de diciembre de cada año, el patrón se encuentra obligado a pagarlo, en el supuesto de que no lo hiciera, el trabajador puede acudir al juzgado a exigir ese derecho.²⁹

Quedan exceptuados del salario la participación de utilidades y las aportaciones que realiza el patrón al Sistema de Ahorro para el Retiro y para la vivienda, así como las aportaciones que se hacen al INFONAVIT. Asimismo, los uniformes, herramientas, que se utilicen para la jornada laboral no forman parte del salario, por el contrario si se entrega un automóvil al trabajador y no se considera como herramienta de trabajo, sí forma parte del salario. En las mismas condiciones se encuentran las cantidades que se aporten para el ahorro, viáticos, la habitación y alimentación que se proporcionan al trabajador, los premios por asistencia y el pago de horas extras.³⁰

²⁹ BORRIEL NAVARRO, Miguel, *Op Cit.*, pp. 97-100.

³⁰ *Ibidem*, p. 102.

El Maestro Mario de la Cueva al tratar el tema del salario señala que "...el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación laboral, en la vida de ella aparece, como una consecuencia de la prestación del trabajo."³¹

Debemos recordar, que para obtener el salario de un día de trabajo se debe dividir la cantidad que se gana en un mes por treinta días, si el cobro es quincenal por quince días o en el supuesto de que el cobro sea semanal la división será entre los siete días de la semana; el pago de salario no podrá ser mayor de una semana par quienes realizan una actividad material y de quince para el resto de los trabajadores.

Es el turno de hablar del salario mínimo, que se designa como aquél que el derecho permite fijar, considerando la vida del trabajador como hombre, en su expresión material y biológica, es el que permita satisfacer no sólo las necesidades del trabajador, sino también satisfacer las necesidades de su familia.³²

Como es del conocimiento de todos, en México, el salario mínimo, es legalmente mínimo, se encuentra fijado por criterios políticos, sin tomar en cuenta las necesidades reales de una familia de un trabajador, la carestía y el hambre que vive una familia que trata de sobrevivir con un sueldo mínimo es la fame, creo que en México, debería de tomarse en cuenta los elementos económicos reales en los que vivimos, y no en el sueño de unos cuantos.

DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 204.

Ibidem.

Debemos recordar que el patrón no puede retener el salario del trabajador salvo las siguientes excepciones: cuando se trate de pensiones alimenticias, el pago de rentas que no excedan del 10%, el pago de préstamos al INFONAVIT, el cual no debe de exceder del 20%, el pago de al Fondo y Garantía para el Consumo de los Trabajadores FONACOT, este descuento no debe ser mayor al 10%, en todos estos casos el porcentaje se basa en el salario. Existen prestaciones dentro de la empresa como son préstamos al personal, las cuotas sindicales, así como el Impuesto sobre el producto del trabajo.

El salario, dada la naturaleza que presenta, es inembargable, así como las cajas o fondos de ahorro que existen dentro de las empresas, esto garantiza al trabajador la seguridad de que tendrá su salario íntegro para satisfacer las necesidades de él y de su familia.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos tiene la responsabilidad de establecer la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales, del territorio nacional y pueden ser modificados y revisados en cualquier momento, dependiendo de la situación económica del país.³³

Podemos concluir que, el salario mínimo se ha establecido para garantizar el sustento del trabajador y su familia, el salario profesional, está fijado conforme a la especialización que tenga el trabajador, es por ello que día con día el trabajador, sea hombre o mujer, busca la superación por medio de la capacitación que se ofrece en el interior de la empresa para aumentar su economía y nivel de vida.

³³ BORREL NAVARRO, Miguel, Op Cit., pp. 115.

F. Las Utilidades.

Todos los trabajadores (excepto servidores públicos), tienen derecho a las utilidades que genere la empresa durante un año fiscal, conforme a lo fijado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se realiza en todas las empresas, ya sea agrícola, abril, o minera, se considera que el trabajador tendrá un mejor desempeño dentro de la empresa o establecimiento, si se le hace participe de las ganancias obtenidas por el patrón ese año.

La forma de repartir esas ganancias generadas por la empresa será de la siguiente forma: "La utilidad repartible se dividirá entre dos partes iguales, la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año."³⁴

Los días trabajados son aquellos en que el trabajador haya laborado en la empresa, excepto cuando el trabajador toma sus vacaciones, de los cuales se hará el descuento proporcional, los días que se tomen por enfermedad y riesgos profesionales y la maternidad se consideran como si se hubiesen trabajado.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. p. 159

Existen grandes ventajas del reparto de las utilidades, ya que el patrón mejora las relaciones que prevalecen con sus trabajadores, estos a su vez ponen interés a la empresa, favorece el ahorro del trabajador, se considera como un estímulo que le da sensación de seguridad, e reparto de las utilidades garantiza la repartición de la riqueza nacional.

1.4. El Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo es considerado como la fuente de la relación de trabajo, sin embargo esto no es así, existe la posibilidad de que el trabajador esta laborando para el patrón, sin la previa realización de este documento. En este documento legal, se precisa la forma, el tiempo y las condiciones en que se deberá prestar el servicio por parte del asalariado. Estudiaremos con detenimiento las características de este documento.

El contrato de trabajo se perfecciona con el acuerdo de dos partes, trabajador y patrón, sin embargo, el contrato de trabajo no siempre fue considerado en la materia laboral, ya que se instalaba en un principio en la materia civil, como un contrato de arrendamiento o de compra-venta. Incluso durante mucho tiempo se realizaban contratos verbales, lo cual ha cambiado conforme las necesidades de la sociedad.

Seguidamente, se realizará el estudio de los contratos existentes de trabajo, como lo es el contrato individual, el contrato colectivo y conjuntamente el contrato ley, así como el reglamento interior de trabajo.

4.1. Contrato Individual de Trabajo.

El contrato individual de trabajo, es una garantía que se ofrece tanto al trabajador como al patrón, para garantizar las relaciones de trabajo, en él se establece el tiempo en que se prestará el trabajo, es el consentimiento tácito de ambas partes respecto del objeto de trabajo, la subordinación que existe en la relación de trabajo y el salario que será percibido por el asalariado, en este documento se señalan los plazos, requisitos y derechos de ambas partes.

No es una obligación legal que se celebre este tipo de contratos, si existe un contrato ley o colectivo, pero si es conveniente para ambas partes. "En los contratos individuales de trabajo no pueden ser renunciados ninguno de los derechos establecidos a favor de los trabajadores en los contratos colectivos, ni en los contratos ley, ni en la legislación laboral; si se hace, esas disposiciones son nulas y sustituidas por las prescritas en los convenios colectivos o la ley."³⁵

En los contratos individuales, generalmente se realizan con los trabajadores de confianza o con trabajadores profesionales, en el se puede establecer la duración de la relación de trabajo, tiempo fijo o por obra determinada, asimismo, se consignan las obligaciones y derechos de las partes.

El contrato individual de trabajo debe contar con las siguientes especificaciones: Lugar y fecha donde se celebra el contrato, los generales y personalidad de los contratantes, firmas de estos y de testigos; se debe detallar de forma detallada el trabajo o servicio a prestar, el lugar y el nombre

ORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 155.

del puesto; la declaración de que el trabajador tiene los conocimientos necesarios para desempeñar su labor; la duración de la relación laboral; se debe estipular que en caso de ser necesario, podría ser transferido de departamento, plaza o ruta respetando su salario y categoría; la jornada de trabajo, incluyendo el horario de la misma. La consigna de que el trabajador no puede laborar tiempo extra ni acudir a trabajar el día de su descanso, a menos que el patrón lo autorice por escrito; la conformación del salario, así como las prestaciones conforme a la Ley; el disfrute de días de descanso y vacaciones; la forma del pago del salario, la forma en que deberán ser expedidos los permisos y señalar claramente que en caso de la violación a alguna de las estipulaciones del contrato, serán causa de la rescisión del mismo.³⁶

Este tipo de contratados debe cumplir con la siguiente formalidad se debe realizar por duplicado, una copia para el patrón y otra para el trabajador, con la firma de ambos al calce.

Con esto concluimos el estudio del contrato individual, tratando de establecer que estos contratos son necesarios para garantizar la adecuada relación jurídica entre las partes que lo realizan.

1.4.2. Contrato Colectivo de Trabajo.

Como es del conocimiento de todos, dentro de las empresas existen asociaciones de trabajadores llamados sindicatos, estos sindicatos llevan a cabo contratos colectivos con los patrones con el objeto de crear y exigir

³⁶ Ibidem, p. 157-159.

mejoras en sueldos, prestaciones y condiciones de trabajo; estos contratos poseen ciertas características que analizaremos más adelante.

El Contrato Colectivo de Trabajo es el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador."³⁷ Es así como el Doctor Borrel nos habla del contrato colectivo, y de esta definición clara y precisa, podemos destacar lo siguiente:

El contrato colectivo es un convenio que sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o bien por varios sindicatos con uno o varios patrones incluso con un sindicato de patrones (también llamados cámaras), en el cual se deben establecer la forma, las condiciones y el tiempo en que se realizará la prestación del servicio.

Existe la posibilidad de que si un sindicato ya tiene firmado un contrato colectivo de trabajo con una empresa el cual se sujeta a cambios y la empresa se niega a firmar el mismo, se tiene el derecho a la huelga.

La celebración de este tipo de contrato se realiza por escrito y por triplicado, uno para el sindicato, otro para el patrón y un tercero que será depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea Federal o Local.

³⁷ Ibidem, p. 429.

El contrato colectivo de trabajo debe contener los siguientes puntos: nombres y domicilios de los contratantes; empresas, establecimientos y secciones que abarca, la duración del contrato; las jornadas de trabajo y el monto de los salarios (sino se consigna será nulo); los días de descanso y vacaciones; las cláusulas relativas a capacitación y adiestramientos tanto de los elementos que ya se encuentran trabajando como de aquellos de nuevo ingreso. La integración y funciones de las comisiones que se encuentren en el centro de trabajo; la cláusula de exclusión si la hubiere; procedimiento y clasificación de las sanciones; determinación de los puestos de confianza, los puestos de planta, los que deben considerarse de tiempo fijo y obra determinada, así como debe cubrirse las plazas temporales; también se deben señalar la forma en que se piden los permisos, licencias, actividades sindicales y otras actividades que se consideren de importancia.³⁸

Los contratos colectivos de trabajo contienen los elementos necesarios para la protección del trabajador, se estipulan prestaciones mayores que la Ley establece, permitiendo con ello una protección para el trabajador, una seguridad del empleo y un mejor nivel de vida.

No sólo se contemplan los contratos colectivos, también se han considerado los contratos ley, estos se realizan entre varios sindicatos de patrones y varios sindicatos de patrones, en él se estipulan las condiciones según las cuales se prestaran los servicios de una rama de la industria ya sea a nivel Federal o Local.

³⁸ Ibidem, p. 433-434.

su duración no será mayor a dos años, a diferencia del contrato colectivo sólo observa las necesidades de la empresa en donde se realiza a diferencia del contrato ley, que se encarga de observar las necesidades de un gremio laboral.

Estos contratos crean obligaciones patronales muy importantes, así como derechos para los trabajadores, que como señale anteriormente, son mayores a los que se establecen en la Ley. En el contrato colectivo de trabajo se incluye el reglamento interior de trabajo del que hablaremos a continuación.

4.3. Reglamento Interior de Trabajo.

En el reglamento interior de trabajo encontramos disposiciones relativas a las condiciones de seguridad e higiene, con las cuales se evitan los riesgos y enfermedades de trabajo, también se establecen las obligaciones de los trabajadores al desempeñar sus funciones en el centro de trabajo, este reglamento es de gran importancia y los estudiosos de la materia lo califican como: "El Código Penal de los Trabajadores".³⁹

Es un dispositivo legal el cual tiene por objeto regular en la forma más precisa que se requiera, las características funcionales de la Ley; en él se incluyen reglas del orden técnico y administrativo, directamente formulado por las empresas para la ejecución de los trabajos.

BORRER NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 399.

"Los reglamentos interiores de trabajo reemplazan acción arbitral por procedimientos regulares. Asimismo, permiten la aplicación de sanciones, ya que sin ellos, simplemente se podría amonestar o rescindir de la relación de trabajo si la falta en que incurrió el trabajador así lo justificara. También es un excelente medio de comunicación, sobre todo para los obreros de nuevo ingreso, que sin ellos requerirían un esfuerzo especial para adaptarse."⁴⁰

La descripción anterior, nos expresa la importancia que tiene este tipo de reglamentos dentro de las empresas y las consecuencias de los mismos, es por ello que se realizan con frecuencia en unión de patrones y trabajadores.

En el reglamento interior de trabajo se estipula: el horario de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada de trabajo; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, máquinas, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago; normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la Ley;

Así como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes; labores insalubres o peligrosas, que no deben desempeñar las mujeres y los menores, tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permisos y licencias así como disposiciones

⁴⁰ CAVAZOS FLORES BALTASAR. Op. Cit., p. 212.

disciplinarias y procedimiento para su aplicación.⁴¹ La vigencia de este reglamento es indefinida, en caso de que no ser obedecido por el trabajador no pudiere ser sancionado con una amonestación verbal o suspensión de no días.

El reglamento se puede realizar sin la previa existencia de un contrato colectivo o un contrato ley. Es elaborado por la Comisión Mixta constituida por un representante de los trabajadores y un representante del patrón. El Reglamento Interior de Trabajo, puede o no existir en el interior de una empresa, no es obligatorio, pero si necesario.

5. Condiciones de Trabajo.

Independientemente de la existencia previa de un reglamento o de un contrato de trabajo, existen disposiciones relativas a la seguridad e higiene, que son acordadas por las partes, con el fin de mejorar la salud e integridad de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo, pueden ser encaminadas en disposiciones establecidas en la empresa o centro de trabajo, donde el trabajador desempeña sus funciones habituales de trabajo. En ocasiones en el centro de trabajo, no existen las medidas o los instrumentos necesarios para que exista un buen ambiente de trabajo, y es de esta forma, en que patrones y trabajadores, unen sus ideas para crear las condiciones de trabajo conforma a las necesidades del centro de trabajo.

 FUERRERO, Euquerio. Op. cit., pp. 353-355.

Estas condiciones de trabajo se derivan de la Ley Federal del Trabajo, las cuales pueden mejorarse visiblemente, no sólo para efectos de salarios y prestaciones o jornadas de trabajo, sino principalmente para evitar en medida de lo posible posibles enfermedades y accidentes derivados del trabajo.

Las condiciones de trabajo se encaminan a reconocer los principios de protección y de igualdad de los sujetos dentro de la relación laboral, cuyo fin primordial es el de satisfacer las necesidades primordiales de la clase trabajadora, debido a su particularidad, pueden variar constantemente, debido a la situación económica, social, es decir, cambian conforme a las necesidades de la clase obrera y a las facultades que tenga el patrón de poder realizar las adecuaciones oportunas.

1.5.1. Los Riesgos de Trabajo.

Los riesgos de trabajo, son derivados de la actividad normal laboral, como lo son los accidentes, enfermedades de trabajo, que pudiendo ser previstas no se han implantado las medidas de seguridad para evitarlas, desde una simple señalización de altura máxima de estiba, hasta un color en marcas de tuberías, puede ser la diferencia entre la vida y la muerte de un trabajador, ya que todos se encuentran expuestos a un accidente con motivo de su trabajo.

Estos acontecimientos presentes y futuros, pueden ser previstos, evitando así una enfermedad o incapacidad permanente, parcial e incluso total. Por eso

En la previsión, se pueden disminuir esos peligros en la empresa ocurriendo establecer las medidas necesarias para evitarlos.

Con la continua evolución de la maquinaria, es necesario establecer mecanismos de seguridad para evitar en la medida de lo posible los accidentes y enfermedades de trabajo, proporcionar capacitación y equipamiento a los trabajadores, el material y uniformes para su protección y todos aquellos elementos que sean suficientes y necesarios, para evitar las causas de riesgos de trabajo.

Debemos recordar que estos riesgos de trabajo se derivan del servicio que presta el trabajador durante la jornada de trabajo, incluyendo las horas extras; el centro de trabajo es el lugar donde el trabajador desempeña sus funciones.

El riesgo de trabajo es un hecho jurídico, que es incierto para ambas partes y que no existe la determinación o voluntad de las partes para que ocurra, este riesgo puede ser un accidente o enfermedad. Es por eso, que surge la necesidad de prevenir estos riesgos de trabajo, ya que para el trabajador, significa una protección para su persona y para el patrón implica menos incapacidades.

5.2. Accidentes y Enfermedades de Trabajo.

Los accidentes de trabajo, son precisamente como su nombre lo indica, privados de la actividad laboral, pueden consistir en una lesión orgánica, una perturbación funcional o incluso la muerte.

El Maestro Néstor de Buen afirma que el "accidente no es, una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte, estos acontecimientos serán en todo caso, la consecuencia del accidente, debido a que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas, lo eventual del suceso resulta que dentro del proceso normal de trabajo no está previsto el acontecimiento fortuito que constituye el accidente de esa eventualidad podrá resultar la lesión orgánica o funcional o la muerte. Estas serán las consecuencias del accidente y por lo tanto, los riesgos de trabajo."⁴²

Esta definición nos parece muy comprensible, sin embargo, no todo accidente de trabajo, lleva consigo las consecuencias físicas en el trabajador en el instante en que se produce el accidente, estas lesiones se pueden producir tiempo después de que se produjo el accidente.

Es necesario recordar, que los accidentes de trabajo son las lesiones orgánicas o perturbación funcional, que sea de manera inmediata o bien posterior e incluso la muerte con motivo del trabajo, en el lugar y el tiempo en que preste el servicio. No podemos excluir el accidente "in itinere" que es aquel que se presenta en el trayecto de la casa del trabajador a su centro de trabajo y viceversa; incluso en ese tiempo y en el transcurso de lugar, la Ley protege al trabajador de estos accidentes.

No debemos olvidar, que el patrón es el responsable de la reparación del daño, el trabajador se encuentra protegido por la Ley, y el patrón debe verificar que en su centro de trabajo existan las medidas necesarias para evitar los accidentes de trabajo.

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., p. 588 y 590.

as enfermedades de trabajo, son aquellas que se encuentran derivadas de la actividad profesional que realiza el asalariado, son alteraciones de la salud, en principio fue estudiado por la Medicina antes de ser tratado por el ámbito jurídico. Guillermo Cabanellas se refiere a la enfermedad de trabajo como: "la alteración de la salud del trabajador motivada por la ocupación o ejercicio del trabajo; pero únicamente producen efectos jurídicos, en el Derecho Laboral, aquellos padecimientos contraídos por quien realiza una prestación de servicios bajo dependencia ajena."⁴³

as enfermedades de trabajo, se derivan de la continua actividad respecto de una misma causa, es decir, la actividad que realiza el obrero diariamente, puede traer consigo la enfermedad de trabajo, un ejemplo claro es la persona que maneja productos químicos, la cual se encuentra constantemente en contacto con solventes o gases que dañan la piel o las vías respiratorias.

obviamente las consecuencias de una actividad laboral son las siguientes:

- a) Reducción o pérdida de facultades y aptitudes funcionales u orgánicas de los empleados y por lo tanto de su capacidad de trabajo;
- b) Disminución en la productividad del trabajador y por ende, en su capacidad de ganancia.

el primer razonamiento se considera el transcurso del tiempo por lo que diferencia la incapacidad temporal de la permanente.

ABALLENAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos del Trabajo. Omeba, Argentina, 1968. p.

El segundo criterio, hace referencia a las incapacidades permanentes o parciales, la primera es la pérdida total de las facultades para realizar el trabajo, la segunda se refiere a la disminución de esas facultades. Ambos criterios, procuran una indemnización (económica) para el trabajador, que en ocasiones no es suficiente para el sustento de su familia mientras dure su incapacidad o bien cuando la incapacidad sea total.

6. De la Seguridad e Higiene en el centro de trabajo.

Antes de 1900 eran muchos los empresarios a los que no les preocupaba demasiado la seguridad de los obreros. Sólo empezaron a prestar atención al tema con la aprobación de leyes de compensación para los trabajadores por parte de los gobiernos, entre 1908 y 1948, (de las cuales hablaremos más adelante), cuyo objetivo era el de hacer más seguro el entorno del trabajo resultaba más barato que pagar compensaciones.

En nuestros días, es mayor la preocupación de los patrones, trabajadores y gobierno por vigilar la seguridad de los trabajadores, la siguiente definición nos dará la pauta para iniciar el estudio de esta materia:

La palabra seguridad... significa estar libre de cuidados".⁴⁴El patrón y el trabajador, tienen la obligación de que en los centros de trabajo, existan las condiciones necesarias de seguridad y limpieza, con el fin de que no existan accidentes o enfermedades de trabajo.

Instituto de Investigaciones Jurídicas Op. Cit. Tomo VIII, p. 98.

higiene en el trabajo se encuentra ligada a conceptos de previsión social y medidas preventivas de los riesgos profesionales".⁴⁵ La seguridad e higiene son todos los elementos y medios para preservar la salud, la integridad física y la vida de los trabajadores. Asimismo debemos mencionar que el patrón debe interactuar con los trabajadores para establecer esas medidas o acciones a seguir.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (CMSH), se encuentran integradas por patrones y trabajadores, que se encargan de investigar y evaluar las causas de accidentes de trabajo y proponer medidas adecuadas para prevenirlos.

Los patrones tienen la obligación de observar las medidas de seguridad e higiene, procurando mantener las instalaciones aseadas, letreros de salida de emergencia, rutas de evacuación despejadas; realizar exámenes médicos periódicos a los trabajadores, vigilar que las herramientas que estos utilizan estén en estado, dar capacitación a los trabajadores con el fin de evitar los riesgos de trabajo y demás que señale la ley o sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas.

Los trabajadores tienen la obligación de obedecer las medidas de seguridad, para prevenir los accidentes de trabajo; en caso de que el trabajador, no obedezca las reglas internas puedan ser una causa de rescisión de contrato.

Debemos señalar que las disposiciones de seguridad e higiene, se encuentran reglamentadas por la STPS; dichas disposiciones se encuentran en el Reglamento

loc. Cit. Tomo IV, p. 525.

anterior de Trabajo y el patrón y el trabajador, tienen la obligación de observarlas, ya que su finalidad es proteger la salud y la integridad de los que laboran en el centro de trabajo.

La Previsión Social se encuentra ligada a la seguridad e higiene: son programas públicos diseñados para proporcionar ingresos y servicios a particulares con relación a los casos de jubilación, enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo. Estos programas, que engloban temas como la salud pública, el subsidio de desempleo, los planes públicos de pensiones o jubilaciones, la ayuda por hijos y otras medidas, han ido evolucionando conforme a las necesidades de la sociedad.

Se encuentra prevista en nuestra Carta Magna, en la Nueva Ley del Seguro Social, Ley Federal del Trabajo, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y otras; en general en todas aquellas disposiciones jurídicas en las que se procure el bienestar del trabajador y su familia.

El maestro Mario de la Cueva afirma en su libro: "...la previsión social es creadora de una relación jurídica entre la sociedad y los trabajadores que cuando están en estado de necesidad, reclamable judicialmente de la institución designada por la ley a prestar los servicios y cubrir las indemnizaciones....La previsión social del artículo 123 se integra con un conjunto de principios, normas e instituciones, que buscan la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no sólo de los trabajadores considerados individualmente, sino también de las

comunidades obreras, más aún, de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores".⁴⁶

La previsión social, tiene como objetivo principal, el de proteger al trabajador sobre los riesgos que pueda sufrir, aplicando los recursos necesarios para satisfacer esas necesidades futuras

7. Del Medio Ambiente de Trabajo.

Es un concepto relativamente nuevo, y se refiere a todos aquellos elementos que integran el lugar de trabajo, desde el establecimiento en que se labora hasta los utensilios que utiliza el trabajador.

El medio ambiente se encuentra directamente relacionado con la presencia de factores o agentes nocivos para el hombre, a fin de adecuar los factores que influyen en el bienestar del trabajador como son la temperatura, iluminación, ventilación, ruidos y otros.

El medio ambiente de trabajo, es aquel en el que el trabajador desempeña sus funciones, el cual debe reunir las mínimas reglas de seguridad e higiene. Las lesiones laborales pueden deberse a diversas causas externas: químicas, biológicas o físicas, entre otras. Los riesgos químicos pueden surgir por la presencia en el entorno de trabajo de gases, vapores o polvos tóxicos o irritantes. La eliminación de este riesgo exige el uso de materiales alternativos

DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 22.

menos tóxicos, las mejoras de la ventilación, el control de las filtraciones o el uso de prendas protectoras.

Los riesgos biológicos surgen por bacterias o virus transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza, y suelen aparecer fundamentalmente en la industria del procesado de alimentos. En esos casos es necesario eliminar la fuente de la contaminación o, en caso de que no sea posible, utilizar prendas protectoras.

Entre los riesgos físicos comunes mencionaremos el calor, las quemaduras, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas. Los ingenieros de seguridad industrial intentan eliminar los riesgos en su origen o reducir su intensidad; cuando esto es imposible, los trabajadores deben usar equipos protectores.

Según el riesgo, el equipo puede consistir en gafas o lentes de seguridad, tapones o protectores para los oídos, mascarillas, trajes, botas, guantes y cascos protectores contra el calor o la radiación. Para que sea eficaz, este equipo protector debe ser adecuado y mantenerse en buenas condiciones.

Si las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que están sometidos los trabajadores exceden sus capacidades, surgen riesgos ergonómicos. Este tipo de contingencias ocurre con mayor frecuencia al manejar material, cuando los trabajadores deben levantar o transportar cargas pesadas.

malas posturas en el trabajo o el diseño inadecuado del lugar de trabajo provocan frecuentemente tirones musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda. Todos los puntos anteriores se refieren al medio ambiente de trabajo, todos estos aspectos influyen en las labores que realiza el trabajador.

Los ingenieros han realizado una serie de estudios en los que toman en cuenta la situación especial del centro de trabajo y adaptarlos al hombre y no que el hombre se adapte a ellos, con ello se busca un remedio para que el hombre desempeñe sus faenas de la mejor manera posible.

8. La Inspección de Trabajo.

La inspección, proviene del latín inspectivo que significa cargo y cuidado de velar sobre una cosa, en tal virtud en nuestra materia la inspección tiene como objetivo primordial el de vigilar que en todos los centros de trabajo, se cumplan las leyes y disposiciones del ramo de la seguridad e higiene.

La inspección es uno de los medios más complejos para la verificación de las normas, ya que se desenvuelve de diversas formas, como lo es la inspección especial, la periódica, la de verificación, extraordinarias, todas de seguridad e higiene y de condiciones generales de trabajo, así como las inspecciones a generadores de vapor y recipientes sujetos a presión.

Denominación que identifica la dependencia gubernamental que por disposición de la Ley Federal del Trabajo...".⁴⁷

La inspección del trabajo es establecida en los términos del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo el 23 de diciembre de 1969, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1º de abril de 1970.

La inspección del trabajo, implica el trabajo de varias personas, inmiscuidas en ella, se encuentra integrada por la Inspección Federal del Trabajo y por inspectores de Trabajo, que se encargan de verificar el cumplimiento de estas normas de trabajo.

8.1. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Es una Dirección que depende de Subsecretaría del Trabajo, se encarga de coordinar la ejecución de todo proceso de inspección. El reglamento interior de la STPS nos aporta una idea de la importancia que tiene este departamento.

Este departamento tiene las funciones de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad, las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo en los centros de trabajo. Programar y practicar inspecciones; realizar estudios y acopio de los datos que soliciten las autoridades para mejorar la convivencia entre patrones y trabajadores.

Una de las formas de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo es el coordinar a los inspectores que realizan investigaciones por medio de

questionarios que contestan los trabajadores en sus centros de trabajo; y es en el archivo donde se descarga la información y se clasifica. Es necesario destacar, que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo se encuentra organizada por diferentes direcciones, subdirecciones y departamentos, cada uno con funciones específicas y personal capacitado.*

Las Inspecciones que se realizan son: Iniciales, de verificación, periódicas y extraordinarias (de seguridad e Higiene y de Trabajo), además de las inspecciones a generadores de vapor y recipientes sujetos a presión.

2.2. Inspectores del trabajo.

El inspector de trabajo, es el servidor público encargado de vigilar el cumplimiento laboral en los centros de trabajo verifica que las normas laborales mexicanas de trabajo, se lleven al pie de la letra, con el fin de proteger a los trabajadores de accidentes y observar el cumplimiento de sus derechos. A continuación haremos referencia a una pequeña definición que dice:

son las personas que realizan la función de inspección del trabajo.”⁴⁸ Los inspectores del trabajo, deben ser personas capacitadas, tener los conocimientos necesarios en la materia, es por ello que se han ampliado los requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo, para poder ser parte de este grupo de inspectores, se necesita ser por lo menos pasante de la licenciatura en derecho, en ingeniería o su equivalente; y demás previstos por la ley. Esto

* Anexo 3.

idem.

s con el fin de proporcionar mayor seguridad durante el desarrollo de la inspección.

Los inspectores tienen la obligación de identificarse con la persona que realiza la diligencia, observar que durante la inspección que sea requerida por el superior jerárquico, debe realizar conforme a lo establecido en la orden de inspección y levantar acta fundamentada por cada inspección que se realice, haciendo constar la intervención de patrones y trabajadores así como las violaciones a normas de trabajo y seguridad e higiene.

Además, debe denunciar ante el Ministerio Público, los hechos que se susciten o se conozcan con motivo de las diligencias de inspección, cuando los mismos puedan configurar la comisión de un delito.

Con esto, hemos terminado la exposición, de los conceptos que consideramos más relevantes en la proposición que hacemos del estudio del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES LEGALES DE LA SEGURIDAD E HIGIENE

Punto a resaltar en la presente investigación, lo constituyen los antecedentes de la evolución histórica de la seguridad e higiene en el mundo, que trataremos en el siguiente capítulo. Como lógico de suponer, en los orígenes de la sociedad trabajadora, tanto en Europa como en América, no existían normas que regularan las obligaciones y derechos patronales y obreros en materia de seguridad e higiene.

Observaremos la evolución de estas sociedades durante la Edad Media, la Revolución Industrial y sus consecuencias en el siglo XX, respecto de la forma de regular la seguridad e higiene; que en un principio fue muy exigua sin muchas ideas y sólo se consideraba como una asistencia social. Debemos recordar que durante la historia del hombre, siempre se ha buscado la libertad y la dignidad del ser humano. Es por eso, que el progreso de esta materia fue lento y es hasta la Revolución Industrial, donde surgen una serie de estatutos tratando de dar solución a los problemas que aquejaban en esa sociedad.

Pero no sólo, hablaremos de Europa, sino también de nuestro país, México, buscando sus orígenes y su desenlace final en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio ambiente de Trabajo. No cabe duda que la historia del hombre, refleja las necesidades que se tuvieron, pero no sólo eso, sino también sirven para forjar un mejor futuro para las nuevas generaciones.

2.1. Europa en la edad antigua.

En un principio la seguridad e higiene en el trabajo, no existía, como la conocemos en la actualidad; ya que su antecesor era la asistencia social, no como una medida preventiva que tratará de salvaguardar la integridad del hombre que sufría un riesgo, sino como aquella que protegía sólo a las personas mediante instituciones mutualistas.

Es necesario recordar que en el mundo antiguo, únicamente los esclavos (negros, hebreos y otras razas), eran los que trabajaban a favor de sus dueños (quienes tenían derecho de propiedad); eran considerados como objetos, eran vendidos y comprados en mercados y no tenían derechos, para ellos no existía la ley ni la justicia. Para Aristóteles, el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y la política.

Sin duda, existían grandes ciudades como Atenas y Roma, pero debido a que en Atenas no se encuentran antecedentes concretos, de la seguridad e higiene en el trabajo se aludirá a esta cultura tan exquisita; y pasaremos a estudiar la regulación que tuvo en Roma.⁴⁹

Debido al incremento de la población, la carencia de esclavos que realizaran el trabajo y el incremento de hombres libres que se arrendaban para realizar las tareas surgen instituciones que se encargan de regular la materia, pero Roma no existía el derecho del trabajo, sólo se regían por el derecho civil, la célebre *locatio conductio operarum*, era el viejo contrato de arrendamiento de servicios se regulaba la compra-venta y el arrendamiento de esclavos y

⁴⁹ DÁVALOS José. Op. Cit., p. 5.

minales de carga. Posteriormente surge una institución que no guarda parecido alguno con los sindicatos, eran los llamados *Collegia Opificum de Roma*, eran instituciones creadas por hombres libres, las cuales se encontraban agrupados por oficios y su función principal era la asistencia social, de carácter religioso y mutualista.

También surgen nuevas instituciones contractuales como la *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*, la primera tenía por objeto la realización de una obra de terminada y la segunda la prestación de un servicio; ambos contratos proporcionaban temporalmente y mediante una remuneración, objetos o energía humana.⁵⁰

Durante algunos años, la legislación que existía hasta ese momento, fue de utilidad, sin embargo, la necesidad de regular la relación del hombre con su ámbito de trabajo y el patrón, es que surgen otros medios de controlar esas necesidades y es en Francia, durante el régimen medieval, que surgen las corporaciones de maestros o *Corps de Métier* eran asociaciones obreras o de artesanos del mismo oficio, se encontraban integrados en primer lugar por los “aprendices” (quienes tenían un periodo de enseñanza); en segundo lugar por los “compañeros”, quienes tenían un grado superior al de aprendiz y egaban ahí después de haberse preparado, siendo los verdaderos activos del taller; y por último los “maestros” quienes eran los jefes de los talleres.

Los aprendices luchaban por mejorar sus condiciones de trabajo, los compañeros para llegar a ser maestros, deberían de efectuar una obra. Como

DE LA CUEVA Mario. Op. Cit., p. 5 y 6.

es de suponer, no existían reglas que protegiera a estos trabajadores, ya que sólo existían las instituciones de beneficencia y asistencia médica.

A causa de las luchas entre sus agremiados las corporaciones decayeron, debido a los privilegios que o tenían en beneficio de los “maestros”, mismos que no permitían que los aprendices y los compañeros pudiesen ascender; no obstante eso, se formaron las asociaciones de los primeros que lograron instaurar sistemas de ayuda mutua.⁵¹

El fin de la Edad Media, es un signo inequívoco de la necesidad de un cambio radical en la forma de establecer las leyes y normas de una sociedad evolutiva, que con la revolución industrial, cambia por completo su forma y estilo de vida.

2.1.2. La Revolución Industrial.

Con el nacimiento de la Revolución Industrial en Gran Bretaña, y derivado de los fenómenos originados por la misma, es en este país donde surgen los inicios de la producción de bienes industriales del mundo. Durante gran parte del siglo XVIII Londres fue el centro de una compleja red comercial internacional que constituía la base de un creciente comercio exportador fomentado por la industrialización. Pero a pesar de ello, los trabajadores carecían de derechos, no contaban con instalaciones seguras y limpias, es por ello que surgen conflictos laborales procurando bienestar para los obreros dentro de las fábricas de reciente creación.

⁵¹ DÁVALOS José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit., pp. 4-7.

En ese período en Francia, el sistema gremial fue disuelto por la Ley de Chapelier en 1791, posteriormente surge la Revolución Francesa de 1789, pero es en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, (por las cartas dirigidas al Parlamento) de 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo.

Desde Hargreaves en 1764, que había inventado la primera máquina de tejer, se propició un descontento general entre los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades.

Efectivamente, comienza el auge de las máquinas, dejando a miles de obreros sin trabajo; sin embargo, los pocos que trabajaban, tenían jornadas de 12 a 14 horas diarias sin descanso, con salarios bajos, obviamente, la empresa donde prestaban sus servicios era insalubre y con grandes peligros en el uso de la maquinaria. Los obreros no eran capacitados para el uso de estas máquinas, no tenían asistencia social ni indemnización en casos de accidentes o de invalidez, la huelga era considerada como un delito, las máquinas desplazan el trabajo del hombre con gran velocidad, creando muchos múltiples problemas sociales.⁵²

El obrero fue desplazado, quedando desamparado ante el empresario, quien decide e impone sus propias condiciones de trabajo, claro, sin que el Estado interviniera, ya que se suponía que el obrero y empresario acordaban las condiciones de trabajo.

Loc. Cit.

En tanto en Francia, surge la ideología del Laissez Faire y Laissez Passer (el dejar hacer y el dejar pasar), que tiene sus consecuencias en la vida laboral: no admite, reglamentaciones y la legislación existente sólo se limitaba a respetar el orden entre las cuales se encontraba la libre contratación y la libertad de trabajo, lo que impidió durante mucho tiempo, la formulación de leyes al respecto.

Debemos recordar que con el auge de la industrialización, los obreros tenían que trabajar jornadas inhumanas, no existía la diferencia entre hombres, mujeres y niños, los dos últimos explotados lo más posible, los trabajadores debían de dormir en las inmediaciones de las empresas, con el objeto de no ser relevados de sus puestos en cuanto llegará un nuevo candidato.

El Parlamento Inglés, reconoció el derecho de asociación de los obreros, quienes forman los llamados *Trade Unions o sindicatos*, en el año de 1824 y que más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora.⁵³

El ejemplo de Inglaterra cundió en Europa los obreros de Francia y Alemania, comenzaron a manifestarse por una legislación obrera, que les permitiera una vida decorosa. Sin embargo, en Francia en el año de 1848, son reprimidas toda clase de manifestaciones de los trabajadores, clausurando los centros de trabajo. Fue en el año de 1884, cuando se consolida el derecho laboral francés, se reconocen los derechos del obrero a la asociación profesional. En Alemania, el canciller de Hierro Bismarck, había sentado las bases de un

⁵³ Ibidem.

dercho del trabajo y en 1890, se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo.

Con el desarrollo de descubrimientos científicos y de la aplicación de los mismos en la industria, las empresas comienzan a implantar máquinas diversas, y con ello un mayor número de trabajadores.

El Estado muestra interés en la materia y comienza a implementar medidas de seguridad e higiene en el trabajo, dictando una serie de normas contra los riesgos de trabajo, provenientes de motores engranajes, poleas, cuchillas, etcétera, preocupándose la industria, de crear maquinaria con una mayor seguridad en el uso de las mismas.

Un punto importante a resaltar es lo sucedido en Francia, donde se firma el Tratado de Versalles, al respecto el Maestro Cabazos señala: "Con el Tratado de Versalles, el derecho del trabajo rompe las barreras nacionales y se internacionalizó al prescribir normas de observación obligatorias en beneficio de la clase laborante."⁵⁴

2.1.2. Época moderna

A finales del siglo XIX, se dan aspectos importantes de la previsión social, la cual se ha ido desarrollando paulatinamente, transformándose en seguridad social hasta el siglo XX, marcando una diferencia entre ambas.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit., p. 23.

La provisión social aplica medidas preventivas para los riesgos a que se encuentra el trabajador y la seguridad social a través del contrato de seguro, que busca prevenir y garantizar los riesgos y las contingencias que pueda sufrir. Las disposiciones de seguridad e higiene son relativamente nuevas y sin consecuencia de la presión que sobre los patrones ejercieron los trabajadores mediante diversos pronunciamientos.

Con la industrialización surge la necesidad de dictar medidas legales que comprendieran medidas de protección internacional para que entre un Estado y otro no hubiera deferencias y se establecieran las reglas más apropiadas y usuales para el trabajador.⁵⁵

Los primeros países que se encargaron de regular en la materia de seguridad e higiene fueron Francia, España y Alemania, no sólo para los obreros, sino también, para las empresas, a continuación hablaremos al respecto.

A. Francia.

En un principio, este país reguló los riesgos profesionales en el Derecho Civil, como lo establecía la Ley de Accidentes de Trabajo del 7 de Agosto de 1898, cuya finalidad era la de disminuir la peligrosidad en las instalaciones de las fábricas, de ella se desprenden las siguientes características:

- a) Sólo se aplicaba al campo de los accidentes de trabajo, y no incluía enfermedades profesionales, y no aparecía la enfermedad profesional:

⁵⁵ Ibidem.

- b) Definía al accidente de trabajo como los ocurridos por el hecho o por la ocasión del trabajo, cualquiera que fuese el lugar en que se produjera;
- c) Distinguía el caso fortuito de la fuerza mayor definiendo al primero como todo acontecimiento imprevisto cuya causa inherente a la empresa que se produce en ocasión del riesgo creado por la propia negociación, en tanto a la segunda; como todo acontecimiento imprevisto cuya causa física o humana es absolutamente ajena a la empresa; esta distinción la establecía ya que concluía que la fuerza mayor sólo era causa excluyente de responsabilidad para el empresario;
- d) Asimismo, cuando el accidente se debía a dolo o a falta intencional del trabajador se tenía como responsable al patrón;
- e) Por otra parte, establecía a la indemnización forfataire, es decir, aquella en que debía ser parcial y no total, fijando el monto de la indemnización por los accidentes de trabajo que ocurrían;
- f) Para que el trabajador tuviera derecho a esa indemnización tenía que probar que el accidente había ocurrido en horas de labores y dentro de la misma empresa.

En 1906, se dieron diversas reformas en esta Ley, para ampliar las medidas sobre la prevención de accidentes de trabajo.⁵⁶ Durante un lapso de tiempo, no existen reformas o leyes de trascendencia y es hasta 1919, y como complemento a la Ley de Accidentes, se dicta la similar a Enfermedades Profesionales, en el cual se consideraban diversas enfermedades profesionales como las causadas por el plomo, el mercurio, tetracloroetano, benceno, afecciones gastrointestinales provocadas por el benceno, fósforo y otros, para probar si la enfermedad era causada por el desarrollo del trabajo

⁵⁶ DE BUEN Néstor, Op. cit. pp. 230-233.

realizado, se utilizaban dictámenes médicos elaborados por peritos: el trabajador era separado de la empresa, para esperar un tiempo de incubación, para determinar si está era o no, consecuencia de su actividad laboral.

Subsecuentemente, en 1938 se reforma la Ley comentada, y pasa al ámbito Laboral, pero basada en las ideas civilistas: distinguió entre contrato y relación de trabajo con el fin de que si el primero era nulo, resultara suficiente, la existencia de una prestación de servicios para generar la aplicación de esta Ley, asimismo, abarcó a todos los operarios, a diferencia de la Ley de 1898, que enumeraba a determinados sujetos que quedaban bajo su amparo, suprimió el término de la industria creadora de un riesgo específico, utilizando en la ley referida y sustituyéndolo por el empleador.

De la misma manera, el día 11 de Octubre de 1946, se promulgó la Ley relativa a los Servicios Médicos del Trabajo, donde establece que los establecimientos industriales o de cualquier otra índole, dispondrán de un servicio médico del trabajo aprobado por el Ministro de Asuntos Sociales o por su delegado, este médico tenía un horario específico: a) en los establecimientos que comprendan, como máximo diez asalariados y no presten ningún riesgo especial para la salud de aquellos, a base de una hora mensual por cada treinta de ellos; b) En los demás establecimientos, a razón de una hora mensual.

El día 13 de Junio de 1969, se establece el Decreto número 669-623, reglamentario de la ya tan citada Ley; el cual introduce que todo asalariado será obligatoriamente objeto de un reconocimiento médico, que en un principio deberá efectuarse antes de que sea contratado y a más tardar antes de la

expiración del período de prueba inmediatamente a la contratación; el reconocimiento comprenderá un examen radiológico pulmonar. Dicha visita tendrá por objeto, determinar si no se padece una enfermedad que implique un peligro para los otros trabajadores; si desde el punto de vista médico, es apto para el trabajo propuesto, y en caso contrario para el trabajo que más le conviene realizar. Cuando el trabajador cambie de empresa habiendo transcurrido por lo menos tres meses, después de una visita médica, a raíz de la cual haya sido reconocida su aptitud para el trabajo desde el punto de vista médico; no será obligatorio el reconocimiento de contratación si fuere llamado a desempeñar un empleo del mismo tipo y siempre que transmita al médico del nuevo servicio la ficha médica especialmente librada en virtud del reconocimiento. Asimismo, el médico del trabajo será el consejero de la dirección del comité de las empresas, de los delegados del personal, del comité de los comités de higiene y seguridad de los que forme parte y de los servicios sociales. Por lo que respecta a la vigilancia de la higiene general de la empresa (limpieza, calefacción, alumbrado, guardarropa, lavabos, alimentación y bebidas); de la higiene de los talleres y a la protección de los obreros contra el conjunto de materias nocivas y contra los peligros de accidentes, el médico hará efectuar los estudios, análisis y medidas que estime pertinentes, quedando a salvo el derecho de recurrir al inspector de trabajo, quien resolverá previo informe del médico inspector de trabajo. Vigilará la adaptación de los trabajadores en los puestos que desempeñan, las técnicas y ritmos de trabajo a las posibilidades colectivas e individuales desde el punto de vista físico y mental; la protección que se utiliza contra productos peligrosos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.⁵⁷

⁵⁷ Ibidem, Pp. 234-237.

Las Leyes comentadas, actualmente rigen en Francia, sin que hasta el momento, hayan sufrido modificaciones. El Derecho Francés fue el precursor de regular los riesgos de trabajo, de la misma manera, otros países comienzan a dictar sus medidas sobre la materia, a continuación cotejaremos otros ejemplos.

B. España.

Este país, ha dictado diversas leyes sobre Accidentes e Trabajo, el día 31 de Enero de 1900, se promulga la primera Ley de Accidentes del Trabajo, en ella se atribuye al empresario la responsabilidad del riesgo de trabajo, con lo que, coincide a la ley de Francia de 1898.

En su artículo primero señala que el accidente de trabajo es toda lesión corporal que el operario sufra con motivo o consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. También dispone que las indemnizaciones debían aumentar en una mitad más de su cuantía cuando el accidente se produjera en un establecimiento con máquinas que carecieran de aparatos de "precaución".

La Ley de Bases para las Enfermedades Profesionales del 13 de Julio de 1936, define a la lesión como "la evolución lenta, contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y que está provocada por la acción de los elementos o sustancias y en las actividades que se especifican en el cuadro anexo a las normas de aplicación y desarrollo de esta ley." A pesar de que esta Ley estableció una definición diferente a la similar de Accidentes de

Trabajo, las enfermedades profesionales fueron consideradas como riesgo de trabajo.

Además, regulaba la posibilidad de que una empresa no hubiera practicado los reconocimientos médicos reglamentados, o se hubiera mantenido al operario en el trabajo pese a los datos desfavorables de la inspección, se le imponía la infracción, recayendo sobre el empresario.

El 21 de Abril de 1966, se dicta la Ley del Seguro Social, reformada posteriormente en 1972, la cual en su numeral 84 define el accidente de trabajo como "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena" (sustituye la palabra operario por trabajador, que tiene un significado más amplio).⁵⁸

La Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, promulgada el 9 de Marzo de 1971, dispone regulará la protección obligatoria mínima de las personas comprendidas en el ámbito del sistema de la seguridad social, a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y de lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar en los centros y puestos de trabajo en que dichas personas desarrollen sus actividades.

En cada Delegación de Trabajo se establecerá un consejo provincial de seguridad e higiene del trabajo para que, en su ámbito respectivo, estimule y coordine las iniciativas y actuaciones de cuantos organismos, empresas y personas desarrollen actividades relacionadas con tales materias. Cada

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ariel. Barcelona, 1973. pp.20-30.

empresa tendrá un reglamento interior de seguridad e higiene del trabajo que ocupen cinco o más activos, el empresario designará un vigilante de seguridad, cuyo nombramiento deberá recaer en el técnico más calificado en prevención de riesgos profesionales, o, en su defecto, el trabajador que haya acreditado haber seguido con aprovechamiento algún curso de seguridad en el trabajo o de socorrismo, y a falta de ellos el que se encuentre más preparado en estas materias, que deberá realizar, alguno de los cursos de referencia.

Respecto de la responsabilidad del empresario, no es el único que lleva toda la responsabilidad, ya que no excluye de las infracciones en materia de seguridad e higiene a las personas que trabajen en funciones directivas, técnicas, ejecutivas o subalternas siempre que esa responsabilidad, les pueda ser imputada.⁵⁹

El día 30 de mayo de 1974, se aprobó la Ley General de la Seguridad Social, que sustituye a la Ley del Seguro Social, la cual contiene los regímenes especiales de trabajadores agrícolas, del mas y funcionarios públicos, civiles y militares. Dispone, además, que corresponde al Estado la ordenación, jurisdicción e inspección acerca de la seguridad social, está no podrá ser objeto de contratación colectiva.⁶⁰

Uteriormente, el 20 de Junio de 1994, sufre reformas, estableciendo que el Estado, por medio de la seguridad social, garantiza a los operarios por cuenta ajena en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos,

⁵⁹ ALMANSA Pastor, José M. Derecho de la Seguridad Social, Séptima Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1991 pp. 84-90.

⁶⁰ ALONSO, Olea Manuel y Tortuero Plaza José, Instituciones de Seguridad Social, Decimoquinta Edición, Editorial Civitas Madrid, 1997, pp. 19-54.

ción sean eventuales, de temporada o fijos, aún de trabajo discontinuo e incluidos los activos a domicilio y con dependencia, en todos los casos, de la categoría de profesional del laborioso y de la naturaleza común o especial de su relación laboral, trabajador por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de 18 años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen reglamentariamente; socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado; estudiante y funcionarios públicos, civiles y militares.

De igual forma, tiene acción protectora del sistema de la seguridad social comprendiendo los siguientes puntos:

-) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo;
-) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior;
-) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad laboral transitoria, invalidez, en sus modalidades contributivas y no contributiva, jubilación, las prestaciones por desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial;
-) Prestaciones familiares por hijo a cargo;
-) Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como aquellas otras materias en que se considere conveniente.⁶¹

⁶¹ Ibidem.

En cuanto al concepto de asistencia social, la seguridad social, con cargo a los fondos que a tal efecto se determine, podrá dispensar a las personas incluidas en su campo de aplicación y a los familiares o asimilados que de ellas dependan los servicios y auxilios económicos que, en atención a estados y situaciones de necesidad, se consideren precisos, previa demostración, salvo en casos de urgencia, de que el interesado carece de los recursos indispensables para hacer para hacer frente a unos y a otras.

Además, las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales colaborarán en la gestión de la seguridad social, en relación con las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional; se considerarán mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social.

A las asociaciones legalmente constituidas con la responsabilidad mancomunada de sus asociados, cuyas operaciones, se reduzcan a repartir entre sus asociados: el coste de las prestaciones por:

- a) Causa de accidente de trabajo;
- b) Enfermedades profesionales padecidas, por el personal al servicio de los asociados, en la situación de incapacidad laboral transitoria y período de observación; y en las demás situaciones, la contribución que se le asigne para hacer frente, en régimen de compensación, a la siniestralidad general derivada de la aludida contingencia;
- c) La contribución a los servicios de prevención, recuperación a favor de las víctimas de aquellas contingencias y de sus beneficiarios;

Los gastos de administración de la propia entidad.⁶²

Alemania.

En este país, siempre se ha procurado por la Seguridad Social de sus trabajadores, el canciller Otto Von Bismark, luchó por la reglamentación sobre particular, quien previniendo una lucha de clases que sería perjudicial al desarrollo de su país, llevó a cabo un plan que consistió en la promulgación de una Ley que fuera en contra de la idea de Seguridad Social que pretendía establecer el pensamiento Socialista de Alemania.

Procuró la protección del trabajador marcando un límite a la explotación de lo que era objeto, pero no admitió el elemento colectivo, no reconoce el interés profesional ni la existencia de los sindicatos, por ello en 1878, crea una Ley que sanciona las asociaciones, prohibiéndolas y que por medio de propagandas sociales demócratas, socialistas o comunistas, tendieran al derrocamiento del orden político o social existente.

Con lo anterior, pretendió a dar un golpe duro a los obreros organizados del país, pero para tranquilizar a la masa trabajadora, y evitar levantamientos sociales dictó en el año de 1881, la Ley del Seguro Social, mediante la cual, la implantación de seguros sociales tenían un carácter obligatorio con la participación del Estado.

⁶² VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Tr. M^{te} José Treviño. Editorial Tecnos. Madrid, 1997. pp. 50-60.

La Ley del Seguro de Enfermedades, dictada el 15 de Junio de 1883, se aplicaba en un principio a trabajadores de la industria, pero más tarde, reguló a los similares del comercio y la agricultura.

El 6 de Junio de 1884, se promulga la Ley de Seguros de Accidentes del Trabajo, que sancionaba el seguro contra accidentes para los trabajadores de la industria, en 1886, sufre reformas, aplicándose a además, a los laboriosos agrícolas. Se crea el seguro de invalidez y vejez el 22 de junio de 1889, y más tarde se agrega el de muerte en 1911.

Más tarde, al concluir la Primera Guerra Mundial, surge el Tratado de Versalles el 28 de Junio de 1919, dicho tratado contiene un apartado especial de derecho del trabajo, donde se atribuye importancia internacional a los riesgos profesionales que son aplicados en diversos países. De esta forma comienza la regulación en casi todos los países en materia de seguridad e higiene aplicando, Alemania (ambas) dichos acuerdos.

No es hasta, el 26 de Abril de 1951, Alemania Democrática, cuando promulga la Ordenanza sobre el Seguro Social, mediante la cual se establece que el reglamento respectivo deberá contener los principios necesarios para que, en las empresas, administraciones populares y en las equiparadas a éstas, puedan realizarse las funciones institucionales por los asegurados mismos, observando el principio de la propia administración.

Para los asegurados que no pertenezcan a empresas o administraciones populares o equiparadas a éstas, y para los de las privadas, se crean en las provincias departamentos y oficinas de esa índole y sucursales, las cuales se

cargan del pago de prestaciones en dinero a las personas ocupadas en empresas privadas, a los jubilados, artesanos, campesinos y otros trabajadores dependientes a quienes correspondieren prestaciones en dinero, así como a los asegurados voluntarios.⁶³

El 18 de Agosto de 1980, se creó el Código Federal Social, el cual implanta la existencia tanto social como educacional con el objeto de tener justicia y seguridad social, protege no sólo al activo sino también incluye a los familiares de éste.

Después de la unificación de Alemania, en 1991, se promulgó la Ley del Seguro Social, en la cual se establecen pensiones y prestaciones del seguro de accidentes.

En el presente estudio, la evolución que tiene el derecho social, específicamente en materia de seguridad e higiene en los países desarrollados en Europa, gracias a la Revolución Industrial, el hecho es que, estas normatividades fueron base para ofrecer protección al asalariado durante su jornada de trabajo.

2. México.

En México, como en otros países de Latinoamérica, se inicia de manera tardía la regulación en materia de Seguridad e Higiene, debido a los continuos casos de proporcionar a la clase obrera, un conjunto de normas reguladoras

63 BUEN Nèstor, Op. cit. pp. 240-245.

a la materia; la falta de aplicación de las mismas, se debe principalmente, a las condiciones de vida que prevalecían en esa época, la explotación de los indígenas y la avaricia de los conquistadores, no permitieron el auge de las medidas que permitieran una adecuada relación patronal.

Como es lógico suponer, en la época de los aztecas, no existía lo que hoy en día conocemos como medidas de seguridad e higiene su forma de regulación fueron con ciertas condiciones de asistencia social, como el de contemplar la forma de atención a nuestros ancianos, pero sin ninguna trascendencia en materia. Es con la llegada de los españoles que se conoce a la esclavitud que no era regulada, y los oriundos del país en conquista prestaban sus servicios al mejor postor, como los artesanos y obreros que eran libres, que ofrecían sus servicios sin horario o jornada de trabajo ni salario y demás prestaciones con motivo de su relación laboral.⁶⁴

Como es lógico suponer, debido al incremento de mano de obra, las haciendas y a la población, surge la necesidad de crear leyes o instituciones que regulen las actividades de los trabajadores. Pero no es sino, hasta 1917, a consecuencia del movimiento obrero de 1910 cuando realmente, se inicia un cambio en la vida del trabajador, pero este punto se analizará más adelante.

2.1. Época Colonial.

En México, no existía el derecho del trabajo, así que se aplicaban las reglamentaciones coloniales como lo son: las leyes de las Indias, las Siete

⁶⁴ DÁVALOS José, Constitución y Nuevo Derecho, pp.23 y 24.

rtidas y la Novísima recopilación. A continuación, hablaremos de las leyes las Indias, que se concedieron por iniciativa de los reyes católicos, a fin de itar la explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas. En estas es encontramos disposiciones sumamente humanas y de calidad social, que eluso hoy en día se encuentran en algunas leyes vigentes. No se pretendía a igualdad entre los patrones y los trabajadores, estas leyes constan de atro tomos, en los que se establecen algunas medidas de trabajo para los abajadores.

Maestro Mario de la Cueva, cita a Genaro V. Vázquez que en su obra octrina y Realidades en la Legislación para las Indias, señalando que en estas osiciones contenían una jornada máxima de trabajo, los descansos manales que respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, protección al salario, cuidando que el pago sea efectivo, oportuno, íntegro y presencia de un testigo de reconocida calidad moral, la protección a la ternidad; el establecimiento de la edad mínima (14 años) para poder prestar rvicios, la protección en relación de labores insalubres, habitaciones iénicas y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de ario para el caso de enfermedades.⁶⁵

bemos recordar que en esta época existía una expresión muy común entre s habitantes de la Nueva España, "obedézcase pero no se cumpla", como es íco los patronos no obedecían las leyes, puesto que no existían las medidas esarias de coacción para su aplicación, no existían organismos que se

LA CUEVA Mario. Op. cit., p. 35

edicaran a vigilar su cumplimiento y las autoridades se confabulaban con los capitalistas para ignorar las leyes.⁶⁶

Ante esta situación surge una institución que pretendió proteger a los indígenas, la Encomienda la cual establece distintos elementos, en ella al encomendero se le asignaba un número determinado de indígenas los cuales debían de servirle y tributarle al encomendero, que se encontraba obligado a darles un buen trato e impartir de la doctrina cristiana, sin embargo, este sistema propició un mayor casos de explotación sin atender los fines de la encomienda.⁶⁷

De esta forma surgen otras formas de trabajo sin que sean reglamentadas, el repartimiento o cautequil, es establecido a finales del siglo XVI, y era la facultad que se les daban a los señores de sacar a los indígenas de sus pueblos para realizar trabajos en minas y faenas del campo.

Este servicio era obligatorio y lo realizaban los varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido justamente, sin embargo, si el varón se negaba a realizar trabajo, era merecedor a injustas multas. "Ante tales injusticias, en 1601, la cédula real prohibió el repartimiento; en 1609 se restableció con ciertas formas. En 1631 fue abolido definitivamente, quedando sólo la obligación de los pueblos de indios a aportar el 4% de sus habitantes para el trabajo en las minas."⁶⁸

AVALOS José. Op. Cit., pp. 25 y 26.

ibidem.

ibidem, p.26 y 27.

llamado jornal o peonaje, surge por la necesidad de los aborígenes de conseguir trabajo, se dirigen a las haciendas donde el salario en una parte es pagado con maíz, posteriormente los trabajadores se veían obligados a instalarse en la hacienda, y debido a las deudas que contraen con el propietario, los diezmos y tributos, se ven en la necesidad de permanecer él y su familia eran los llamados peones acasillados. Los obrajes son el inicio del desarrollo manufacturero, se encontraban en condiciones precarias e insalubres, los trabajadores no podían salir del establecimiento, se encontraban en harapos, desnutridos e incluso eran castigados severamente si cometían alguna falta en el interior de la manufacturera. No logran un desarrollo favorable y sólo se producían manufacturas que fueran consumibles en las cercanías del establecimiento.

Los talleres y los gremios son otras formas de trabajo que surgen en la Nueva España, los primeros se encontraban regulados por medio de ordenanzas y de reglamentos, en ellos trabajaban por jerarquías, el maestro, oficial y el aprendiz, se restringía la producción y se aumentaban el plazo de aprendizaje y de exámenes para aspirar un puesto más alto. Los gremios evitaban el avance técnico en las industrias, restringían la libertad de trabajo, ya que si se encontraba afiliado a un gremio determinado, no podía dedicarse a otra actividad.

Mario de la Cueva señala en su obra: "...las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres."⁶⁹ Las ordenanzas de los gremios eran elaboradas por ellos, las autoridades en este caso el Ayuntamiento de México

MARIO DE LA CUEVA Mario, Op. cit., pp. 39.

posteriormente por el Virrey, sin cambio alguno. El 8 de Junio de 1813 desaparecen los gremios, por medio de una Ley donde se establecía que todos los hombres podían dedicarse al oficio que más les agradara, sin licencia ni filiación del gremio.

Lo antes expuesto, demuestra que durante la época de la colonia, a pesar de que existía una regulación en materia de seguridad e higiene, estas disposiciones no eran cumplidas dando como consecuencia el mal trato y menos precio a los trabajadores de la Nueva España.

2.2. México Independiente.

El episodio que se recuerda es conocido en la historia del país como “el grito de Dolores”, es la primera manifestación mexicana en contra de la dominación española. Los hechos sucedieron tras la errada conspiración de Valladolid en 1809, que se extendió a la ciudad de Querétaro, la cual es protegida por el corregidor Miguel Domínguez, quien permitía se reunieran en la casa del párroco Miguel Sánchez, abogados, sacerdotes y militares como Ignacio Allende y Juan Aldama. A ellos se unió el párroco del pueblo de Dolores, Miguel Hidalgo y Costilla.

Descubierta la conspiración, doña Josefa Ortiz, esposa del corregidor, alertó a Hidalgo, quien en la madrugada del 16 de septiembre de 1810, en la primera misa con los vecinos de su parroquia, proclamó la independencia y en

pañía de un reducido grupo de patriotas se alzó en armas, iniciándose así guerra por la Independencia que no triunfaría sino hasta 1821.⁷⁰

El primer acto legislativo que se realizó durante esta etapa en la vida de México es el Decreto de la Abolición de la Esclavitud por el cura de Dolores Hidalgo el día 9 de Octubre de 1810. Otro acto que se recuerda en beneficio de los asalariados se encuentra en el "artículo 22 de los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, en el cual se estableció: Ningún empleado, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que se eleve al prestigio de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia... más adelante en su artículo 30 dice: Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y los calificará el desempeño de ellos."⁷¹

Uno de los pasos que se dan para el beneficio de la sociedad en materia social, pero, López Rayón, no es el único en preocuparse de ellos, ya que en Morelos y Pavón en los Sentimientos de la Nación, expresa dentro de sus veintitrés puntos doce de ellos se refieren a la justicia social, hace mención al jornal de los pobres, evitar la opulencia y la indigencia, así como que los trabajos se otorguen a americanos y muy excepcionalmente a los extranjeros.

Por estas disposiciones fueron en vano, ya que por la duración de este movimiento armado se desgastan las ideas y los hombres; las leyes no sirven

la de la Independencia (México)". Enciclopedia Microsoft® Encarta® 99. © 1993-1999 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.
VALOS José, Op. Cit., p. 30.

o nada y los sujetos que realizan una prestación de servicio ven como empeora su situación; y es cuando se pone fin a la guerra cuando se empiezan a obedecer estos preceptos.

2.3. El Constitucionalismo.

Entre 1814 a 1824, no surgen normas o leyes que se ocupen del trabajador ni con la Constitución de 1824, ya que no se mejora la vida del peón: puesto que la jornada de trabajo era de 18 horas laboradas y salarios de dos reales y medio y para la mujer y los niños que trabajaban era de un real a la semana. Esta situación perduró durante 31 años y sólo se incrementó seis centavos al salario. Ni las constituciones centralistas de 1936, (las 7 Leyes Constitucionales), las Bases orgánicas de 1843, ni el Acta de Reforma de 1847, establecían mejoras a los trabajadores: sin mencionar que se vive bajo una dictadura rigurosa y sin los más mínimos deseos de cambiar la vida del trabajador.⁷² Es así como transcurre la vida de un país, de reciente creación y una población cuya miseria era su principal característica.

Después de derrocar a Santa Anna, se convoca a un Congreso Constituyente el 16 de Octubre de 1855 que da como resultado la Constitución de 1857, en la cual se encuentran disposiciones de la materia laboral, relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo, la garantía de no ser obligado a prestar un servicio o trabajo sin que medie retribución, son pocas las reformas que se realizaron, ya que el trabajador tenía grandes carencias económicas y por lo

Loc. Cit., pp. 30 y 31.

to sociales, era necesario establecer un cambio para la protección del
 ariado, pero tardó algunos años en presentarse.⁷³

ante años, el país no tiene una ley que se ocupe de los derechos de los
 ajadores, si bien es cierto, que la Constitución de 1857, establece algunas
 as de transformación de la actividad laboral, no es sino hasta la llegada del
 hiduque Maximiliano de Habsburgo, que se establece estatutos en los que
 dignifica al trabajador y establecen las formas de prestación del trabajo.
 e tema lo trataremos a continuación.

4. De Maximiliano a Flores Magón.

hasta la llegada del archiduque Maximiliano de Habsburgo, y convencido de
 el progreso de una nación no se puede fincar en la explotación del hombre
 el hombre, expide una legislación el 10 de Abril de 1865 la cual protege a
 trabajadores y a los campesinos, este estatuto es llamado Estatuto
 visional del Imperio, que en sus artículos de las garantías individuales
 híbe el trabajo gratuito o forzado y los menores deben ofrecer sus
 vicios con autorización de sus padres o tutores, se encuentran insertos en
 artículos 69 y 70, de este estatuto en el capítulo denominado "Las
 antías individuales".

1 de Noviembre de 1865, expide la Ley del Trabajo del Imperio en la cual
 establece la libertad e los campesinos para separarse en cualquier tiempo
 la finca en que prestan sus servicios, jornada de trabajado de sol a sol con

os horas de reposo, descanso semanal, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, establecimiento de escuelas en las haciendas donde vivieran veinte familias más, inspección de trabajo, sanciones pecuniarias por violación de estas normas y otras disposiciones reglamentarias. Pero ante el efímero imperio de Maximiliano, estas disposiciones quedaron como buenas intenciones.⁷⁴ Posteriormente en 1870, con el Código Civil se trata de dignificar al trabajador, estableciendo que el trabajador no es una cosa, ya que no puede ser equiparable a un contrato de arrendamiento, debemos recordar que no existía una ley del trabajo ni reglamentos, o normas que se encargaran de regular el derecho del trabajo en México.

Fue que pasar mucho tiempo para que el general Díaz a petición del Gobernador del estado de México José Vicente Villada, dictó una Ley en el año de 1904, en la que se declara que en casos de riesgos de trabajo, el patrono debía prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

El Gobernador de Nuevo León Bernardo Reyes, por su parte impulsa una ley de accidentes de trabajo, basándose en la Ley francesa de 1898, crea el 9 de Noviembre de 1906, define el riesgo de trabajo, "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él", fijando indemnización que en caso de incapacidad permanente el importe de dos años de salario.

DE LA CUEVA Mario. Op. cit., pp. 42.

hasta el año de 1906, cuando surgen dos grandes movimientos, el primero, huelga de Cananea, realizada por los mineros, quienes pedían obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que otorgaba la empresa a extranjeros, en Puebla, se impone un reglamento de fábrica que destruía la libertad y dignidad de los trabajadores, no se logró nada, ya que fueron oprimidas por medio de la fuerza, sin obtener ningún beneficio para los trabajadores.⁷⁵ Es así, como los trabajadores durante estas Constituciones centralistas y federales, no reciben una dignificación a su trabajo, necesitan pasar varios años para que estos puedan ver los frutos de sus manifestaciones.

así, como el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publica la Declaración de derechos sociales, en el mismo año, en el cual se analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, propone reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. En este aspecto recalca la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo. Establece la igualdad de salario en los trabajadores mexicanos, así como la prohibición de menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas, descanso semanal obligatorio, fijación de salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago de salario efectivo, prohibición de descuentos y multas, pago semanal de las contribuciones, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de campesinos; reglamentación de las deudas de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, higiene y seguridad en las fábricas, así como habitaciones higiénicas para los trabajadores.⁷⁶

s de esta forma en que se inicia un movimiento legal a lo largo del país, en Aguascalientes se publica la Ley de Aguascalientes el 23 de Agosto de 1914, en la cual se establece la jornada de trabajo de ocho horas, el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios. En san Luis Potosí el 15 de septiembre de 1914 se fijan los salarios mínimos, en Tabasco sucede lo mismo, una jornada de ocho horas y salarios mínimos así como la cancelación de las deudas de campesinos.

Así sucesivamente en los Estados del país, comienzan a establecerse ordenamientos en materia de trabajo. Un ejemplo es Jalisco que establece el descanso semanal y vacaciones; el 7 de Octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado "primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista que sustituye el decreto del 28 de Diciembre de 1915, que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En Veracruz el 19 de Octubre de 1914, se expide la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar en la que se establece la jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. El 6 de Octubre de 1915, se promulgó la primera Ley de asociaciones profesionales de la República.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Yucatán, se expide las leyes llamadas "Las Cinco Hermanas": la ley arrendataria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, siendo esta la última la que establece los principios del artículo 123 constitucional.

La Ley de Alvarado reglamentó las instituciones colectivas, el derecho individual del trabajo, como la jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de retribuciones, el trabajo de mujeres y menores de edad, higiene y seguridad en los centros de trabajo y prevenciones sobre riesgos de trabajo. Se crean las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. En Coahuila el Gobernador Gustavo Espinoza Morales en 1916, expide un decreto en el cual se crean dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo y el mes siguiente, expide la Ley sobre accidentes de trabajo.⁷⁷

De esta forma en que a los Gobernadores de diferentes Estados del país, les dio origen un movimiento de trascendencia para el derecho laboral mexicano, buscando mejorar las condiciones de los trabajadores dentro de los centros de trabajo, jornadas, salarios y medidas preventivas de accidentes de trabajo.

2.5. La Constitución de 1917.

La organización política responde al siguiente principio: la supremacía de la Constitución. Esto implica que ningún poder en México puede hallarse por encima de la Constitución: ni el Gobierno federal, ni los estados, ni los órganos de

VALOS José. Op. Cit. pp. 59-61.

os gobiernos federal o local. Por el contrario, toda autoridad está limitada por esta ley fundamental y a ella sometida.⁷⁸ La Constitución es la norma suprema del país y todas las autoridades, sea cual fuere su jerarquía, deben ejercer su actividad de acuerdo a los mandatos y en concordancia con los principios que en ella se establecen.

La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos vigente en la actualidad, fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor el 1 de mayo de ese mismo año. Está integrada por dos partes: la dogmática, que trata de los derechos fundamentales del hombre y contiene las limitaciones de la actividad del Estado frente a los particulares; y la orgánica, que tiene por objeto articular y estructurar el poder público, señalando las facultades de sus órganos.

La Carta Magna de México garantiza y protege en sus primeros 28 artículos los derechos fundamentales, contenidos en el título primero, capítulo 1 de la Constitución Federal. El artículo primero de la Constitución declara: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías (derechos fundamentales) que otorga esta Constitución, las cuales no podrán suspenderse, ni restringirse sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece". Este artículo garantiza la igualdad de los individuos para ser protegidos por la ley.⁷⁹

SAYEG Helu, Jorge. Introducción a la Historia constitucional de México. Segunda Edición. Editorial PAC, México, 1986, p.143.
 Ibidem, p. 145.

mediante los derechos fundamentales consagrados en la Constitución, la ciudadanía hace valer sus derechos frente al poder del Estado, trazando los límites de actuación de éste frente a los particulares. Consisten en el respeto de los derechos del hombre, que a su vez están constituidos por la facultad de los individuos para disfrutar de la igualdad, de la libertad, de la propiedad y de la seguridad.

Este magno cuerpo de leyes, producto de la Revolución Mexicana, conservó las garantías individuales establecidas en la Constitución liberal de 1857. La forma de gobierno continuó siendo republicana, representativa, democrática y federal. Se mantuvo la división de poderes en legislativo, ejecutivo y judicial. El primero, subdividido en dos cámaras: una de diputados y otra de senadores, elegidos directamente por el pueblo. El presidente de la República sería escogido por votación directa y duraría en el cargo cuatro años (en virtud de una reforma, ampliado luego a seis), sin que pudiera ser reelecto.

Además, en su articulado se incluyeron dos secciones novedosas: las correspondientes a los derechos agrarios y a los derechos de los trabajadores, ambos colectivos y no individuales. Es la única constitución que ha tenido México en el siglo XX. El artículo 73 de esta Constitución, autorizaba al poder legislativo para regular la materia del trabajo; y el artículo 5º, agrega un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, así como una jornada de ocho horas y la prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y menores de edad.

Pero eso no es todo se crea un artículo especial para regular la materia de trabajo y es el artículo 123, denominado Del Trabajo y la Previsión Social en sus fracciones XIV, XV, XXX, regula la en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La fracción XV de la Constitución de 1917, la cual se refiere a la seguridad e higiene de los centros de trabajo, quedó de la siguiente manera:

"XV. El patrono 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, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto se establezcan las leyes".⁸⁰

El texto original del artículo 123 facultó a las legislaturas de las Entidades Federativas a legislar en materia de trabajo, por lo que surge la necesidad de crear las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje; que se encuentran integradas por representantes obreros, patronales y del Gobierno y dedicadas a la atención de los problemas originados por la expedición y aplicación de las normas laborales.

La naturaleza misma de nuestro régimen federal ocasionó problemas respecto a la interpretación de las disposiciones constitucionales en los casos que trascendían el ámbito geográfico de las Entidades Federativas cuyas leyes laborales no resolvían dichas cuestiones. Ante esta situación, en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de reglamentar la

⁸⁰ DÁVALOS José. Op. Cit., pp.62-69.

competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales; en las industrias cuyo establecimiento o explotación fuese motivo de contrato o concesión federal, (en los casos en que por convenio de la mayoría de representantes de una industria y los trabajadores del ramo se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción federal).

El ordenamiento de la creación de dicho tribunal determinó que estaría integrado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno nombrado por la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo; asimismo, estableció su asiento en la capital de la República y la existencia de las mismas Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias.

En 1929 se reformó el artículo 123 Constitucional para reservar la expedición de Leyes en materia de trabajo como facultad exclusiva del H. Congreso de la Unión, con la modalidad de que su aplicación y vigilancia quedaban conferidas a las autoridades locales, en los asuntos reservados a su competencia.

2.6. México moderno.

Con las necesidades que tiene la sociedad, y los distintos reglamentos y leyes que surgen a lo largo y ancho del país, comienza la unificación de criterios. Esta Ley nace con esa exigencia, ya que se debe un trato distinto a los trabajadores, a las huelgas y a cualquier clase de conflicto colectivo, es así como el 6 de Septiembre de 1929 se modifican los artículos 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución. Es así como

Después de estas reformas, donde se le atribuyen jurisdicción a autoridades federales y locales que nace la Ley Federal del Trabajo de 1931, esta Ley fue promulgada el 18 de Agosto de 1931.⁸¹

Cabe resaltar, que ya se habían establecido precedentes suficientes, para la creación de un ley Federal del Trabajo, se modifican algunas fracciones del artículo 123 de la Constitución, para la adecuada aplicación del nuevo estatuto.

2.2.6.1. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Es la primera Ley en regular la inspección a los centros de trabajo en su Título Octavo Capítulo I señala a los Inspectores del Trabajo los cuales serán locales o federales. Dentro de sus funciones primordiales se encuentran: el de cuidar de que en todos los centros de trabajo y en los talleres se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene de acuerdo a la ley y a sus reglamentos, que se respeten los preceptos que garantice las buenas relaciones entre patrones y obreros, así como el de visitar a las empresas a toda hora del día y de la noche y, además, podrán recibir quejas de ambas partes ya sea de forma verbal o por escrito.

A continuación se reproduce el artículo 334 que hace referencia a los principios de la inspección del trabajo en los años 30's que señala:

I.- A las Juntas Municipales de Conciliación;

II.- A las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje;

⁸¹ DÁVALOS José. Op. Cit., p. 72.

III.- A las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;

IV.- A la Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje;

V.- A los Inspectores del Trabajo, y

VI.- A las Comisiones Especiales del Salario Mínimo."

La Ley Federal del Trabajo en 1931 designó como autoridades en dicha materia a las Juntas Municipales de Conciliación, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, los Inspectores del Trabajo y las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; incluyendo con posterioridad a la secretaría de Educación Pública para vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los patronos que en materia educativa establecía la Constitución.⁸²

Por Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 diciembre de 1932, se creó el Departamento del Trabajo como organismo autónomo, con subordinación directa al Titular del Poder Ejecutivo Federal. Debemos destacar que esta Ley fue la primera en establecer la inspección del trabajo, basándose en la necesidad de protección para los trabajadores, sin embargo, esta ley contiene algunas deficiencias jurídicas.

2.6.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Esta Ley, al igual que otras, nace por la necesidad de modificar aspectos que se habían considerado con la Ley de 1931, debían ser conforme al dinamismo que presentaba un México con una incansable evolución. En esta

DE LA CUEVA Mario. Op. Cit., pp. 50-54.

Ley, es resultado de dos proyectos, el primero es en 1962, realizada por una Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos, se encontraba integrada por el licenciado Salomón González Blanco, la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, el licenciado Ramiro Lozano y el Maestro Mario de la Cueva. En este anteproyecto, se requiere de una reforma al artículo 123, Apartado A, en sus fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, con estas reformas se buscaba elevar la edad mínima para trabajar de 14 años, la reglamentación de los salarios mínimos, el procedimiento para repartir las utilidades entre los trabajadores, la estabilidad de los trabajadores en el empleo y la definición de la competencia de autoridades locales y federales del trabajo.

Posteriormente, se encuentra un proyecto en el año de 1968, realizado por una Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, la cual es divulgada por el Ejecutivo entre los sectores de interés, con el objetivo de que las partes emitieran su opinión, una vez realizadas las modificaciones, se presenta nuevamente a los sectores patronal y trabajador. En vista de que no sufre cambios, fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el 1° de Abril de 1970, y entre en vigor el 1° de Mayo de 1970.⁸³

A la iniciativa del Ejecutivo Federal, en el mes de enero de 1978 el Poder Legislativo reformó las fracciones XII, XIII, XXXI del Apartado A del Artículo 123 Constitucional. A través de dichas reformas se consignó en la Ley Suprema de la Federación el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo y se federalizó la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales, así como la

⁸³ Ibidem, Pp. 72 y 73.

da materia de capacitación y adiestramiento, y la seguridad e higiene en el trabajo. El 31 de octubre de 1979 se emitió el acuerdo por el que se crea el Iecomiso para el Turismo Obrero, a efecto de incorporar a los trabajadores organizados y sus familias a la corriente turística nacional, facilitándoles diversas condiciones de bienestar.

2.6.3. Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980.

La vigente Ley Federal del Trabajo de 1970, reformada en sus aspectos procesales durante los últimos días de 1979 señala en el artículo 523 (título que dice "Autoridades del trabajo y servicios sociales.") que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones fracción VI, a la Inspección del trabajo.

Por las necesidades de la sociedad, el 4 de enero de 1980 se publicó el Diario Oficial de la Federación un decreto por el cual se reforma la Ley Federal del Trabajo en sus títulos 14, 15 y 16, a fin de simplificar y agilizar el procedimiento jurídico laboral. Posteriormente el 20 de febrero de 1980 se publicó en el Diario Oficial el acuerdo por el que se autoriza la constitución del Iecomiso del Fondo de Garantía y Descuento para las Sociedades cooperativas

Como consecuencia de la adición del capítulo XVII al título sexto de la Ley Federal del Trabajo. Publicado en el Diario Oficial el día 20 de octubre de 1980, se crea la Junta Especial 14 Bis en el Distrito Federal que se encarga de

nder los conflictos laborales que surjan en las Universidades Institucionales Educación Superior.

o largo de la historia de México, nos encontramos con la necesidad que han ido los trabajadores de ser dignificados, de tener una jornada de trabajo y ario digno, de tener unas instalaciones de trabajo limpias y seguras, y que o lo anterior debió ser postergado, por el egoísmo y falta de humanidad de os cuantos empresarios y autoridades sin escrúpulos. Es por ello, que el xicano, ha luchado y seguirá luchando, por un trabajo que cubra sus esidades mínimas y que en él, se sienta seguro e integro. Por eso se crean tituciones, Leyes, Reglamentos y Normas que salvaguardan los derechos de trabajadores.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO.

En este capítulo estudiaremos de los ordenamientos jurídicos que sirven de base para la elaboración del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. Anteriormente, hablamos de la historia del Derecho del trabajo en México, específicamente de los inicios de la reglamentación de la Seguridad e higiene, en los centros de trabajo, la forma que operaba, su aplicación y la evolución de la misma en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su forma de regular sobre la materia, y la creación de las primeras Leyes de Trabajo que surgen en nuestro país.

Antecedentes Legales.

Una vez establecidos los contextos de la evolución de la reglamentación de Seguridad e higiene en los centros de trabajo de nuestro país, a través de la Ley del Trabajo; a continuación, estudiaremos de forma muy sencilla los distintos reglamentos que surgen para regular la seguridad e higiene en los centros de trabajo de manera específica.

1.1.1. Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores.

Este Reglamento fue creado en 1934 y como vimos anteriormente, esta clase de reglamentos tienen el objetivo de la exacta aplicación de una ley, ampliando lo que en ésta se señala. De este Reglamento se resalta que se toman varios conceptos en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, los cuales se encuentran desde el inicio de intentar legislar el trabajo de mujeres.

Un tal es el caso de la prohibición de emplear mujeres durante los tres meses anteriores al parto, en el que se exijan esfuerzo físico o el transporte de peso, etcétera. De la misma forma se regula el trabajo de los menores.

Este Reglamento es de los primeros que surgen a partir de la elaboración de la Ley del Trabajo de 1931, en él se encuentran medidas mínimas para salvaguardar la vida y la integridad física de los menores de edad y de las mujeres, se considera, por primera vez el trabajo de la mujer embarazada. Muchos conceptos de este Reglamento, se encuentran en las normas oficiales mexicanas relativas a la materia.

1.1.2. Reglamento de Medidas Preventivas en Accidentes de Trabajo.

Este reglamento data de 1934 y se expide con el objetivo de ampliar la ley de la materia y consta de ocho partes, y 568 artículos, donde señalan entre otras cosas, obligaciones de los patrones, obligaciones de trabajadores, comisiones

seguridad e higiene, primeros auxilios, protección de equipo y otros relacionados con la materia.

La que los patrones están obligados a cumplir con las disposiciones sobre prevención de accidentes y con las que la experiencia aconseje necesarias o convenientes. Asimismo el que pretenda utilizar o utilice una máquina de equipo para la transmisión de la energía mecánica, deberá obtener de las autoridades el permiso o autorización de funcionamiento correspondiente. También encontramos, las primeras obligaciones aumentadas para los patrones para evitar accidentes de trabajo.

Encontramos dentro de este Reglamento de Medidas Preventivas en los Artículos de Trabajo un aspecto que vale la pena resaltar y es el siguiente:

Artículo 320. Las autoridades otorgarán el nombramiento de Perito Autorizado con las facultades para la práctica de toda clase de inspecciones, a toda persona que en pleno uso de sus facultades lo solicitare, llenando los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicano por nacimiento;
- b) Haber cumplido 30 años;
- c) Ser ingeniero mecánico y tener registrado su título en el Departamento del Trabajo."

Los requisitos antes mencionados son generales para desempeñar cualquier actividad relacionada con la materia, cabe destacar el interés de ser ingeniero mecánico.

Artículo 321. Los Peritos Autorizados podrán estar al servicio ocasional de las autoridades o prestar sus servicios personales a los patrones que así lo requieran.”

En este punto encontramos un antecedente de la unidad de verificación o de organismo de certificación, ya que su única diferencia es que estos últimos son personas físicas, sin embargo, no se hace referencia que no debe tener ningún interés alguno en el centro de trabajo o bien relación con el patrón o representante de la empresa; para prestar adecuadamente sus servicios.

3.3. Reglamento de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.

Publicado en 1936, al igual que los anteriores son de carácter administrativo y es auxiliar para la aplicación de la ley. Este reglamento consta de quince capítulos, con 134 artículos.

Entre los grandes rasgos nos define qué es un generador de vapor, un recipiente sujeto a presión, una caldera, los casos en que se hace la inspección, la forma en que se realiza, tipo de inspecciones y medidas que se deben cumplir durante la inspección, además de que al realizarse una inspección inicial se otorga al interesado acta donde se evalúa sus equipos y si es necesario la certificación de los mismos; se encuentran principalmente tecnicismos de la materia.

Este reglamento se abroga por el RFSHIMAT, dando lugar a la NOM-122-PS-1996, la cual señala las condiciones de seguridad e higiene para el

cionamiento de los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o Calderas que operen en los centros de trabajo.

1.4. Nuevo Reglamento de Higiene en el Trabajo.

La Ley del 1946, consta de 76 artículos los cuales nos señalan los exámenes médicos que se deben realizar los trabajadores de acuerdo a su actividad laboral; la periodicidad de los mismos y las condiciones en que deben prestar sus servicios, es de aquí de donde se extrajeron un sin número de los artículos del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, obviamente haciendo las correcciones necesarias para nuestra época.

1.5. Reglamento de seguridad en los Trabajos de las Minas.

Este reglamento es publicado el día 2 de febrero de mil novecientos sesenta y siete, consta de 275 artículos y entró en vigor treinta días después de su publicación.

Es de suma importancia, ya que en él se señala una parte importante que desaparece en el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo pero que es regulado por una norma oficial mexicana; en específico la NOM-121-STPS, relativa a la seguridad e higiene para los trabajos que se realicen en minas de la cual hablaremos más adelante.

Diremos a grandes rasgos que habla las instalaciones en la superficie, de las minas de carbón, del manejo de los explosivos y en forma general de la seguridad e higiene en este tipo de labor, además del tipo de examen médico que se deben realizar los trabajadores de minas.

3.1.6. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Este reglamento data de mil novecientos setenta y ocho; consta de trece títulos, 271 artículos, en los cuales se hace referencia a disposiciones generales de seguridad e higiene.

Consta de disposiciones generales de seguridad e higiene en los edificios y locales de los centros de trabajo; prevención de incendios; operación, modificación y mantenimiento de equipo industrial, las herramientas de trabajo; manejo, transporte y almacenamiento de materiales, de sustancias inflamables, combustibles, explosivos, corrosivos, irritantes o tóxicos; de las condiciones del medio ambiente de trabajo; equipo de protección para el personal, de las condiciones de seguridad e higiene, de la organización de las comisiones de seguridad e higiene; de la vigilancia e inspección de los centros de trabajo y en el caso de violación de las disposiciones relacionadas con la materia, las sanciones.

Debemos resaltar que no se abrogan los reglamentos que le antecede, y es por ello que muchos de los inspectores hacían mención en sus actas de inspección de los preceptos legales ya mencionados.

darnos una idea de la importancia que tiene este reglamento, describiremos la siguiente jurisprudencia:

nta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice al Tomo XCVII, Tomo: is: 528, Página: 986

ENE DEL TRABAJO. DEBE NEGARSE LA SUSPENSION CONTRA LA ICACION DEL REGLAMENTO DE. Las disposiciones que contiene el lamento de Higiene del Trabajo son de interés social y de orden público, ya tienden, en general, a evitar posibles accidentes de trabajo, prevenir ermedades de los trabajadores, a que en los centros de trabajo existan quines con el instrumental, medicinas y material de curación conveniente y icos para practicar exámenes de admisión y periódicos, a los obreros al icio de los patronos!....por lo que contra ellas no procede la suspensión por satisfacerse los requisitos de la fracción II del artículo 124 de la Ley de paro: pues de concederse la medida, con ello se seguirían perjuicios al és general, contraviniéndose disposiciones de aquel Reglamento."*

lo tanto, la aplicación y mención de los reglamentos que anteceden al amiento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo si podían aplicarse alizarse la inspección. Además, como todas las disposiciones son de n público y de interés social, pueden ser aplicadas durante la inspección, ue el RGSHT, nunca derogó o abrogó estos reglamentos.

OTA: Esta tesis se retiró de la compilación de jurisprudencia 1917-1995 por ser ialmente igual a la tesis jurisprudencial 222, Pág. 145, de la primera parte, spondiente al tomo en materia del trabajo del propio Apéndice al Semanario Judicial de la ración 1917-1995.

2. Naturaleza jurídica de la seguridad e higiene.

finalizar el estudio de los primeros reglamentos que se encargaban de preservar la aplicación de las normas protectoras de la clase trabajadora, demos continuar con la exposición de nuestro trabajo. Como apuntamos anteriormente, la Ley Federal del Trabajo, impone a los patrones la obligación de ofrecer a sus trabajadores instalaciones higiénicas y con las mínimas normas de seguridad, en los centros de trabajo en los cuales se realizan las actividades cotidianas; cuyo fin primordial es el de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

En primer lugar, debe adoptar las medidas necesarias para evitar, si se manejan, que los contaminantes rebasen los límites permitidos por las normas oficiales mexicanas.

Las actividades peligrosas son consideradas como el conjunto de tareas derivadas de los procesos de trabajo, que generan condiciones inseguras y sobre exposición a los agentes físicos, químicos o biológicos, capaces de provocar daño a la salud de los trabajadores o al centro de trabajo.

La importancia de la seguridad e higiene, se basa en el principio elemental de salvaguardar la integridad física, salud y vida del obrero, con ello se busca el bienestar de la familia del trabajador, ya que se minimizan los riesgos de trabajo, enfermedades y muertes a consecuencia de la actividad laboral.

por ello que la previsión social, reduce al máximo los accidentes y muertes de los trabajadores, así como el de velar por la economía, tanto de los patrones

o la de los trabajadores, porque en una industria, en la que se presentan el mayor número de accidentes, se observa una producción más alta y eficaz.

Se debe pasar por alto, la capacitación que se debe dar a los trabajadores, que en ella se dan las bases para un desempeño adecuado de sus actividades, esa capacitación se debe dar al trabajador desde el momento en que inicia su actividad laboral y después de ciertos lapsos de tiempo o en caso que surjan nuevas formas de realizar su trabajo.

La capacitación se debe dar integral, desde el manejo de un utensilio o herramienta de trabajo, hasta la maquinaria pesada que se maneje en la empresa.

La capacitación en el trabajo, busca evitar, en lo posible los accidentes de trabajo provocados por el mal manejo de la maquinaria, en muchas empresas es obligatorio el uso de cascos, gafas, botas, batas o trajes, así como guantes o cualquier otro medio por el cual el trabajador puede sufrir un daño en su persona.

En el ámbito laboral encontramos los llamados contaminantes del ambiente de trabajo que son los agentes físicos, químicos y biológicos capaces de modificar las condiciones del medio ambiente del centro de trabajo que por sus características, concentración, nivel y tiempo de exposición o acción pueden afectar la salud de los trabajadores.

Los contaminantes señalados, pueden ser combatidos de diferentes formas, una de ellas es la de sustituirlos, o la de reducir los contaminantes al mínimo.

en día, las empresas cuentan con medidores especiales, para determinar nivel de contaminantes que existen en la zona de trabajo; y por último, realizar modificaciones a la forma de elaboración del producto.

as son algunas medidas que se suelen aplicar principalmente en las empresas, con el fin de mejorar sus condiciones laborales. No debemos pasar alto que todas las medidas de seguridad deben aplicarse a los trabajadores, equipos, herramientas, maquinaria o cualquier otro elemento que tenga relación con el trabajador.

En la actualidad ha surgido un nuevo concepto, que es manejado principalmente por los ingenieros y es la Ergonomía que es llamado como la adecuación del lugar de trabajo, equipo, maquinaria y herramientas al trabajador, de acuerdo a sus características físicas y psíquicas, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo y optimizar la actividad de éste con el menor esfuerzo, así como evitar la fatiga y el error humano;

En este concepto, se busca que el centro de trabajo se adecue al individuo, para que el funcionamiento de la maquinaria, equipo y herramienta, sea lo más adecuado para el trabajador, evitando agotamiento y mal gaste físico del trabajador.

Como lo antes expuesto, podemos concluir que las disposiciones relativas a las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo deben aplicarse a "todas las personas que se encuentran expuestas a riesgos en su actividad, así como en los lugares donde se realiza el trabajo, sea éste de la naturaleza que sea, en tanto que la prestación de servicios determine o fija medidas de

ridad necesarias para proteger al trabajador y que éste pueda realizar sus actividades en las mejores condiciones"⁸⁴

Autoridades competentes.

ido a la necesidad de vigilar el cumplimiento y aplicación de las normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, surge la premura de establecer autoridades encargadas de dicho control y es así como se origina la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través de sus órganos.

La Secretaría, interviene en la prevención de riesgos de trabajo en las empresas, por medio de la creación de normas de trabajo en la materia de seguridad e Higiene, misas que deben cumplir los patrones dependiendo de la actividad industrial de su empresa. Para dicha verificación, la Secretaría cuenta con áreas encargadas de realizar inspecciones en los centros de trabajo.

En el año de 1976, fue publicada la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que abrogó a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado; la misma en su artículo 40 establece las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señalando que le corresponde vigilar la observancia y ejecución de las disposiciones relativas en el precepto 123 Constitucional, en el Estatuto Laboral y sus reglamentos, promover el desarrollo de la capacitación y adiestramiento en y para el centro de trabajo, estudiar y proponer las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de

ALLENAS, Guillermo, Derecho de los Riesgos de Trabajo, Op. Cit. P 55.

s operarios y vigilar su cumplimiento; se encuentra integrada de la siguiente manera:

Secretario de Estado • Subsecretario "A" Subsecretario "B" Oficial Mayor;
 Coordinación General de Funcionarios Conciliadores; Coordinación General de
 Asuntos Internacionales; Coordinación General de Delegaciones Federales del
 Trabajo; Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del
 Trabajo; Dirección General de Asuntos Jurídicos; Dirección de Sanciones
 Subdirección de Sanciones "A"; Subdirección de Sanciones "B" Dirección
 General de Inspección Federal del Trabajo Dirección: General de Registro de
 Asociaciones Dirección General de Empleo; Dirección General de Capacitación
 Productividad Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
 Dirección General de Programación y Presupuesto; Dirección General de
 Administración de Personal; Dirección General de Recursos Materiales y
 Servicios Generales; Dirección General de Informática y Telecomunicaciones;
 Unidad de Comunicación Social Contraloría Interna; Delegaciones Federales
 del Trabajo, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.*

En el Reglamento Interior de la Secretaría, se disponen las atribuciones y
 funciones que tiene cada dirección, subdirección y departamentos que
 conforman a esta Dependencia, en específico la encargada de la inspección y
 vigilancia de las normas de trabajo, de éste se desprenden las áreas
 responsables de la prevención de riesgos de trabajo en los centros de trabajo
 son:

Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Dirección depende de la Subsecretaría "A", sus objetivos principales son de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo por medio de la Inspección de Trabajo y del registro de las organizaciones sindicales; en caso de incumplimiento de las regulaciones de trabajo imponer sanciones.

En sus inicios los encontramos como una Oficina del Departamento de Trabajo dependiente del Ejecutivo Federal; más adelante se expide el Reglamento del Departamento Federal del Trabajo en el año de 1933, mismo que adjudica a la Oficina de Inspección la facultad de vigilar el cumplimiento de las leyes y reglamentos; avenencia entre los factores de la producción; el control de inspectores y las relaciones con las Juntas Federales. Este RDFT; también se le atribuyen atribuciones de inspección a la Oficina de Higiene y Seguridad Industrial en materia de seguridad e Higiene.

Después de la instauración de la STPS, se contó con la Dirección del Trabajo, que en materia de inspección tenía a su cargo el Departamento de Inspección, que a su vez tenía la Dirección General de Previsión Social, el Departamento de Seguridad Industrial; y de la Dirección General de Servicios Médicos dependía el Departamento de Higiene en el Trabajo, de esta forma la función de la inspección se encontraba dividida en tres partes.

La Dirección del Trabajo se encargaba de vigilar el cumplimiento de la Ley; en sus inicios los encontramos en la Ley Federal del Trabajo en 1931. La base jurídica de la inspección se encuentra del artículo 402 al 406, entre las atribuciones del nuevo Departamento destacaron: Propuestas de

ciativas, aplicación y vigilancia de las Leyes Federales del Trabajo y su reglamento, Conciliación y prevención de conflictos entre el capital y el trabajo e integrantes, Promoción de congresos y reuniones nacionales e internacionales en materia laboral, Creación de comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores de conflictos, Establecimiento de bolsas de trabajo.

Lo que se quiere resaltar, es que en esta Ley no se señala que los inspectores del Trabajo necesitan acta fundamentada y motivada para ingresar al centro de trabajo a realizar la inspección.

La Ley del Trabajo de 1931, es derogada y entra en vigor el 1° de abril de 1970, surge entonces la Ley Federal del Trabajo de 1970, que por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, señala que la Inspección Federal del Trabajo es de ámbito Federal; y se crea para ello la Dirección General de Inspección del Trabajo; asignándole las funciones que actualmente tiene, creando diversos departamentos de Inspección Federal del Trabajo, para efectuar inspecciones relativas a condiciones de trabajo, higiene y seguridad industrial.

La Dirección General del Trabajo es señalada en el "artículo 540, de la LFT" que establece las funciones de la DGT:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- Facilitar información y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

Realizar los estudios y acopiar los datos que soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones:

Las demás que le confieran las leyes".

El año de 1976, mediante acuerdo interno se reestructura la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y desaparecen algunos departamentos de inspección, resultando estructurada en el esquema que valeco hasta la fecha, bajo un enfoque administrativo que procura la modernización de los servicios. El Reglamento Interior de la Secretaría, ante el decreto publicado en el Diario Oficial el 5 de julio de 1994.

En dicho capitulos se señalan sus facultades y atribuciones, integración, organización. De la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, tendremos las siguientes funciones:

Certificación y verificación del cumplimiento de las normas oficiales mexicanas relativas a seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, las hará directamente o mediante los organismos de certificación, laboratorios, pruebas y unidades de verificación debidamente acreditados.

Organizar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de certificación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los establecimientos y centros de trabajo, de patrones sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo, para verificar el cumplimiento de la actividad laboral. Las órdenes de visita serán suscritas, indistintamente, por el Director General de Inspección Federal del Trabajo o por el Director de

Inspección y Programas de dicha Dirección General; y en cada Delegación Federal del Trabajo también podrán ser firmadas por el Delegado, Subdelegado, Director o Subdirector Jurídico y Jefe de la Oficina Federal del Trabajo.

Realizar estudios, investigaciones y acopio de datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía entre trabajadores y patrones.

Formar parte del Comité de Evaluación de la Secretaría para la aprobación de Unidades de Verificación en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. Aprobar la operación de las unidades de verificación, así como solicitar, en su caso, la suspensión o revocación de la acreditación de las mismas, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, en coordinación con la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Lo anterior, se encuentra en el artículo 16 del citado reglamento.

Para optimizar el funcionamiento de esta Dirección, cuenta a su vez con la Dirección General; la Dirección de Inspección y Programación; la Dirección de Normas de Trabajo y la Coordinación Administrativa.*

Para la exacta observación de las normas de trabajo, el organismo encargado de vigilar el cumplimiento de estas normas, se rige por una Ley denominada: Ley Federal de Procedimiento Administrativo. Esta Ley es publicada el 4 de agosto de 1994 y entra en vigor a partir del 1o. de junio de 1995, consta de 10 artículos y tres transitorios. La Ley Federal de Procedimiento

istrativo se aplica supletoriamente a los actos, procedimientos y acciones de la administración pública federal centralizada.

cción General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

motivo de la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte se creó en julio de 1994 la Oficina Administrativa Nacional para el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte dependiente de la Secretaría "B"; en este marco se modificó el nombre de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo como Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, replanteándose igualmente las Atribuciones de la Unidad Administrativa.

cambio se debe a algunos cambios en sus funciones, como la elaboración de Normas Oficiales Mexicanas conforme a lo establecido en la LFSMN de 1992, teniendo en total alrededor de 116 normas en materia de seguridad e higiene.

funciones principales se encuentran en el RIST, en su artículo 20 que dice: corresponde a la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

poner adecuaciones a la regulación sobre seguridad e higiene en el trabajo y elaborar anteproyectos de normas oficiales mexicanas en esas materias;

Promover la mejora de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo;

Promover la organización, registro y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene; la capacitación de sus integrantes y proporcionar asesoría a dichas comisiones;

Evaluar el funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene registradas y sugerirles medidas adecuadas para su desarrollo y mejoramiento;

Promover cursos de capacitación para personal profesional y técnico en seguridad e higiene en el trabajo;

Impulsar y promover el desarrollo de programas de información y divulgación en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y economía, así como difundir los avances científicos y tecnológicos en la materia;

Realizar las investigaciones y estudios necesarios a fin de que la Secretaría pueda proponer al Ejecutivo Federal la adecuación periódica de las tasas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes establecidas en la Ley Federal del Trabajo;

Expedir los certificados y licencias previstos en las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene;

Otorgar las autorizaciones que correspondan para el funcionamiento de ciertos sujetos a presión, generadores de vapor o calderas, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, de conformidad con las disposiciones respectivas;

Resolver las consultas que en el ámbito de su competencia le sean formuladas por las autoridades del trabajo;

Proporcionar a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y al personal de la misma, la información que permita la programación y adecuado desarrollo de las funciones que tiene asignadas;

Promover y participar en actividades académicas o científicas sobre seguridad e higiene en el trabajo;

Promover la celebración de convenios o acuerdos de intercambio técnico y científico con instituciones nacionales, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en coordinación con las dependencias y unidades administrativas competentes;

Apoyar el funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional, la del Distrito Federal y las Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y desempeñar el Secretariado Técnico de la Comisión Consultiva Nacional designada;

Apoyar el funcionamiento del Comité Consultivo Nacional de Evaluación de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente Laboral, así como

participar en los demás comités constituidos conforme a las disposiciones de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, para la elaboración de Normas Oficiales Mexicanas, relacionadas con aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y, en su caso, en la elaboración de Normas Mexicanas:

VI. Promover en las empresas el desarrollo de los servicios preventivos de medicina del trabajo y de seguridad e higiene; proporcionarles asesoría y promover la capacitación de los especialistas técnicos de dichos servicios;

VII. Propiciar que las cámaras y asociaciones de patrones, promuevan entre sus agremiados la elaboración y aplicación de programas preventivos en materia de seguridad e higiene, ergonomía y medio ambiente de trabajo;

VIII. Impulsar la investigación y realizar estudios relativos a seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, para proponer la adecuación o expedición de Normas Oficiales Mexicanas en la materia, a fin de evitar efectos perjudiciales a la salud; o efectuarlos, en casos específicos a solicitud de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;

X. Formar parte del Comité de Evaluación de la Secretaría para la aprobación de Unidades de Verificación en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, o bien adherirse a Comités de Evaluación intersecretariales; aprobar la operación de los Organismos Nacionales de Normalización, Organismos de Certificación y Laboratorios de Pruebas, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y, solicitar, en

caso, la suspensión o revocación del acreditamiento de los mismos, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;

Promover el establecimiento de un sistema de información sobre las condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, en coordinación con las empresas, y con los organismos e instituciones de los sectores público, social y privado, cuyos objetivos sean los de estudiar el mejoramiento de dichas condiciones, y

4. Elaborar, organizar, desarrollar y evaluar programas y campañas de seguridad e higiene en el trabajo, ergonomía, mejoramiento del medio ambiente laboral y de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo a nivel local, regional o nacional, con la participación de las dependencias, autoridades y organismos que corresponda. Las facultades a que se refiere este artículo podrá ejercerlas en los términos previstos en las leyes, tratados, reglamentos y demás disposiciones aplicables, en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; de los Estados, Municipios, u organismos de gobiernos extranjeros o de carácter internacional, en este último caso, en forma conjunta con la Coordinación General de Asuntos Internacionales”.

Las funciones de esta Dirección, pueden ser ejercidas conforme a lo previsto en las Leyes, tratados y reglamentos aplicables; en coordinación con las dependencias y entidades del Departamento del Distrito Federal, de los Estados y de los Municipios y en su caso, con organismos de gobiernos extranjeros o de carácter internacional.*

Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo.

no su nombre lo indica, se encarga de coordinar las Delegaciones de Trabajo que existen en el país y el Distrito Federal, de acuerdo con el artículo que corresponde a la Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo:

Apoyar al Secretario en la organización, coordinación y fortalecimiento de Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales de la Secretaría en las entidades federativas, de conformidad con las políticas e instrucciones que él determine;

Promover, en coordinación con las unidades administrativas de la Secretaría, la desconcentración de funciones, delegación de facultades, actualización y difusión de instrumentos normativos, simplificación de procedimientos técnicos y administrativos, que regulen el funcionamiento de unidades desconcentradas, así como los mecanismos que permitan elevar la calidad de los servicios en el ámbito delegacional;

Previo estudio fundado y motivado, proponer al Secretario la creación, extinción y modificación de Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, su organización interna y el nombramiento o remoción de sus titulares, conforme a las disposiciones legales aplicables;

Diseñar en coordinación con la Dirección General de Programación y Presupuesto y con las áreas sustantivas de la Secretaría, los mecanismos de programación y evaluación que permitan medir el desempeño de las

legaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo en las entidades federativas y establecer los lineamientos para su cumplimiento;

Supervisar y evaluar periódicamente a las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo respecto al cumplimiento de los programas, planes, procedimientos, lineamientos y disposiciones en materia laboral y administrativa;

Brindar apoyo administrativo a las Juntas Especiales Foráneas de la Secretaría Federal de Conciliación y Arbitraje, a los Procuradores Auxiliares Foráneos y a las representaciones de las entidades sectorizadas, de conformidad con los lineamientos que determine el Secretario;

IV. Proporcionar los apoyos que le sean solicitados por el Secretario, los Subsecretarios, el Oficial Mayor y los titulares de las unidades administrativas de la Secretaría, para el diseño y ejecución de nuevos proyectos de la dependencia en las entidades federativas, para el desempeño de comisiones de trabajo, así como en las demás acciones que le sean requeridas;

V. Proponer y, en su caso, participar en el desarrollo de programas e instrumentos operativos, en coordinación con las unidades administrativas competentes de la Secretaría;

Formar parte del Comité de Evaluación de Unidades de Verificación en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de la Secretaría;

Establecer criterios y lineamientos con base en las políticas que determine el Secretario, a fin de lograr la adecuada coordinación de las Delegaciones con las representaciones federales en los estados, así como con las autoridades estatales, municipales y con las organizaciones sociales y privadas:

I. Promover ante las unidades administrativas de la Secretaría los apoyos administrativos y técnicos que requieran las Delegaciones para el mejor desempeño de sus funciones:

1. Coordinar la participación de las Delegaciones en la elaboración de proyectos de convenios y acuerdos, de conformidad con las unidades administrativas correspondientes de la Secretaría, y

II. Resolver los recursos administrativos que se interpongan contra las soluciones dictadas por los Delegados Federales del Trabajo, con la participación que corresponda a las unidades administrativas de la Secretaría.

Las Delegaciones de Trabajo, cuentan a su vez con Subdelegaciones Federales de Trabajo y Oficinas Federales de Trabajo.

Dirección General de Asuntos Jurídicos.

La facultad principal de esta Dirección, es la de instaurar el procedimiento sancionatorio a las empresas por violaciones a la LFT, de esta forma el RIST señala en su artículo 15 del RIST, las funciones que conciernen a la Dirección General de Asuntos Jurídicos y son las siguientes:

Representar legalmente al Secretario, a la Secretaría y a sus unidades administrativas ante los órganos jurisdiccionales, contencioso-administrativos y de cualquier otra naturaleza jurídica, en los procedimientos de cualquier índole, cuando se requiera su intervención, así como atender los asuntos de carácter jurídico que le correspondan a la Secretaría;

Formular, y presentar para su aprobación, los proyectos de iniciativas de ley, así como de los reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones administrativas de observancia general en las materias de competencia de la Secretaría, incluyendo las relativas a convenciones sobre ámbitos de carácter internacional, tomando en cuenta las propuestas que realicen las unidades administrativas de la propia Dependencia;

Gestionar la publicación en el Diario Oficial de la Federación de los documentos jurídicos que correspondan a la Dependencia. Cuando esta facultad esté conferida a alguna otra unidad administrativa, conforme a su competencia, deberá comunicar por escrito previamente a esta Dirección General la remisión que se vaya a efectuar;

Emitir opinión o preparar informes sobre las iniciativas de ley y los proyectos de reglamentos, decretos, acuerdos y demás ordenamientos administrativos que sean turnados a la Secretaría por otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal;

Asesorar jurídicamente al Secretario; apoyar legalmente el ejercicio de las funciones de las unidades administrativas de la Secretaría y actuar como punto de consulta de las mismas;

I. Revisar, dentro del ámbito de sus facultades, los convenios, contratos y, en general, todo tipo de actos jurídicos que deban celebrar las diversas unidades administrativas de la Secretaría, así como asesorarlas en la elaboración, modificación o rescisión, de los convenios y contratos que celebren las mismas, y llevar su registro para control; fungir como asesor del Comité de adquisiciones de la misma;

II. Asesorar al Oficial Mayor en la elaboración y revisión de las Condiciones Generales de Trabajo y demás normas internas de operación;

III. Compilar, sistematizar y difundir las normas jurídicas relacionadas con las facultades de la Secretaría, así como los criterios de interpretación de las mismas;

IV. Comparecer y representar a la Secretaría, ante las autoridades de carácter administrativo o judicial en los juicios o procedimientos en que sea actora o demandada, o se le designe como parte, ejercitando toda clase de acciones, defensas y excepciones que correspondan a la Dependencia; vigilar la continuidad de los juicios, procedimientos y diligencias respectivas; así como formular las demandas, contestaciones y en general todas las promociones que requieran para la prosecución de los juicios o recursos interpuestos ante las autoridades y vigilar el cumplimiento de las resoluciones correspondientes. El Director General de Asuntos Jurídicos, sin perjuicio de las facultades que se le confieren en este artículo para representar a la Secretaría ante autoridades judiciales y administrativas, podrá sustituir y ocupar mediante oficio dichas facultades;

Formular denuncias o querellas y desistimientos, así como otorgar el perdón cuando proceda y solicitar al Ministerio Público el ejercicio de las acciones que correspondan, y en su caso, comparecer a juicio penal para efectos de la reparación del daño:

I. Elaborar los proyectos de los informes previos y justificados que en materia de amparo deban rendir el Secretario y el Presidente de la República en los casos en los que se le hubiere conferido la representación Presidencial, así como los relativos a los demás servidores públicos que sean señalados como autoridades responsables; así mismo los escritos de demanda o contestación según proceda en las controversias constitucionales o acciones de inconstitucionalidad; promover y desistirse en su caso, de los juicios de amparo cuando la Secretaría tenga el carácter de quejosa o intervenir como tercero perjudicado y, formular en general todas las promociones que a dichos juicios se refieran;

II. Representar al Secretario y a las unidades administrativas de la Secretaría ante el Tribunal Fiscal de la Federación, e interponer el recurso de revisión fiscal, en términos del Código Fiscal de la Federación. Dichas facultades también podrán ejercerlas el Director de lo Contencioso. En las Delegaciones Federales del Trabajo, estas facultades podrán ser ejercidas por los directores y subdirectores jurídicos:

III. Tramitar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje los juicios laborales relativos al personal de la Secretaría y representar legalmente al Secretario en los mismos:

V. Sustanciar y resolver los recursos administrativos que le correspondan; sustanciar los relativos a resoluciones mediante las cuales se impongan sanciones por violaciones a la legislación laboral y someter los proyectos respectivos a la consideración y firma de los servidores públicos a quienes compete resolverlos, así como asesorar a otras unidades administrativas de la Secretaría en la substanciación de recursos administrativos que les corresponda resolver;

VI. Colaborar con la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo y Procuradurías Generales de la República, de Justicia del Distrito Federal y las Entidades Federativas, en coordinación con la unidad administrativa que corresponda, en las averiguaciones previas y trámites de los procesos que afecten a la Secretaría o en los que tenga interés jurídico;

VII. Formar parte de la Comisión de Estudios Jurídicos del Gobierno Federal, presidida por el Consejero Jurídico del Ejecutivo Federal;

VIII. Formar parte del Comité de Evaluación de la Secretaría para la Probación de Unidades de Verificación en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo;

IX. Instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, de previsión social, contractuales de carácter laboral y las normas oficiales mexicanas; así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por los Estados Unidos Mexicanos. En caso de violación a las disposiciones que contengan los ordenamientos, aplicar las sanciones correspondientes. La instauración,

ostanciación, resolución y firma de los acuerdos y resoluciones en estos procedimientos, se hará, indistintamente, por los siguientes servidores públicos: Director General de Asuntos Jurídicos, Director de Sanciones, Subdirector de Sanciones "A", Subdirector de Sanciones "B" y en cada Delegación Federal del Trabajo, por el Delegado, Subdelegado, Director o Subdirector Jurídico; o bien, por los servidores públicos en que el Secretario delegue esas facultades".

En lo antes expuesto, podemos observar de manera detallada, la organización de la STPS, así como las dependencias encargadas de la vigilancia de las normas de trabajo, de prevenir riesgos de trabajo y aplicar las sanciones administrativas correspondientes, de lo que se desprende la firme intención que tiene el Estado para vigilar que se cumplan las disposiciones legales de esta materia de estudio.

Debe resaltar, que por desgracia los objetivos principales de esta dependencia, no pueden ser llevados a cabo por las deficiencias que se presentan en el actuar de los inspectores de trabajo durante la inspección correspondiente, es por ello que se requiere de un esfuerzo mayor por parte de la STPS, para optimizar sus funciones.

CAPITULO CUARTO.

REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

En el presente apartado, se presentará nuestro punto de vista respecto de las modificaciones del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo: las semejanzas con los reglamentos que lo anteceden y su aplicación en las inspecciones que se realizan.

Como expusimos en el capítulo anterior, existía una diversidad de reglamentos, que se aplicaban hasta antes de la entrada en vigor del SHMAT, así como normas oficiales mexicanas en las materia de seguridad e higiene, este reglamento, viene a tratar de suplir las carencias y lagunas que existen en la inspección de trabajo, para ello realizaremos un pequeño desglose de los temas que consideramos de más importancia.

1. Autoridades competentes y la aplicación del Reglamento.

Como no hemos estudiado anteriormente, la necesidad de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, corresponden a la STPS, que a través de sus secciones y departamentos en materia de inspección, se encargan de dar cumplimiento a la normatividad laboral. En el artículo 1º del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, se encarga de observar las disposiciones que, como su propio nombre lo indica referentes a seguridad e higiene cuyo objetivo principal es el de prevenir los accidentes

enfermedades de trabajo y lograr que la prestación de las actividades laborales se desarrollen en un medio ambiente adecuado para los trabajadores. El dispositivo legal se aplica en el ámbito federal conforme a lo dispuesto en el artículo 123 apartado "A" fracción XXXI de nuestra Carta Magna; y el artículo 527 de la LFT los cuales muestra una lista de las ramas industriales y servicio, así como las empresas que se consideran del ámbito federal.

Asimismo se señala que las autoridades federales podrán verificar las empresas y establecimientos (inclusive talleres familiares) que no pertenezcan al ámbito federal en cuestiones relativas a educación, capacitación y adiestramiento.

El artículo 523 de la LFT, señala que se consideran como autoridades del trabajo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Entidades Federativas, Direcciones o Departamentos de Trabajo; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a la Inspección del Trabajo, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, a la Comisión Nacional de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y

De esta forma, señala más adelante la LFT, que dichas autoridades del trabajo podrán ejercer sus funciones conforme a lo establecido en el Reglamento interior y las normas de trabajo. Cabe aclarar que una inspección al de trabajo inicia con un acta fundada y motivada en la que se hace constar los motivos de la visita al lugar de trabajo; en ella se encuentra la

na del Director General de Inspección de Trabajo, por otra parte, el Director de Inspección y Programas, puede firmar dicho documento cuando el Director General se encuentre ausente o por motivo de urgencia.

embargo, en el caso de la imposición de multas, es el titular de la dependencia quien se encarga de firmar estos asuntos, pero no es solamente quien tiene esta facultad y la siguiente tesis señala la facultad para imponer multas a quienes no cumplan las Normas de Trabajo:

Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Apéndice 1995, Tomo: Tomo V, Parte Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis: 803, Página: 550.

MULTAS. EL DELEGADO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL TIENE FACULTADES PARA IMPONER MULTAS POR VIOLACIONES A LAS NORMAS DEL TRABAJO. Se surte en favor del Delegado Federal del Trabajo, la facultad de imponer sanciones, en base a lo dispuesto en el artículo 123 Apartado "A", fracción XXXI, incisos A) y B), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 527, 1008 y 1009 de la Ley Federal del Trabajo, 16 y 40 fracción I, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como en el acuerdo 01-2778 publicado en el Diario Oficial de la Federación,el Secretario del Trabajo y Previsión Social, concede a los Delegados Federales del Trabajo en los estados de la República Mexicana, atribuciones para iniciar los procedimientos administrativos tendientes a la aplicación de sanciones por violación a las normas de trabajo, así como a las contenidas en el Reglamento de Medidas

ventivas de Accidentes de Trabajo y al Reglamento de Higiene en el Trabajo.

Quisiéramos destacar que el reglamento que se aplica actualmente es el SHMAT, del cual realizamos su estudio.

El artículo 16 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el diverso artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo, numerales éstos, que facultan al Secretario de Trabajo para delegar funciones, al establecer el número que corresponde originalmente a los titulares de las Secretarías de Estado y el trámite y resolución de los asuntos de su competencia; y que para una mejor organización del trabajo podrá delegar en los funcionarios a que se refieren los artículos 14 y 15 de dicho ordenamiento legal, cualquiera de sus funciones, excepto aquellas que por disposición de ley o del reglamento anterior respectivo, deban ser ejercidas precisamente por los titulares:

Quisiéramos destacar que el RISTPS, establecen los casos en que se pueden firmar documentos por funcionarios distintos al titular de la dependencia, estos funcionarios se mencionarán más adelante.

En la inteligencia de que los acuerdos por los cuales se delegan facultades deben publicarse en el Diario Oficial de la Federación; y el segundo numeral establece que las sanciones administrativas serán impuestas en su caso por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, quien podrá delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subalternos que estime convenientes, mediante acuerdo que se publique en el Periódico Oficial que corresponda; entendiéndose concluir con base en esto, que al publicarse el acuerdo

delegatorio en el Periódico Oficial de la Federación, se surte la competencia del Delegado Federal del Trabajo, para aplicar sanciones cuando se inicie un procedimiento administrativo que culmine con multa por violaciones a las normas del trabajo."

Actualmente se están celebrando Convenios de Coordinación con las Entidades Federativas, en dichos convenios se faculta a la autoridad local a vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad, higiene, capacitación y adiestramiento a empresas de jurisdicción local, remitiendo las actuaciones a la autoridad federal para dictaminar y sancionar, en su caso.

El artículo 3º del RFSHMAT, menciona que las autoridades locales en materia del trabajo, podrán auxiliar a la dependencia conforme lo dispuesto por los artículos 512- F, 572-A, y 529 de la LFT.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tendrá el carácter de titular de la Secretaría, y para el ejercicio de las funciones de su competencia, se auxiliará por: el Subsecretario "A" y por el Subsecretario "B", el Oficial Mayor, el Procurador Federal de la Defensa del Trabajo, los Coordinadores Generales, los Directores Generales, los Delegados Federales del Trabajo y demás servidores públicos subalternos.

Respecto de las normas que se aplicaran en materia de seguridad e higiene, el artículo 4º, del RFSHMAT hace referencia a la LFT, LFSMN y del reglamento en estudio.

debemos recordar, que el artículo 38 de la LFSMN, faculta a las dependencias, en este caso a la STPS, para expedir normas oficiales mexicanas, en la materia de seguridad e higiene, así como la facultad de constituir Comités de Evaluación y Consultivos Nacionales de Normalización.

legislaciones diversas aplicables.

En la creación de este Reglamento se establece la posibilidad de aplicar leyes, Reglamentos y Normas que no son expedidas para regular la materia laboral como lo es el caso de las siguientes:

NOM-008-STPS-1993, relativa a las condiciones de seguridad e higiene para la producción, almacenamiento y manejo de explosivos en los centros de trabajo. NOM-012-STPS-1994 relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes generadoras o emisoras de radiaciones ionizantes, Ley de Armas de Fuego y Explosivos, Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en materia Nuclear, Secretaría de Energía, (SE).

Además, no son las únicas legislaciones que se pueden aplicar, también cabe mencionar que diversa normas oficiales mexicanas creadas por otras dependencias tienen acogida en este Reglamento y que podrán ser señaladas por nuestros inspectores o bien por las Unidades de Verificación que sean aprobadas.

Un ejemplo es la NOM-121-STPS 1996, relativa a la seguridad e higiene para los trabajos que se realicen en las minas establece las siguientes leyes y normas para su aplicación: a la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos, el Reglamento de Armas de Fuego y Explosivos, la Ley Minera y la NOM-11-SEMP-1994 Relativa a las instalaciones destinadas al suministro y uso de energía eléctrica.

Programa de asesoría y orientación para el cumplimiento de la normatividad laboral.

Es un precepto nuevo que a partir de la fecha de su aplicación, reglamenta la existencia de programas de asesoría y orientación. En el artículo 12 señala la creación de programas de asesoría a través de compromisos voluntarios auxiliados por la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene, y en los estados con su autoridad similar.

Este artículo establece que, para ofrecer estos programas se tomará en cuenta lo siguiente: la actividad de la empresa, la escala económica, procesos de trabajo, grado de riesgo y ubicación geográfica de los centros de trabajo.

Debemos resaltar que la asesoría y orientación, se solicitará por parte de la empresa interesada y no puede constituir sanciones en caso de violación a las normas de trabajo.

asesoría y orientación, se ofrece con el fin de que las empresas mexicanas tengan de un mayor conocimiento de las normas laborales y, por consiguiente, el trabajador goce de un lugar de trabajo seguro y limpio.

1.1. Las normas oficiales mexicanas

Las Normas se realizan por las dependencias quienes sean competentes, en este caso compete a la STPS, que deberá elaborar un anteproyecto y someterlo a los comités consultivos nacionales de normalización, para la elaboración de la norma oficial mexicana deben tomarse en cuenta las emitidas por organismos internacionales (reciprocidad internacional).

La Ley Federal Sobre Metrología y Normalización, señala la forma en que deben realizarse las normas oficiales mexicanas. Las normas oficiales mexicanas relacionadas con la materia de seguridad, higiene y medio ambiente y trabajo, son expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social u otras dependencias de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal sobre Metrología y Normalización:

Elaboración y aplicación de las Normas Oficiales Mexicanas.

Se encuentra regulados en los siguientes artículos de los que desarrollaremos en este estudio: artículo 4º y artículo 6º del RFSHMAT. El artículo 38 de la Ley Federal Sobre Metrología y Normalización faculta a las dependencias para

pedir normas oficiales mexicanas, en las materias relacionadas con sus atribuciones, así como constituir los Comités de Evaluación y Consultivos Nacionales de Normalización.

El artículo 116 del RFSHMAT, establece las atribuciones de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y que son: proponer los anteproyectos de normas que juzgue conveniente, así como la creación o cancelación de las que estén en vigor, entre otras.

El LFSMN, reglamenta la elaboración de normas oficiales mexicanas. Este artículo agrega disposiciones que no se habían contemplado por los reglamentos que se abrogan, las cuales encaminan a la preservación de la salud de los trabajadores, incluyendo para ello, factores como el de la susceptibilidad de personas a ser afectadas.

Debemos recordar que los particulares tienen gran inferencia para la elaboración de las normas oficiales mexicanas; ya que se pueden presentar anteproyectos de normas oficiales mexicanas, por personas que se encuentren interesadas; dichos ante proyectos deben cubrir con un análisis que contenga: la razón científica que apoye la realización de la norma, beneficios que aporta la norma, costos que implique la aplicación de la norma, cuantificación monetaria y justificación de los beneficios de la aplicación de la norma.

Los anteproyectos se presenten directamente ante el comité consultivo nacional de normalización respectivo, quien debe realizar las observaciones que estime pertinente en un plazo de 75 días naturales, quienes hayan

orado la norma tienen 30 días para contestar las observaciones realizadas al comité iniciando el cómputo de días en el momento en que son recibidas. Si se considera que las observaciones no son pertinentes, se considerará que se publiquen como proyecto en el Diario Oficial de la Federación.

El momento de su publicación en el Diario Oficial de la Federación los interesados contarán con 90 días naturales para presentar sus comentarios al Comité consultivo nacional, dicho Comité tendrá un plazo de 45 días naturales para revisar los comentarios y si es necesario modificar la norma.

La Dependencia debe publicar las respuestas a los comentarios antes de que se publique la norma, ya aprobadas las normas se publicaran en el Diario Oficial de la Federación y serán expedidas por la dependencia responsable.

En el caso de una emergencia, la dependencia podrá publicar una norma oficial mexicana en el Diario Oficial de la Federación con una vigencia máxima de seis meses y posteriormente presentar un anteproyecto, siguiendo el trámite señalado, cabe destacar que la dependencia no podrá publicar más de dos veces consecutivas la misma norma.

Las normas oficiales mexicanas tienen las siguientes finalidades:

Características y/o especificaciones que deban reunir los productos o servicios cuando estos puedan constituir un riesgo para la seguridad de las personas o dañar la salud humana, animal, vegetal, el medio ambiente o la

servación de recursos naturales. Características y/o especificaciones de los productos utilizados como materias primas o partes o materiales para fabricación y ensamble.

Características y/o especificaciones que deban reunir los servicios. Características y/o especificaciones relacionadas con los instrumentos para medir, los patrones de medida y sus métodos de medición, verificación, calibración y trazabilidad.

Métodos de prueba y/o procedimientos para comprobar especificaciones del equipo y materiales adecuados para efectuar las pruebas correspondientes, así como los procedimientos de muestreo. Las condiciones de salud, seguridad e higiene en los centros de trabajo y centros públicos de reunión.

Características y/o especificaciones, criterios y procedimientos que permitan proteger y promover la salud de las personas, animales o vegetales. Determinación de la información comercial, sanitaria, ecológica, de calidad y seguridad e higiene.

Características y/o especificaciones que deben reunir los equipos, materiales, dispositivos e instalaciones industriales, comerciales, de servicios y domésticas para fines sanitarios, avícolas, agrícolas, pecuarios, ecológicos, de comunicación de seguridad o de calidad y particularmente cuando sean peligrosos.

Características y/o especificaciones que deban reunir los aparatos, redes y sistemas de comunicación, así como de vehículos de transporte, equipos y

servicios conexos para protegerlas vías de comunicación y la seguridad de sus usuarios. Características y/o especificaciones, criterios y procedimientos para el manejo, transporte y confinamiento de materiales y residuos industriales peligrosos y de las sustancias radioactivas. Todas estas características se encuentran en la LFSMN que se encarga de regular en la materia.

Corresponde a la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo proponer adecuaciones a la regulación sobre seguridad e higiene en el trabajo y elaborar anteproyectos de normas oficiales mexicanas en esas materias

criterios para la expedición de las Normas Oficiales Mexicanas.

El artículo 7º de este ordenamiento, hacen referencia a este punto, y a grandes rasgos señala que en las normas que expida la Secretaría, deberán tomarse en cuenta los objetivos y finalidades específicos a cumplir, el tipo y escala de los centros de trabajo y la actividad o actividades laborales objeto de la regulación de las mismas. Para la determinación del tipo y escala del centro de trabajo, se estará a los siguientes criterios:

- a) Rama industrial, comercial o de servicios;
- b) Grado de riesgo;
- c) Ubicación geográfica, y
- d) Número de trabajadores.

elaboración de las normas, en materia de seguridad e higiene, corresponde al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente Laboral. La autorización para la utilización de equipos y tecnologías diversas a las establecidas en la norma, cuando no se menciona, en algunas normas, el uso de equipos, procesos o tecnologías específicas, para el cumplimiento de los objetivos o finalidades correspondientes, los patrones podrán utilizar procedimientos que los avances de la tecnología recomienden, previa autorización de la Secretaría. Independientemente de que las normas mencionen el uso de equipos, procesos o tecnologías específicas, este artículo permite a los patrones o sus representantes para utilizar equipo, procesos o tecnología específica alternativa, que den como resultado los mismos objetivos de la normatividad.

deben realizar estudios e investigaciones para su establecimiento así lo establece en términos generales, el artículo 9 del RFSHMAT retoma los principios que establece el artículo 8 del RGSHT.

En esta disposición las empresas están obligadas a cooperar con la Secretaría en estudios e investigaciones, para la elaboración de las normas o actualización de las mismas, así como determinar los altos índices de accidentes y enfermedades de trabajo.

En los estudios e investigaciones para su establecimiento el artículo 10 establece que cuando expida una autorización en materia de seguridad e higiene la STPS, podrá revocarla, previa audiencia del particular, cada vez que no reúnan las condiciones de seguridad e higiene requeridas.

comprobación del cumplimiento de las normas.

Como hemos establecido anteriormente, la comprobación del cumplimiento de las normas compete a la STPS, a través de la Inspección Federal del Trabajo, respecto el artículo 11 señala: El cumplimiento de las normas en los centros de trabajo se podrá comprobar a través de los dictámenes que sean expedidos por las unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación acreditados en los términos de la LFSMN.

anterior, sin perjuicio de las atribuciones de la Secretaría para realizar actividades de inspección conforme a la Ley y a las disposiciones reglamentarias.

Las normas que expida la Secretaría establecerán la vigencia que tendrán los dictámenes que emitan las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación acreditados, para comprobar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las normas. De no establecerse dicho plazo, los mencionados dictámenes tendrán una vigencia de un año.

En su origen en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en los artículos 236, 237 y 238 y la LFSMN, contempla la creación de unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación, los cuales comprobarán el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las normas. Las unidades requerirán previa autorización en la que se especificará el alcance de su competencia.

1.1.1. De la Inspección.

Inspección proviene del latín *inspectio*, que significa cargo y cuidado de velar sobre una cosa; por lo que nuestra materia se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo es el de coordinar a los inspectores que realizan investigaciones por medio de cuestionarios que contestan los trabajadores en sus centros de trabajo; y es aquí en donde se descarga la información y se clasifica.

Es necesario destacar, que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo se encuentra formado por diferentes direcciones, subdirecciones y departamentos, cada uno con funciones específicas y personal capacitado.*

Otras de las actividades de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo son las de: formar parte del Comité de Evaluación de la Secretaría, para la aprobación de Unidades de Verificación en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; aprobar la operación de las unidades de verificación, así como solicitar, en su caso, la suspensión o revocación de la acreditación de las mismas.

Además, debe denunciar ante el Ministerio Público, los hechos que se susciten se conozcan con motivo de las diligencias de inspección, cuando los mismos puedan configurar la comisión de un delito.

inspección del trabajo es establecida en los términos del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo el 23 de diciembre de 1969, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1° de abril de 1970.

Es una autoridad que en su jurisdicción local o federal tiene las funciones siguientes: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar la formación técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad, las eficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que se observe en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los estudios y acopiar los datos que soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y las demás que le prescriban las leyes".⁸⁵

Se encuentra integrada por un director general, y un número de inspectores, sean hombres o mujeres capacitados para realizar esta función. El abastecimiento de este personal será a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los gobiernos de las entidades federativas.

Se encarga, además de vigilar el trabajo de menores, de emitir la autorización respectiva y proteger los derechos de los menores. Respecto del trabajo de menores la inspección se encarga de vigilar que las disposiciones al respecto sean cumplidas al pie de la letra por los patrones.

Para poder realizar la inspección en un centro de trabajo, se debe de contar con un acta fundamentada y motivada conforme lo marca el artículo 16 de la Constitución.

La siguiente Jurisprudencia emita por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito señala al respecto:

INSPECCIONES SOBRE MEDIDAS DE SEGURIDAD DERIVADAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NATURALEZA Y FORMALIDADES.- Las inspecciones practicadas en una negociación por el inspector respectivo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones sobre medidas de seguridad que establece la Ley Federal del Trabajo, constituyen visitas domiciliarias practicadas por una autoridad administrativa. En estas condiciones, quedan comprendidas dentro de lo previsto por el artículo 16 de la Constitución Federal y, por lo tanto, para su realización deben cumplirse estrictamente las formalidades que el propio precepto señala, entre las que figura la existencia de una orden escrita."

Se debe destacar que dicha Jurisprudencia señala que el acta que presente el inspector que realizará la inspección, debe ser por escrito, fundamentada y motivada, además estas actas deben ir firmadas ya sea por el Director General de Inspección o en su ausencia el Director de Inspección y Programas.

Las Inspecciones que se realizan son: Iniciales, de verificación, periódicas y extraordinarias (de seguridad e Higiene y de Trabajo), además de las inspecciones a generadores de vapor y recipientes sujetos a presión.

o de Inspecciones.

Inspección es uno de los medios más complejos para la verificación de las normas, ya que se desenvuelve de diversas formas, como lo es la inspección inicial, la periódica, la de verificación, extraordinarias, todas de seguridad e higiene y de condiciones generales de trabajo, así como las inspecciones a calderas y recipientes sujetos a presión.

Empero, estas inspección no sólo se clasifican de esa manera, las podemos:

De acuerdo a su desarrollo y periodicidad.

Inicial: Como su nombre lo indica, es aquella que se practica por primera vez en un centro de trabajo que inicia sus labores, cuando se recibe aviso del inicio o de los trabajadores, por haberse determinado como competencia laboral, por cambio de razón social o domicilio, habiendo estado registrada y la detección de personal del directorio nacional de empresas.

Periódica: Una vez que se haya practicado la inspección inicial a la empresa o centro de trabajo, las subsecuentes inspecciones son llamadas periódicas, que se efectúan en intervalos de seis meses, plazo que puede ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que se efectúe tomando en consideración el número de trabajadores, el grado de riesgo y los antecedentes que se tengan del respectivo centro de trabajo.

Extraordinaria: Se llevan a cabo en cualquier tiempo, independientemente que haya transcurrido el plazo de seis meses, por lo general se abocan a la investigación de la existencia de alguna violación a las normas laborales; se van a cabo por petición de otras autoridades o dependencias del sector laboral; por la denuncia por incumplimiento a alguna disposición laboral, presentada por uno o varios trabajadores, por el sindicato o por el patrón. Este tipo de inspecciones se pueden ordenar de oficio en caso de que la autoridad sospeche de violaciones de seguridad e higiene en el establecimiento.

De Verificación: Estas inspecciones se encargan de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene; las observaciones de las deficiencias que se encontraron en la inspección inicial, periódica o extraordinaria, deben ser rectificadas en un plazo que concede la autoridad, en el caso de incumplimiento de las normas de trabajo, se impondrá sanciones al patrón.

De Taller. Este tipo de inspección se realiza en los talleres o fábricas donde se han construido o reparado equipos como generadores de vapor o recipientes sujetos a presión.

De acuerdo a la materia sobre la que versa.

Inspección de condiciones generales de trabajo, que pueden ser iniciales, periódicas, extraordinarias o de verificación.

Inspección de condiciones generales de seguridad e higiene que pueden ser iniciales, periódicas, extraordinarias o de verificación.

Inspección de generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, que
 den ser iniciales, periódicas, extraordinarias o de taller.

Inspección de maquinaria y equipo que siempre son extraordinarias.

Inspector de Trabajo.

Inspector de trabajo tiene una función importante, ya que se encarga de
 ificar que las normas oficiales mexicanas de trabajo se lleven al pie de la
 a, con el fin de proteger a los trabajadores de accidentes y observar el
 cumplimiento de sus derechos. A continuación haremos referencia a una
 ueña definición que dice:

siguiente tesis señala por qué los inspectores, no pueden recibir pruebas
 vez levantada el acta de inspección en el centro de trabajo ya habiendo
 firmada por el patrón, trabajador y el inspector de trabajo, a menos que
 a misma se señale lo contrario:

ta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo
 arte SCJN, Tesis: 255, Página: 167.

PECTORES DE TRABAJO, INEFICACIA DE LAS DILIGENCIAS
 CTICADAS POR LOS. El artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo
 óricamente establece que cuando una diligencia haya de practicarse fuera
 ar en donde reside la Junta, se encomendará su cumplimiento al Juez o
 que corresponda, por medio de suplicatorio o exhorto; por lo que si las

tes en un juicio de trabajo, ofrecen la prueba de inspección y la Junta comisiona a un Inspector Federal del Trabajo para practicarla, tal prueba parece de regularidad, porque en esas condiciones no puede ser obtenida en la forma prevista por la Ley, ya que no existe ninguna disposición que confiera la facultad de recibir las pruebas a los inspectores de trabajo.”*

Los patrones por sí mismos, o a través de sus representantes legales, tienen el plazo para presentar las pruebas que crean que son pertinentes, para la evaluación de su situación, esta documentación será recibida únicamente en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con acuse de recibido. El puesto de Inspector federal del trabajo es de confianza, ya que se encarga de la vigilancia de las normas de trabajo y así lo señala la siguiente jurisprudencia:

Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice 1995, Tomo: Tomo V. Parte TCC. Tesis: 962, Página: 669.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. ESTE CARACTER NO SE DETERMINA POR LA DENOMINACION QUE DEL PUESTO HAGA EN EL NOMBRAMIENTO RESPECTIVO. La condición de empleado de confianza no se determina por la denominación que a un puesto se le dé en el nombramiento respectivo, sino por la naturaleza de la función desempeñada y las labores que se le encomienden, las que deben estar dentro de las que se enumeran como de confianza por el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.”

*TA: El artículo 447 citado es de la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tema, actualmente, está regulado por los artículos 540 a 546 y 753 a 760 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, reformada en 1995.

se destacar que el inspector tiene la obligación de dar aviso al Ministerio de los actos o hechos que sean delictivos en el centro de trabajo. El inspector de trabajo, puede autorizar a menores para la prestación de servicios y decidir en la partición de utilidades, en el caso de discrepancia entre patrones y representantes de los trabajadores.

Entre las son algunas de las funciones que tiene el inspector federal del trabajo, sin embargo, las sanciones que pueden recibir en el caso de no llevar a cabo su labor van desde la amonestación, suspensión por tres meses y en su caso lo que la ley penal señale al respecto.

3. Unidades de verificación.

Los organismos acreditados por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI), previa autorización de las dependencias competentes a través de comités de evaluación integrados por técnicos calificados, el procedimiento se llevará a cabo conforme al artículo 86 de la LFSMN; esta ley añade más adelante lo siguiente:

Los organismos deben ser personas físicas o morales, deben ser imparciales (es una tercera parte, entre dependencia y empresa), los cuales constan de organización, personal, capacitados e integros; para llevar a cabo servicios de verificación de acuerdo a criterios específicos, es decir, se rigen por las normas oficiales.

Los servicios de verificación incluyen funciones tales como: la evaluación, elaboración de recomendaciones así como la selección y evaluación de las normas ya mencionadas, los resultados se harán constar en actas que serán reconocidas por las dependencias (en este caso por la Dirección Federal de Inspección), y tendrán validez una vez que haya sido reconocida por la dependencia conforme a las funciones que hayan sido específicamente autorizadas. Si del resultado de dicha acta se obtienen no satisfactorios se podrá solicitar nuevamente la verificación. Las unidades de verificación podrán ser personas físicas o morales.

Por otra parte debemos mencionar que en el Reglamento Interior de la STPS señala a la Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo, la Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo: forman parte del Comité de Evaluación de la Secretaría, para la aprobación de Unidades de Verificación en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

1.4. Laboratorios de prueba.

son aprobados por la SECOFI y por el SINALP Sistema Nacional de Acreditamiento de Laboratorios de Pruebas, además de la dependencia que corresponde en este caso es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

una red de laboratorios acreditados que cuentan con equipo suficiente, personal técnico calificado y demás requisitos para prestar servicios relacionados con la normalización, al igual que las Unidades de Verificación seizan convenios con las dependencias para su acreditación.⁸⁶

Los laboratorios se encargan de realizar estudios como determinación de ruido, polvo y otros que se encuentran en las normas de trabajo (NOM-031-STPS a la NOM-099-STPS).

Los laboratorios de prueba se encargan de realizar distintos estudios como determinación de ruido, polvo, químicos, gases y demás que determinan las normas oficiales mexicanas.

5. Organismos de certificación.

Los organismos testifican que se tiene la convicción de un producto, proceso o servicio debidamente identificado con una norma oficial mexicana. Las actividades de certificación deberán ajustarse a las reglas, procedimiento y condiciones que se establezcan en las Normas Oficiales Mexicanas.

Los organismos harán la evaluación de procesos, productos, servicios e instalaciones, mediante la inspección ocular, pruebas, investigación de campo, supervisión y evaluación de los programas de calidad, un seguimiento posterior a la certificación inicial, para comprobar el cumplimiento de las normas y

estar con mecanismos que permitan proteger y evitar la divulgación de propiedad industrial o intelectual.

igual que los anteriores son aprobados por la SECOFI previa autorización de dependencia que se encarga del estudio de los ya mencionados organismos.

En el comentario lo hemos dejado para el final, con el fin de destacar la importancia de estos tres organismos; ya que en el momento que inicien su funcionamiento será de gran importancia para la inspección, y con ello se tendrá un mayor número de inspectores sin actividad externa como lo es la visita al centro de trabajo, pero si en las oficinas, verificando las actas emitidas por los organismos ya mencionados.

Los títulos cuarto y quinto, de la LFSMN, hablan de la acreditación y certificación de las normas oficiales de trabajo, las personas que se encargan de su vigilancia y de observar su cumplimiento, el artículo 69 señala:

Artículo 69. La Secretaría de deberá acreditar, previa la aprobación de las dependencias competentes a las personas físicas o morales para operar como organismos de certificación, laboratorios de prueba y unidades de verificación.

Los organismos de certificación, laboratorios de prueba y unidades de verificación se encuentran comprendidos en esta ley, señalando su integración, funciones respectivas, la forma en que realizaran la vigilancia y verificación de las normas oficiales mexicanas, las características de las actas que se

... como resultado de la visita de verificación y otras características

... al caso de que dichos organismos de certificación, no realicen sus
... ciones serán sancionados conforme lo dispuesto por este ordenamiento, por
... contrario si cumplen con lo establecido dichos organismos y las empresas
... oran notablemente, se les otorga un reconocimiento denominado Premio
... ional a la Calidad.

Medidas de Seguridad e higiene.

... los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de
... ajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos
... intervienen en los procesos y actividades de trabajo, con el objeto de
... blecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o
... ermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física
... os trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al propio
... ro de trabajo; un ejemplo de los procedimientos y técnicas que se utilizan
... la prevención de accidentes, son las señales de seguridad e higiene, la
... 1-026-STPS- 1998." Indica que dichas señales serán de forma
... métrica, con un color de seguridad y un color contrastante y un símbolo,

... norma oficial es publicada en el Diario Oficial el 13 de octubre de 1998 y entró en vigor 80 días
... es de su publicación. Cancela las siguientes normas: NOM-027- STPS, y la NOM-028- STPS

sto con el objeto de dar aviso a los trabajadores en el caso de prohibición, precaución y obligación.

... Organización en el trabajo.

La seguridad y la higiene en los centros de trabajo es el objetivo principal de este dispositivo, por lo que se encuentra regulado en los artículos 111 al 126, donde intervienen los patrones, trabajadores y la misma dependencia. A continuación citamos el artículo 111, que hace referencia de lo que hemos hecho mención.

Artículo 111. La organización de la seguridad y de la higiene en el trabajo, corresponde tanto a las autoridades, como a los patrones y trabajadores, en los términos que establece la Ley, el presente Reglamento, las Normas correspondientes y demás disposiciones aplicables.

Las disposiciones de estos artículos establecen la corresponsabilidad de las autoridades, patrones y trabajadores para la seguridad e higiene en los centros de trabajo por lo tanto la Secretaría será la encargada de organizar y desarrollar las actividades necesarias para este fin.

De acuerdo con estos artículos en comento se destaca la promoción de programas para orientar a los patrones y a los trabajadores, así como el establecimiento de estadísticas, estudios e investigación para la prevención de riesgos y su difusión de estos. En virtud de la corresponsabilidad que

establecen estas disposiciones, estos artículos no son verificables en el desarrollo de la inspección.

En la continuación hablaremos de la comisión consultiva nacional; los cambios más relevantes son en el sentido de que el titular de que presidirá la Comisión Consultiva Nacional necesariamente será el Secretario del Trabajo y Previsión Social. También se incluye al sector social para participar en la sesión de la Comisión Consultiva. Además, queda facultado para formar subcomisiones y grupos de trabajo.

Las normas oficiales que se encargan de regular estos aspectos son: NOM-019-STPS-1993*, constitución y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo y la NOM-021-STPS-1994, relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.

El artículo 116 nos señala las atribuciones siguientes de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo:

Emitir opinión sobre los anteproyectos de Normas, cuando así se lo solicite la Secretaría; proponer los anteproyectos de Normas que juzgue convenientes, así como la modificación o cancelación de las que estén en vigor;

modificó en forma integral la norma oficial mexicana NOM-019-STPS-1993, relativa a la constitución, registro y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para quedar como sigue: norma oficial mexicana NOM-019-STPS-1993, constitución y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Practicar estudios en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y someterlos a la consideración de la Secretaría;

Proponer a la Secretaría reformas y adiciones reglamentarias en la materia;

Coordinar, evaluar y presentar a la Secretaría, en su caso, las propuestas e anteproyectos de Normas formuladas por las Comisiones Consultivas estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

Estudiar y proponer medidas preventivas de riesgos de trabajo y contribuir a su difusión;

Elaborar su programa anual de actividades, y

Expedir su reglamento interior, el que establecerá su organización y funcionamiento.

Se agregan dos atribuciones más establecidas en las fracciones IV y V. Además, la fracción VII corresponde a lo que establecía el artículo 232 del SHHT. El artículo 117 sustituye al 229 del RGSHT, sin sufrir cambios.

Al modificar el artículo 119 el procedimiento para presentar estudios que realicen los grupos de trabajo, es decir, primero serán presentado a las subcomisiones y estas a su vez a la Comisión Consultiva nacional.

La comisión que se encarga de velar por la salud y la integridad física de los trabajadores son las comisiones consultivas estatales y del distrito federal. Se

ció el número de representantes de los sectores obrero y patronal, pasando actualmente dos por cada parte y no tres como se establecía en el momento anterior.

Artículo 121 nos dice que las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tendrán las atribuciones siguientes:

Presentar a la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, propuestas de anteproyectos de Normas, así como de modificación o cancelación de las que estén en vigor;

Promover estudios en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y someterlos a la consideración de la Comisión Consultiva Nacional;

Proponer a la Comisión Consultiva Nacional las reformas y adiciones legislativas en la materia, para que ésta, en su caso, las presente a la Secretaría;

Estudiar y proponer medidas preventivas de riesgos de trabajo y contribuir a su difusión;

Elaborar su programa anual de actividades, y

l. Elaborar su reglamento interior, el que establecerá su organización y funcionamiento.

Se adicionan cinco atribuciones en las cuales se obliga a las comisiones estatales a informar a la Comisión Nacional del Resultado de sus actividades. Las Comisiones que se han mencionado, deben informar trimestralmente a la Comisión Consultiva Nacional, respecto de los programas de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y de sus resultados. Esta disposición es nueva.

Las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, se encuentran integradas por trabajadores y patrones, las disposiciones del presente capítulo ya se establecían con anterioridad en el RGSHT y la norma oficial mexicana NOM-019-STPS, el inspector procederá como hasta la fecha estado verificando este tipo de disposiciones. Se podrá exigir el contenido de las actas de recorrido mensuales de la Comisión de Seguridad e Higiene, informe las modificaciones a la norma 019- STPS.

Obligaciones obrero-patronales.

Las obligaciones de los patrones hacia los trabajadores y de estos últimos hacia los patrones, deben ser recíprocas, ya que ambos dependen mutuamente de que las medidas de seguridad que se aplican en el centro de trabajo, sean decididas plenamente; la obligación del patrón de prestar el equipo necesario para la realización de la actividad laboral del obrero, así como, de que el

trabajador, cuide las instalaciones y el equipo que se le proporciona, es importante para evitar riesgos y accidentes de trabajo.

Obligaciones patronales:

En el aspecto de la adopción de medidas de seguridad e higiene, es en diversos artículos donde señala este concepto por ejemplo. El artículo 7 del RGSHT, no menciona la obligación de los patrones, entre otras obligaciones menciona la de cuidar la estricta observancia de dicho reglamento y el artículo 13 del RFSHMAT, es mucho más completo, además, las normas oficiales mexicanas establecen la obligación patronal de adoptar las medidas de seguridad e higiene.

Las normas que se encargan de regular esta materia son todas, ya que en cada una de ellas se establecen las obligaciones de los patrones de realizar ciertas acciones que propicien la seguridad y la salud de los trabajadores.

Además de los artículos 13. al 17, del RFSHMAT, que se encargan de regular las obligaciones de los patrones se añaden las enfermedades por exposición a agentes biológicos, ergonómicos y psicosociales.

La importancia que tiene estas obligaciones patronales es tal que la Suprema Corte de Justicia Nacional ha dispuesto la siguiente tesis:

Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice de 1995, Tomo: Como V, Parte Suprema Corte de Justicia Nacional, Tesis: 47, Página: 32.

CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACION. El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. Esta tesis nos señala la importancia de que el patrón cumpla con sus obligaciones mencionadas con anterioridad, debemos recordar que la sanción puede ser de carácter pecuniario o el cierre temporal de la empresa.

La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador oficialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye defectivamente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las acciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

La tesis también habla sobre la obligación del trabajador de tomar la capacitación que ofrece el patrón, para ampliar sus conocimientos. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha

retaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S. La omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento sea constante y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de buena fe y de lealtad, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida."

Es necesario decir que la capacitación y adiestramiento debe ser impartida por una persona capacitada que a juicio del patrón, tenga los conocimientos adecuados y recientes respecto de la materia. Ya que como hemos analizado anteriormente, no puede ser sancionado severamente por la STPS.

Las obligaciones de los patrones que se encuentran en el artículo 17, este precepto tiene su origen en la Sexta parte del Reglamento de Medidas Preventivas en Accidentes de Trabajo y en su primer capítulo.

La fracción IX del artículo 17 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo menciona la facultad de emitir dictámenes a las autoridades de verificación, las cuales podrán ser requeridos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La fracción XIV del citado artículo menciona que el patrón deberá promover que se incluyan, en los reglamentos interiores de trabajo, disposiciones en materia de seguridad e higiene las Normas Oficiales Mexicanas especifican las obligaciones de los patrones en cada una de ellas.

as obligaciones patronales se encuentran en cada una de las normas oficiales mexicanas expedidas por la STPS, esto es con el fin de especificar en que se usa la obligación, desde el proporcionar el equipo para incendio hasta el de realizar exámenes médicos a los trabajadores periódicamente.

capítulo especial respecto de la protección del trabajo de menores y de las mujeres en periodo de gestación y de lactancia.

omprende de los artículo 153 al 157 de este ordenamiento, el artículo 153, ya estaba contemplado en los artículos 165, 166 y 167 de la LFT (El inspector deberá conducirse como ya estaba establecido).

artículo 154, señalan en que casos no se podrá utilizar el trabajo de mujeres stantes en labores donde:

manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas; sta exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir ntaminación en el ambiente laboral, de conformidad con las disposiciones ales, los reglamentos o Normas aplicables; Existan presiones ambientales rmales o condiciones térmicas ambientales alteradas. El esfuerzo muscular se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción. El trabajo se ctúe en torres de perforación o en plataformas marítimas. Se efectúen ores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto; los trabajos se ican en espacios confinados; se realicen trabajos de soldaduras, y se

en otras actividades que se determinen como peligrosas o insalubres en leyes, reglamentos y normas aplicables.

normas que se encargan de regular al respecto son las siguientes: NOM-STPS-1994 relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes generadoras o emisoras de radiaciones ionizantes, NOM-014-STPS-1993, relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los trabajos que se desarrollen a presiones ambientales anormales, NOM-STPS-1994, relativa a la exposición laboral de las condiciones térmicas altas o abatidas en los centros de trabajo, NOM-121-STPS-1996, seguridad e higiene para los trabajos que se realicen en las minas.

El artículo 155 también es nuevo y se destaca que no pueden laborar mujeres en período de lactancia o en lugares donde exista exposición a sustancias químicas capaces de actuar sobre la vida y salud del lactante.

Como se señaló por el artículo 156 no se contempla en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores, sin embargo, se da protección a las mujeres en estado de gestación y lactancia a través de la LFT.

Para efectos de esta protección la mujer trabajadora tiene la obligación de informar de su estado al patrón mostrándole el certificado médico correspondiente, teniendo éste la responsabilidad de reubicarla.

este caso el inspector deberá observar tal disposición y verificar que las actividades que desarrolla no sean peligrosas insalubres o antihigiénicas, o en defecto serán motivo de sanción de conformidad con el artículo 167 del RFSHMAT.

Este artículo 157 el patrón tendrá la facultad de acatar estrictamente las recomendaciones médicas para proteger la salud de la mujer en estado de gestación, por lo que si el patrón no proporciona dichas facilidades será sancionado conforme al artículo 166 del presente reglamento

Quedarán abrogados el reglamento de labores, peligrosas e insalubres para mujeres y menores, y no contemplarse en el RGSHT, esta disposición quedará en la Ley Federal del Trabajo título Quinto bis; por lo que las inspecciones a que se haga referencia en la, inspecciones se remitirán a lo establecido en la LFT.

En efecto de este reglamento será necesario que el patrón tenga presente las obligaciones que debe contemplar para la contratación de menores, así como las actividades que desarrollarán; las cuales deberán establecerse en el cumplimiento de lo que se señala el artículo 154 del presente reglamento y del artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, en caso contrario será motivo de sanción como se estipula en el artículo 167 del reglamento.

De la misma forma, el RFSHMAT, considera que los menores de 18 años, no deben trabajar en lugares que representen un riesgo para su salud y vida, como es el caso del trabajo en minas, el trabajo en presiones ambientales

nales, a la exposición laboral de las condiciones térmicas elevadas o
las en los centros de trabajo y demás. Todos estos lugares de trabajo se
entran regulados por las normas oficiales mexicanas de la materia.

Artículo 160 es apoyado por el artículo 27 Constitucional en Materia
ar y por el reglamento general de seguridad radiológica el cual considera
excepción para los estudiantes de que por la naturaleza del aprendizaje
n realizar experimentos (Art. 30) o bien cuya finalidad sea la capacitación
sional o técnica (Art. 31).

aciones de los trabajadores.

ro del centro de trabajo, el trabajador debe cumplir con disposiciones que
vitales tanto para él, como para sus compañeros, el artículo 18 del
MAT, señala estas obligaciones, las cuales tienen su origen: Capítulo I
Reglamento de Medidas Preventivas en Accidentes de Trabajo. Al estudiar
obligaciones del patrón, también se estudia las obligaciones del trabajador
nos en la tesis anterior que no puede ser causa de rescisión del contrato
abajo el hecho de que el trabajador no acepte la capacitación y
ramiento que el patrón le ofrece.

ual forma, se ha establecido que en el supuesto de que el trabajador
e alguna actividad que se considera peligrosa para él y sus compañeros,
ción puede dar por terminado el contrato laboral.

trabajador tiene la obligación de obedecer las señales de seguridad e higiene que se establezcan en la empresa. Los reglamentos que se abrogan mencionan la mayoría de las obligaciones de los trabajadores contempladas en este capítulo. Las Normas Oficiales Mexicanas especifican las obligaciones de los trabajadores, en cada una de ellas.

Capacitación y Adiestramiento.

El inspector para verificar las disposiciones de este artículo (136), será necesario que revise los planes y programas de capacitación y adiestramiento, los cuales deberán estar aprobados por la Secretaría para cerciorarse que se encuentre incluidos los aspectos en materia de seguridad e higiene. Este artículo 136 se refiere la obligación de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación.

Por lo tanto y si como resultado de la revisión de los programas no se encuentran incluidos aspectos de seguridad e higiene, el inspector asesorará a la comisión para que ésta promueva los ajustes necesarios.

En los planes y programas de capacitación y adiestramiento se tiene contemplado los aspectos en materia de seguridad e higiene, el inspector citará la presentación de los documentos que tengan como objetivo de la evaluación de dichos programas y las modificaciones o adecuaciones que haya realizado el patrón.

los casos que el inspector observe que los trabajadores realizan sus actividades con el empleo de montacargas, grúas, calderas y en general maquinaria que puede ocasionar daños a terceras personas o al centro de trabajo, o manejen sustancias peligrosas, deberá solicitar las constancias de habilidades laborales del personal que efectúa estas actividades.

Se aclarar que de acuerdo al párrafo segundo del artículo 4° transitorio, dada a cargo de la Secretaría la cancelación de la NOM-003-STPS, la cual cancelada el día 18 de abril de 1997.

El inspector constatará el cumplimiento de estos artículos, aplicando un interrogatorio a los trabajadores, con las constancias de habilidades laborales y cursos de capacitación; con relación al programa a que hace referencia el artículo 141, deberá constatar la existencia física del mismo.

Los exámenes médicos de primer ingreso y periódicos.

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, especifica los tipos de enfermedades que puedan alterar la salud de los trabajadores, como son: agentes físicos, químicos, biológicos, y psicosociales. Respecto a la periodicidad para practicar los exámenes médicos, estos se contemplan en cada norma.

Asimismo, que el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contempla la obligación patronal de practicar exámenes médicos el

lamento de Higiene del Trabajo si lo contempla. El artículo 14 del RFSHMAT, menciona que se deben realizar exámenes médicos de ingreso, médicos y especiales a los trabajadores.

re las obligaciones del patrón encontramos: informar a los trabajadores re los riesgos en la actividad que desempeñarán. El artículo 15 señala que patrón deberá informar a los trabajadores respecto de los riesgos relacionados con la actividad laboral específica que desarrollen, y en particular acerca de los riesgos que implique el uso o exposición a los contaminantes del medio ambiente laboral; así como capacitarlos respecto a medidas y programas que deberán observar para su prevención y control, conformidad con las disposiciones de este reglamento y las normas correspondientes.

términos generales, el artículo 15 del RFSHMAT, retorna lo dispuesto por artículo 138 del RGSHT, remitiendo el primero a lo dispuesto por las normas respectivas.

NOM-012-STPS, hace referencia al examen Médico de Ingreso y pide los siguientes requisitos:

- Ficha de identificación con fotografía y huellas digitales.
- Antecedentes (entre los que se incluyen los laborales).
- Ficha laboral actual.
- Estudio clínico actual.
- Resultados de la evaluación dosimétrica individual del trabajador, mensual, anual y total acumulada, cuando proceda.

Registro de accidentes y enfermedades de trabajo.

Estudios anuales de laboratorio, que incluyan: biometría hemática, reacciones serológicas, coproparasitoscópico, general de orina, glicemia y en su caso prueba inmunológica de embarazo; en aquellos casos en que el médico del patrón considere necesario estudios adicionales, deberá determinar el tipo y la frecuencia de los mismos; dichos estudios deberán estar avalados por las Autoridades del Trabajo.

Telerradiografía de tórax.

Examen psicométrico.

Opinión médica sobre la aptitud física de la persona.

Los estos requisitos deben ser presentados ante el requerimiento del Inspector, debiendo cumplir el patrón con estos requisitos.

Los exámenes periódicos, también deben de cumplir con ciertos requisitos son:

Examen médico completo.

Biometría hemática completa.

Si el médico considera necesario practicar estudios complementarios, éstos se realizarán en base al puesto de trabajo, antecedentes de exposición a radiaciones ionizantes, edad y estado de salud del trabajador.

Un ejemplo de la elaboración de exámenes médicos específicos como es el caso de los centros de trabajo dedicados a la explotación de minerales el artículo 16 señala que los responsables de los centros de trabajo dedicados a

explotación de minerales, realizarán estudios tendientes a valorar los riesgos a que se exponen los trabajadores; antes del inicio de las actividades de extracción en las minas, de manera anual y cuando existan modificaciones en los procesos productivos de estos centros de trabajo.

3. Prevención de seguridad e higiene en el trabajo.

La seguridad e higiene son todos los elementos y medios para preservar la salud, la integridad física y la vida de los trabajadores. También debemos mencionar que el patrón debe interactuar con los trabajadores para establecer las medidas o acciones a seguir. Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (CMSH), se encuentran integradas por patrones y trabajadores, las cuales se encargan de investigar y evaluar las causas de accidentes de trabajo y proponer medidas adecuadas para prevenirlos.

Una vez integradas las CMSH, se organizan en la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, quien se encarga de estudiar y proponer medidas para combatir los riesgos de trabajo en los centros de trabajo; que a su vez entregan estos estudios a las Comisiones Consultivas estatales y del Distrito Federal, quienes también se encargan de estudiar y promover medidas de seguridad e higiene.

4. Programas de Seguridad e higiene.

son documentos en los que se describen las actividades, métodos, técnicas y condiciones de seguridad e higiene que deberán observarse en el centro de

o para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, mismo contará en su caso con manuales de procedimientos específicos. Se ca la obligación para el patrón de elaborar un programa de seguridad e e para mantener dentro de lo permisible los niveles de ruido y eiones. Asimismo, refiere que dicho programa deberá elaborarse rme a las normas aplicables como lo son: NOM-011, 017, 024, 080-

aclarar que las normas de referencia no contemplan explícitamente la ología para elaborar el programa, sin embargo, se recomienda que como o el programa deberá contener lo referente al reconocimiento inicial, la ación y el control. Nuevamente nos volvemos a encontrar con una Norma l Mexicana que aún no se emite y que nos lleva a una obstrucción en la ada aplicación de este Reglamento que es la NOM-129-STPS.

ión se establece como obligación del patrón, realizar un programa de idad e higiene, haciendo énfasis en los fertilizantes, plaguicidas y idas. A la fecha no existen publicadas normas específicas para la ación de estas sustancias, sin embargo, la norma NOM-010-STPS ece los niveles máximos permisibles para algunas sustancias activas, señalar que se requiere para su aplicación exacta, las NOM-125 y 129- aún no emitidas.

sino ocurre en el caso del manejo de materiales contaminados por organismos patógenos se obliga al patrón a elaborar un programa de dad e higiene. Al respecto el inspector requerirá dicho programa

verificando que éste contenga como mínimo las medidas a que se refiere este artículo.

El patrón tiene la obligación de realizar un programa de seguridad e higiene, conforme a la NOM-015-STPS. Cabe aclarar que las normas de referencia no contemplan explícitamente la metodología para la elaboración de dicho programa, sin embargo, se recomienda que como o el programa deberá contener lo referente al reconocimiento inicial, la evaluación y el control.

D. Disposiciones de seguridad e higiene. Cuando no se menciona, en algunas normas, el uso de equipos, procesos o tecnologías específicas, para el cumplimiento de los objetivos o finalidades correspondientes, los patrones deberán utilizar procedimientos que los avances de la tecnología recomienden, previa autorización de la Secretaría.

Independientemente de que las normas mencionen el uso de equipos, procesos o tecnologías específicas, este artículo faculta a los patrones o sus representantes para utilizar equipo, procesos o tecnología específica alternativa, que den como resultado los mismos objetivos de la normatividad.

En términos generales, el artículo 9 del RFSHMT, retorna los principios que establece el artículo 8 del RGSHT. Con esta disposición las empresas están obligadas a cooperar con la Secretaría en estudios e investigaciones, para la elaboración de las normas o actualización de las mismas, así como determinar altos índices de accidentes y enfermedades de trabajo.

do la dependencia expida una autorización en materia de seguridad e
ne esta, podrá revocarla, previa audiencia del particular, cada vez que no
an las condiciones de seguridad e higiene requeridas. El artículo se
e a las autorizaciones mencionadas en los artículos 8 y del 29 al 34 del
o Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente en el
ajo.

ítulo 29 en el inciso I, se cita una nueva alternativa para obtener la
ización de equipos (recipientes sujetos a presión, generadores de vapor y
ras), se necesita la presentación de un dictamen expedido por una unidad
erificación debidamente aprobada.

inciso II regresa al procedimiento de la solicitud a la dependencia previa
cción para obtener la autorización respectiva.

s disposiciones referentes a equipos, recipientes sujetos a presión
radores de vapor y calderas se encuentran regulados por la NOM-122-
S-1996 en el punto 6 y 6.1 establece la forma autorización:

ocedimiento para la autorización de funcionamiento de los equipos.

Para el funcionamiento de los equipos en los centros de trabajo, el patrón
avisar o solicitar autorización de funcionamiento a la Secretaría,
rme a lo siguiente:

ar aviso por escrito a la Secretaría antes de la fecha de inicio del
onamiento de los equipos, adjuntando dictamen expedido por la Unidad

Verificación debidamente acreditada, que certifique que los mismos cuentan con las condiciones de seguridad y los dispositivos establecidos en la presente Norma, o

Solicitar por escrito a la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o a la Delegación correspondiente, autorización para el funcionamiento de los equipos, a fin de que, previa inspección practicada por la Dirección o la Delegación correspondiente y satisfechos los requisitos previstos en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo y en el anexo II de la presente Norma, se otorgue la autorización correspondiente.

En ambos casos la Secretaría asignará un número de control a cada equipo a través de oficio. También se han eliminado trámites como son: autorización de registro de recipientes sujetos a presión y de generadores de vapor a través del sello de la autoridad laboral; expedición de certificados de competencia para fogoneros, para operadores de generadores de vapor y para jefes de planta. Todas esas innovaciones, han eliminado trámites que se realizaban ante la Secretaría y con ello se encamina a una nueva administración modernizada.

ciones administrativas.

Se encuentran regulados en los artículos 161 al 168. Debemos recordar que la Ley Federal de Procedimiento Administrativo se aplicará supletoriamente. Es

sario recordar que en el caso de violaciones a las disposiciones legales en materia, se impondrá sanción económica e incluso la clausura del centro de trabajo y en su caso hasta la cárcel.

Artículo 162. La función inspectiva en materia de seguridad e higiene, se ejercerá en los términos que establece la Ley, sus Reglamentos y la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

Adicionalmente a lo establecido en la Ley, hace referencia a la Ley Federal del Trabajo, los Reglamentos son todos aquellos dispositivos legales respecto de la materia.

Artículo 163. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, la vigilancia del cumplimiento de las Normas podrá realizarse por conducto de las autoridades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y este Reglamento.

Como mencionamos anteriormente, estos organismos de certificación se someterán a la vigilancia de las normas oficiales mexicanas, previa autorización de la dependencia.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Al finalizar esta investigación, nos percatamos de la importancia que representa la elaboración de un reglamento, sobre todo, de la cantidad de información que se debe manejar para que sea de utilidad. En el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo podemos observar un análisis detallado de los reglamentos anteriores que han sido derogados, y de un estudio de las normas oficiales mexicanas aplicables a la vigilancia de este derecho social.

El reglamento que hemos analizado, representa el esfuerzo de muchas personas que han trabajado en conjunto como son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los patrones y trabajadores, para unificar conceptos legales, los cuales procuran su bienestar.

En el dicho precepto legal, se observan disposiciones de seguridad e higiene cuyo fin es el de salvaguardar la salud, la integridad física y la vida de los trabajadores. Podemos destacar que este reglamento, agrupa diversos reglamentos como son el Reglamento de Medidas Preventivas en Accidentes de Trabajo, el Nuevo Reglamento de Higiene en el Trabajo y el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los cuales han sido derogados para unificar criterios y de esta forma aplicar las normas de trabajo de una forma exacta.

mbargo, estas normas no son las únicas aplicables, ya que con el
mento en estudio, se podrán aplicar leyes, reglamentos y normas de
materias pero aplicables durante la inspección.

ND. No obstante, a pesar de que la función de un reglamento es hacer
las condiciones generales de seguridad e higiene, dejó algunas lagunas
e quieren subsanar con normas oficiales mexicanas inexistentes a la
en que se ha terminado de elaborar el presente trabajo de
ligación. Por ejemplo, las normas oficiales mexicanas, número 123 y
no se han elaborado y varias de las normas ya existentes se han
icado o cancelado, con el fin de que el presente reglamento se aplique
adadamente y conforme a derecho.

terior se debe a que para la realización de las normas oficiales
anas, debe transcurrir los plazos establecidos en la Ley Federal Sobre
ología y Normalización y como hemos estudiado anteriormente, la
ación de dichas normas llevan su tiempo.

nos recordar que la elaboración de dichas normas también compete a
interesados; esto es de gran ayuda, ya que en muchas ocasiones se tiene
nocimiento pero se carece de la práctica, es por ello que si los
ulares se interesan en la aplicación de dichas normas se involucran
amente en la elaboración de las mismas y con ello se mejora la

pección. Todas estas disposiciones auxilian al inspector, para el mejor desempeño de sus funciones y la adecuada aplicación del derecho.

RCERA. Es necesario recalcar que este reglamento está a la vanguardia de las necesidades de nuestra época, ya que la tecnología no se estanca y evoluciona a pasos agigantados; es por ello que necesitamos legislaciones modernas y no obsoletas para el bienestar de todos los que nos sometemos a ellas.

Debemos tener presente, que la tecnología corresponde estar al servicio del hombre y no que el hombre esté al servicio de la tecnología; es por ello que los ingenieros se encargan de que los centros de trabajo sean más modernos y cómodos para el desempeño de las funciones que realicen el trabajador. Precisamente la ergonomía quien se encarga de este punto, esta nueva ciencia es aplicada ya a un sinnúmero de casos, y es necesaria fomentar su aplicación en la mayoría de las empresas.

Por eso, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encarga de unir los planes y programas para el mejoramiento de las instalaciones de los centros de trabajo; es verdad, que pasamos por épocas difíciles, sobre todo económicamente, pero si se realiza un esfuerzo de todos y para todos, aumentará la economía de la nación y con ello sus avances científicos.

reglamento es lo que trata de decirnos, no podemos vivir en el pasado usando normas obsoletas, debemos crear conforme las necesidades de un mundo que vive en constantes cambios. Se han emitido diversas tesis y jurisprudencia, protegiendo precisamente este derecho de los trabajadores y exhortando al patrón a cumplir con lo estipulado por la Ley.

Es necesario destacar que el reglamento analizado, pretende enaltecer los valores del derecho social también llamado derecho del trabajo, pero si no existe una cooperación entre patrones, trabajadores y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social este fin social, no podrá ser cumplido con la satisfacción requerida.

En el RTA. Con la regulación de la elaboración de normas mexicanas, el inspector particular que se encuentra interesado, puede dar su punto de vista y tratar de mejorar las normas expedidas por la dependencia. De estas normas depende el trabajo del inspector, ya que puede sugerir y asesorar en la materia, pero no tiene la facultad para legislar en la materia, ya que el inspector no tiene fe pública. Es por ello que deben expedirse normas que sean claras, precisas y que no dejen lugar a alguna disyuntiva y por este motivo, termine un proceso sin satisfacción para las partes.

La aplicación de las normas oficiales mexicanas depende la adecuada aplicación del derecho para las partes, por una parte el patrón, quien es responsable de su empresa, el trabajador quien labora en un centro de trabajo

de puede o no existir la violación de sus derechos y por otra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien se encarga de vigilar el cumplimiento de dichas normas oficiales de trabajo.

INTA. Es necesario hablar sobre las unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación, todos estos organismos auxiliares de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, ya se encargan de verificar el cumplimiento de las normas de trabajo.

laboratorios de prueba ya han sido requeridos sus servicios, para la elaboración de estudios de medio ambiente laboral como son los más comunes, estos estudios son requeridos por el inspector, ya que en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no se cuenta con el material necesario para la realización de los mismos.

unidades de verificación se encargan de verificar las normas de trabajo, pero estas unidades se trasladan directamente a la empresa y levantan un acta debidamente acredita; la cual se presentará ante la dependencia, con el efecto de que tenga validez jurídica, de esta forma no se programa la inspección y solamente se procede a la verificación de la inspección realizada por la unidad de verificación.

organismos de certificación se encargan de evaluar procesos de productos, servicios e instalaciones, mediante la inspección ocular, pruebas, investigación de campo o revisión y evaluación de los programas de calidad, seguimiento posterior a la certificación inicial, para comprobar el cumplimiento de las normas.

TA. La creación de las unidades de verificación, los organismos de certificación y de los laboratorios de prueba, es un arma de dos filos, ya que se trata de eliminar trámites burocráticos, también lleva consigo una supción inimaginable. No podemos dejar en manos de particulares abiertos, la inspección de trabajo, ya que como señalé anteriormente; es carácter social y procura la protección del trabajador. Es por ello, que el té encargado de su aprobación, debe observar los mínimos detalles para aprobación de dichos organismos, contemplar las necesidades que se en y las que ellos pueden resolver.

unidades de verificación, serán de gran auxilio para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en específico para la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo; ya que con ellas se podrán realizar mayor número de inspecciones a las empresas e inclusive verificar otras a las que nunca se les ha realizado una inspección, ya que los inspectores tendrán un poco más de tiempo disponible para realizarlas.

PTIMA. Se debe descentralizar la Inspección Federal del Trabajo completamente, ya que es necesario que las Delegaciones de Trabajo en los Estados, realicen sus funciones adecuadamente, este reglamento, nos da pie para señalar lo anterior; ya que en las citadas Delegaciones, no existe el personal capacitado para realizar las inspecciones ya sea de Seguridad e Higiene, de Trabajo o de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.

es posible mandar cada trimestre a inspectores que se encuentran en el Distrito Federal realizando sus funciones a diferentes Estados de la República Mexicana, para realizar inspecciones que, por rutina se deben realizar en el lugar de origen, con la rapidez y aplicación que esta materia merece. Por tal motivo, que también la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe capacitar a sus inspectores en todo momento con la tecnología necesaria y actualizada.

verdad que las Delegaciones de trabajo, tienen la facultad de imponer sanciones en supuestos de infringir las normas de trabajo, pero si no se cuenta con el personal adecuado, para desempeñar esta tarea, entonces no tiene objeto considerarlas. Un aspecto importante y que vale la pena señalar es que hoy en día se han creado diversas Delegaciones de Trabajo, dentro del Distrito Federal, para tener un mayor vigilancia en los centros de trabajo, de acuerdo a la zona, delegación o municipio que pertenezca.

AVA. Debemos recordar, que el servidor publico que ejerce sus funciones para esta dependencia, también se encuentra contemplado en este reglamento y el reglamento interior de la misma. De él depende, la acertada aplicación de este reglamento y de las normas oficiales mexicanas que se aplican. La forma en que se conduzca en el momento de la inspección, será la adecuada para constatar que el reglamento funciona y que es en realidad un instrumento legal que se encarga de vigilar la observación de un derecho social que es de gran importancia para el funcionamiento del país.

Por la investigación que se vierte en el presente trabajo, nos lleva a la conclusión final de que para aplicar correctamente el derecho, se debe conocer a fondo todos sus aspectos y, no todos podemos desarrollar ese conocimiento de la noche a la mañana, es por eso, que la evolución de la legislación del trabajo, tardó años en desarrollarse; y creemos que aún faltan aspectos importantes que deben contemplarse, conforme la evolución de nuestra Nación.

ANEXO 1

REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE 1997.

ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 29, 32 Bis, 33, 34, 39 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 3º, 132, fracciones XVI y XVII, 134, fracciones II, VIII, X, XI y XII, 352, 423, fracciones VI, VII, VIII y XI, 504, 509, 511, 512, 512-A al 512-F 527, 527-A, 529, 541, 992, 994, fracción V, 995 y 1010 de la Ley Federal del Trabajo; 89 y 90 de la Ley del Seguro Social y 40, fracción VII, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, he tenido a bien expedir el siguiente:

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1997)

TITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO, DISPOSICIONES GENERALES (Artículo. del 1 al
16)

CAPITULO SEGUNDO, OBLIGACIONES DE LOS PATRONES (Artículo.
17)

CAPITULO TERCERO, OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (Artículo. 18)

TITULO SEGUNDO, CONDICIONES DE SEGURIDAD

CAPITULO PRIMERO, EDIFICIOS Y LOCALES (Artículo. del 19 al 25)

CAPITULO SEGUNDO, PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS (Artículo. del 26 al 28)

CAPITULO TERCERO, DEL EQUIPO, MAQUINARIA, RECIPIENTES SUJETOS A PRESIÓN Y GENERADORES DE VAPOR O CALDERAS

SECCION I, DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS RECIPIENTES SUJETOS A PRESIÓN Y GENERADORES DE VAPOR O CALDERAS (Artículo. del 29 al 34)

SECCION II, OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO (Artículo. del 35 al 39)

SECCION III, DE LOS EQUIPOS PARA SOLDAR Y CORTAR (Artículo. del 40 al 46)

CAPITULO CUARTO, DE LAS INSTALACIONES ELECTRICAS (Artículo. del 47 al 51)

CAPITULO QUINTO, DE LAS HERRAMIENTAS (Artículo. del 52 al 53)

CAPITULO SEXTO, MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES EN GENERAL, MATERIALES Y SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS (Artículo. del 54 al 75)

TITULO TERCERO, CONDICIONES DE HIGIENE

CAPITULO PRIMERO, RUIDO Y VIBRACIONES (Artículo. del 76 al 78)

CAPITULO SEGUNDO, RADIACIONES IONIZANTES Y ELECTROMAGNETICAS NO IONIZANTES (Artículo. del 79 al 81)

CAPITULO TERCERO, SUSTANCIAS QUIMICAS CONTAMINANTES
SÓLIDAS, LIQUIDAS O GASEOSAS (Artículo. del 82 al 84)

CAPITULO CUARTO, AGENTES CONTAMINANTES BIOLOGICOS (Artículo. del 85 al 89)

CAPITULO QUINTO, PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES (arts. del 90 al 92)

CAPITULO SEXTO, CONDICIONES TERMICAS DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (Artículo. del 93 al 94)

CAPITULO SEPTIMO, ILUMINACION (Artículo. del 95 al 98)

CAPITULO OCTAVO, VENTILACION (Artículo. del 99 al 100)

CAPITULO NOVENO, EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL (Artículo. 101)

CAPITULO DECIMO, ERGONOMIA (Artículo. 102)

CAPITULO DECIMOPRIMERO, DE LOS SERVICIOS PARA EL PERSONAL (Artículo. del 103 al 106)

CAPITULO DECIMOSEGUNDO, DEL ORDEN Y LA LIMPIEZA (Artículo. del 107 al 110)

TITULO CUARTO, ORGANIZACION DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPITULO PRIMERO, DISPOSICIONES GENERALES (Artículo. del 111 al 113)

CAPITULO SEGUNDO, DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

SECCION I, DE LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL (Artículo. del 114 al 119)

SECCION II, DE LAS COMISIONES CONSULTIVAS ESTATALES Y DEL
DISTRITO FEDERAL (Artículo. del 120 al 122)

SECCION III, COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS
CENTROS DE TRABAJO (Artículo. del 123 al 126)

CAPITULO TERCERO, AVISOS Y ESTADISTICAS DE ACCIDENTES Y
ENFERMEDADES DE TRABAJO (Artículo. del 127 al 129)

CAPITULO CUARTO, PROGRAMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL
TRABAJO (Artículo. del 130 al 134)

CAPITULO QUINTO, CAPACITACION (Artículo. del 135 al 141)

CAPITULO SEXTO, SERVICIOS PREVENTIVOS DE MEDICINA DEL
TRABAJO (Artículo. del 142 al 149)

CAPITULO SEPTIMO, SERVICIOS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD E
HIGIENE EN EL TRABAJO (Artículo. del 150 al 152)

CAPITULO QUINTO, DE LA PROTECCION DEL TRABAJO DE MENORES Y
DE LAS MUJERES EN PERIODO DE GESTACION Y DE LACTANCIA

CAPITULO PRIMERO, DEL TRABAJO DE LAS MUJERES GESTANTES Y
EN PERIODO DE LACTANCIA (Artículo del 153 al 157)

CAPITULO SEGUNDO, DEL TRABAJO DE MENORES (Artículo. del 158
al 160)

CAPITULO SEXTO, DE LA VIGILANCIA, INSPECCION Y SANCIONES
ADMINISTRATIVAS (Artículo. del 161 al 168)

TRANSITORIOS

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º. El presente Reglamento es de observancia general en todo el territorio nacional y sus disposiciones son de orden público e interés social, y tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en dichas materias.

ARTICULO 2º. Para los efectos de este ordenamiento, se entenderá por:

I. Actividades peligrosas: Es el conjunto de tareas derivadas de los procesos de trabajo, que generan condiciones inseguras y sobre exposición a los agentes físicos, químicos o biológicos, capaces de provocar daño a la salud de los trabajadores o al centro de trabajo;

II. Centro de trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, de comercialización o de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo;

III. Contaminantes del ambiente de trabajo: Son los agentes físicos, químicos y biológicos capaces de modificar las condiciones del medio ambiente del centro de trabajo, que por sus propiedades, concentración, nivel y tiempo de exposición o acción pueden alterar la salud de los trabajadores;

IV. Equipo para el transporte de materiales: Son los vehículos utilizados para el transporte de materiales de cualquier tipo, en forma continua o intermitente entre dos o más estaciones de trabajo destinados al proceso de producción, en los centros de trabajo;

V. Ergonomía: Es la adecuación del lugar de trabajo, equipo, maquinaria y herramientas al trabajador, de acuerdo a sus características físicas y psíquicas, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo y optimizar la actividad de éste con el menor esfuerzo, así como evitar la fatiga y el error humano;

VI. Espacio confinado: Es un lugar lo suficientemente amplio, con ventilación natural deficiente, configurado de tal manera que una persona puede en su interior desempeñar una tarea asignada, que tiene medios limitados o restringidos para su acceso o salida, que no está diseñado para ser ocupado por una persona en forma continua y en el cual se realizan trabajos específicos ocasionalmente;

VII. Ley: La Ley Federal del Trabajo;

VIII. Lugar de trabajo: Es el sitio donde el trabajador desarrolla sus actividades laborales específicas para las cuales fue contratado, en el cual interactúa con los procesos productivos y el medio ambiente laboral;

IX. Material: Es todo elemento, compuesto o mezcla, ya sea materia prima, subproducto, producto y desecho o residuo que se utiliza en las

operaciones y los procesos o que resulte de éstos en los centros de trabajo;

X. Materiales y sustancias químicas peligrosas: Son aquellos que por sus propiedades físicas y químicas al ser manejados, transportados, almacenados o procesados, presentan la posibilidad de inflamabilidad, explosividad, toxicidad, reactividad, radiactividad, corrosividad o acción biológica dañina, y pueden afectar la salud de las personas expuestas o causar daños materiales a instalaciones y equipos;

XI. Medio ambiente de trabajo: Es el conjunto de elementos naturales o inducidos por el hombre, que interactúan en el centro de trabajo;

XII. Microorganismo patógeno: Organismo viviente microscópico, productor o causante de enfermedades;

XIII. Normas: Las normas oficiales mexicanas relacionadas con la materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social u otras dependencias de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal sobre Metrología y Normalización;

XIV. Programa de seguridad e higiene: Documento en el que se describen las actividades, métodos, técnicas y condiciones de seguridad e higiene que deberán observarse en el centro de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, mismo que contará en su caso, con manuales de procedimientos específicos;

XV. Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

XVI. Seguridad e higiene en el trabajo: Son los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que

intervienen en los procesos y actividades de trabajo, con el objeto de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al propio centro de trabajo:

XVII. Servicios preventivos de medicina del trabajo: Son aquellos que se integran bajo la supervisión de un profesional médico calificado en medicina del trabajo o área equivalente, que se establecen para coadyuvar en la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y fomentar la salud física y mental de los trabajadores en relación con sus actividades laborales:

XVIII. Servicios preventivos de seguridad e higiene: Son aquellos integrados por un profesional calificado en seguridad e higiene, que se establecen para coadyuvar en la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, mediante el reconocimiento, evaluación y control de los factores de riesgo, a fin de evitar el daño a la salud de los trabajadores, y

XIX. Sistemas para el transporte y almacenamiento de materiales: Es el conjunto de elementos mecanizados fijos o móviles, utilizados para el transporte y almacenamiento de materiales de cualquier tipo y sustancias químicas peligrosas, en forma continua o intermitente entre dos o más estaciones de trabajo, destinado al proceso de producción en los centros de trabajo:

ARTICULO 3º. La aplicación de este Reglamento corresponde a la Secretaría, la que será auxiliada por las autoridades locales en materia

del trabajo, en los términos de los artículos 512-F, 527-A y 529 de la Ley.

La interpretación administrativa del presente Reglamento compete a la Secretaría.

ARTICULO 4º. La Secretaría expedirá las Normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, con base en la Ley, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y el presente Reglamento.

ARTICULO 5º. Las disposiciones de este Reglamento deberán ser cumplidas en cada centro de trabajo por los patrones o sus representantes y los trabajadores, de acuerdo a la naturaleza de la actividad económica, los procesos de trabajo y el grado de riesgo de cada empresa o establecimiento y constituyan un peligro para la vida, salud o integridad física de las personas o bien, para las propias instalaciones.

Los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene de los centros de trabajo, los encargados y supervisores de la seguridad y los médicos de las empresas, promoverán la observancia del presente Reglamento, dentro de las actividades que tengan asignadas, de conformidad con la normatividad que les sea aplicable.

ARTICULO 6º. La Secretaría, en los análisis que para la elaboración de las Normas se requieren formular de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, deberá justificar que las

obligaciones o restricciones que se impongan a los patrones y trabajadores eviten:

I. La creación de riesgo o peligro a la vida, integridad física o salud de los trabajadores en los centros de trabajo, y

II. Un cambio adverso y sustancial sobre el medio ambiente del centro de trabajo, que afecte o pueda afectar la seguridad o higiene del mismo, o de las personas que ahí laboran.

Igualmente, se deberán considerar los efectos relacionados a largo y a corto plazo; los efectos acumulados; la probabilidad, duración, irreversibilidad, ámbito geográfico y magnitud del riesgo; el número de personas afectadas o susceptibles de ser afectadas; el impacto sobre el empleo y la actividad productiva de que se trate, incluyendo una evaluación de los efectos que no puedan ser cuantificados en términos monetarios y la utilidad social de la medida correspondiente.

Los estudios que al efecto se realicen podrán ser consultados por el público en general, de conformidad con las disposiciones legales aplicables. Con base en dichos estudios se deberán señalar en las Normas los objetivos y finalidades específicos a cumplir, así como las obligaciones y restricciones concretas que se impondrán a los patrones y trabajadores.

ARTICULO 7º. En las Normas que expida la Secretaría, deberán tomarse en cuenta los objetivos y finalidades específicos a cumplir, el tipo y escala de los centros de trabajo y la actividad o actividades laborales objeto de la regulación de las mismas.

Para la determinación del tipo y escala del centro de trabajo, se estará a los siguientes criterios:

- a) Rama industrial, comercial o de servicios;
- b) Grado de riesgo;
- c) Ubicación geográfica, y
- d) Número de trabajadores.

ARTICULO 8º. Cuando las Normas expedidas por la Secretaría establezcan el uso de equipos, procesos o tecnologías específicos, el patrón o sus representantes podrán solicitar por escrito a ésta, autorización para utilizar equipos, tecnologías, procedimientos o mecanismos alternativos, mediante los cuales se dé cumplimiento a los objetivos y finalidades correspondientes, acompañando las justificaciones respectivas.

Prevía opinión del Comité Consultivo Nacional de Normalización, la Secretaría deberá emitir la resolución respectiva dentro del plazo que en cada Norma se establezca o, en su defecto, dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. En el caso de que la Secretaría no emita la resolución dentro del plazo correspondiente, se considerará que ésta es afirmativa y, a petición del solicitante, deberá expedir constancia de autorización, dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud respectiva.

La Secretaría hará del conocimiento de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las autorizaciones que al efecto se

otorguen en los términos de este artículo, a fin de darles publicidad, para que otros interesados puedan plantear su situación particular y, de ser procedente, obtener la autorización correspondiente de conformidad con lo dispuesto en los párrafos anteriores, respetando, en su caso, los derechos adquiridos conforme a la Ley de Propiedad Industrial.

ARTICULO 9º. La Secretaría llevará a cabo estudios e investigaciones en los centros de trabajo, con el objeto de establecer las bases para la elaboración y actualización de las Normas, de acuerdo a la materia o tema que se pretenda normar, así como para sustentar el costo-beneficio y factibilidad de las mismas, mediante la práctica de exámenes médicos a los trabajadores y la utilización de los equipos y métodos científicos necesarios, para lo cual le deberán prestar auxilio los patrones y los trabajadores.

Igualmente, la Secretaría llevará a cabo estudios en aquellas empresas que, de acuerdo a su particular tasa de accidentes y enfermedades de trabajo, se requiera para identificar y evaluar sus posibles causas, a fin de establecer medidas preventivas de seguridad e higiene.

La Secretaría podrá solicitar el auxilio de las autoridades locales competentes, para la realización de los estudios e investigaciones a que se refiere este artículo.

ARTICULO 10. La Secretaría expedirá las autorizaciones en materia de seguridad e higiene a que se refiere el presente Reglamento, y revocará las mismas cuando no se cumpla con las disposiciones correspondientes, previa audiencia del interesado para que manifieste lo que a su derecho convenga, y conforme a lo establecido en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

ARTICULO 11. El cumplimiento de las Normas en los centros de trabajo se podrá comprobar a través de los dictámenes que sean expedidos por las unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación acreditados en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización. Lo anterior, sin perjuicio de las atribuciones de la Secretaría para realizar visitas de inspección conforme a la Ley y a las disposiciones reglamentarias.

Las Normas que expida la Secretaría establecerán la vigencia que tendrán los dictámenes que emitan las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación acreditados, para comprobar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las Normas. De no establecerse dicho plazo, los mencionados dictámenes tendrán una vigencia de un año.

ARTICULO 12. La Secretaría llevará a cabo programas de asesoría y orientación para el debido cumplimiento de la normatividad laboral en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en los que se establecerán los mecanismos de apoyo para facilitar dicho cumplimiento, así como

simplificar la acreditación del mismo, tomando en cuenta la actividad, escala económica, procesos de trabajo, grado de riesgo y ubicación geográfica de los centros de trabajo, a través de compromisos voluntarios con aquellas empresas o establecimientos que así se lo soliciten, para lo cual se auxiliará de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTICULO 13. Los patrones están obligados a adoptar, de acuerdo a la naturaleza de las actividades laborales y procesos industriales que se realicen en los centros de trabajo, las medidas de seguridad e higiene pertinentes de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento y en las Normas aplicables, a fin de prevenir por una parte, accidentes en el uso de maquinaria, equipo, instrumentos y materiales, y por la otra, enfermedades por la exposición a los agentes químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, así como para contar con las instalaciones adecuadas para el desarrollo del trabajo. En los centros de trabajo los niveles máximos permisibles de contaminantes, no deberán exceder los límites establecidos por las Normas correspondientes.

En los centros de trabajo en donde se realicen actividades industriales, comerciales o de servicios altamente riesgosas, los patrones elaborarán los programas para la prevención de accidentes en la realización de tales actividades que puedan causar graves desequilibrios ecológicos, en términos del artículo 147 de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente.

ARTICULO 14. Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos de ingreso, periódicos y especiales a los trabajadores expuestos a los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales, que por sus características, niveles de concentración y tiempo de exposición puedan alterar su salud, adoptando en su caso, las medidas pertinentes para mantener su integridad física y mental, de acuerdo a las Normas correspondientes.

ARTICULO 15. El patrón deberá informar a los trabajadores respecto de los riesgos relacionados con la actividad laboral específica que desarrollen, y en particular acerca de los riesgos que implique el uso o exposición a los contaminantes del medio ambiente laboral, así como capacitarlos respecto a las medidas y programas que deberán observar para su prevención y control, de conformidad con las disposiciones de este Reglamento y las Normas correspondientes.

ARTICULO 16. Los responsables de los centros de trabajo dedicados a la explotación de minerales, realizarán estudios tendientes a valorar los riesgos a que se exponen los trabajadores, previamente al inicio de las actividades de extracción en las minas, de manera anual y cuando existan modificaciones en los procesos productivos de estos centros de trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

ARTICULO 17. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir con las disposiciones de este Reglamento, de las Normas que expidan las autoridades competentes, y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en la materia de seguridad e higiene;

II. Contar, en su caso, con las autorizaciones en materia de seguridad e higiene, a que se refiere este Reglamento;

III. Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, conforme a lo dispuesto en las Normas aplicables, así como presentarlos a la Secretaría cuando ésta así lo solicite;

IV. Determinar y conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo, empleando los procedimientos que para cada agente contaminante se establezcan en las Normas correspondientes, y presentar a la Secretaría los estudios respectivos cuando ésta así lo requiera;

V. Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen, conforme a las Normas correspondientes;

VI. Elaborar el programa de seguridad e higiene y los programas y manuales específicos a que se refiere el presente Reglamento, en los términos previstos en el artículo 130 del mismo y en las Normas aplicables;

VII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias, de acuerdo con las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo;

VIII. Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o las autoridades laborales que actúen en su auxilio practiquen en los centros de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene; darles facilidades y proporcionarles la información y documentación que les sea requerida legalmente;

IX. Presentar a la Secretaría cuando ésta así lo requiera, los dictámenes emitidos por las unidades de verificación;

X. Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo que se requieran, de acuerdo a la naturaleza de las actividades realizadas en el centro de trabajo;

XI. Instalar y mantener en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencia y actividades peligrosas, que salvaguarden la vida y salud de los trabajadores, así como para proteger el centro de trabajo;

XII. Dar aviso a la Secretaría de los accidentes de trabajo que ocurran;

XIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; así como dar facilidades para su óptimo funcionamiento;

XIV. Promover que en el reglamento interior de trabajo a que se refiere el Capítulo V del Título VII de la Ley, se establezcan disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para la prevención de riesgos y protección de los trabajadores, así como del centro de trabajo, y

XV. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.

CAPITULO TERCERO

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 18. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establece este Reglamento, las Normas expedidas por las autoridades competentes y del reglamento interior del trabajo de las empresas, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo;

II. Designar a sus representantes y participar en la integración y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en que presten sus servicios, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley, este Reglamento y la Norma correspondiente;

III. Dar aviso inmediato al patrón y a la comisión de seguridad e higiene de la empresa o establecimiento en que presten sus servicios, sobre las condiciones o actos inseguros que observen y de los accidentes de trabajo que ocurran en el interior del centro de trabajo, colaborando en la investigación de los mismos;

IV. Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe;

V. Conducirse en el centro de trabajo con la probidad y los cuidados necesarios para evitar al máximo cualquier riesgo de trabajo;

VI. Someterse a los exámenes médicos que determine el patrón de conformidad con las Normas correspondientes, a fin de prevenir riesgos de trabajo;

VII. Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón y cumplir con las demás medidas de control establecidas por éste para prevenir riesgos de trabajo, y

VIII. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas.

TITULO SEGUNDO

CONDICIONES DE SEGURIDAD

CAPITULO PRIMERO

EDIFICIOS Y LOCALES

ARTICULO 19. Los edificios o locales donde se ubiquen centros de trabajo, ya sean temporales o permanentes, deberán estar diseñados y contruidos observando las disposiciones de los reglamentos locales y de las Normas aplicables.

ARTICULO 20. Los elementos arquitectónicos de los edificios y locales, requeridos para los servicios, acondicionamiento ambiental, comunicación, instalaciones a desnivel, circulación, salidas de uso normal y de emergencia y zonas de reunión en emergencias, deberán estar diseñados y contruidos conforme a las Normas aplicables.

ARTICULO 21. Las áreas de recepción de materiales, almacenamiento, de procesos y operación, mantenimiento, tránsito de personas y vehículos, salidas y áreas de emergencia y demás áreas de los centros de trabajo, deberán estar delimitadas de acuerdo a las Normas relativas.

Las áreas destinadas para el almacenamiento temporal de residuos peligrosos, deberán cumplir con lo dispuesto en las Normas aplicables.

ARTICULO 22. En el diseño, construcción y mantenimiento de las instalaciones de los centros de trabajo, deberán observarse condiciones de seguridad e higiene para los trabajos en alturas o subterráneos, para lo cual se deberá tomar en cuenta su estabilidad, la resistencia de materiales, el tipo de actividad a desarrollarse, protecciones y dispositivos de seguridad, de acuerdo a la Norma correspondiente.

ARTICULO 23. Las áreas de tránsito de personas deberán contar con las condiciones de seguridad, a fin de permitir la libre circulación en el centro de trabajo, de acuerdo a las actividades que en el mismo se desarrollen y al tipo de riesgo, con apego a lo establecido en las Normas correspondientes.

Los patrones de los centros de trabajo en donde labore personal discapacitado, deberán hacer las adecuaciones necesarias para facilitar la salida del mismo en caso de emergencia, sin perjuicio de lo dispuesto en otros ordenamientos jurídicos.

ARTICULO 24. Las áreas de tránsito con circulación peatonal y vehicular deberán ser independientes, delimitadas, señalizadas y cumplir con las características que establezcan las Normas correspondientes.

ARTICULO 25. Los centros de trabajo deberán contar con drenajes pluviales e industriales independientes, de acuerdo con la naturaleza de su actividad productiva.

CAPITULO SEGUNDO

PREVENCION, PROTECCION Y COMBATE DE INCENDIOS

ARTICULO 26. En los centros de trabajo se deberá contar con medidas de prevención y protección, así como con sistemas y equipos para el combate de incendios, en función al tipo y grado de riesgo que entrañe la naturaleza de la actividad, de acuerdo con las Normas respectivas.

ARTICULO 27. Los centros de trabajo en donde se realicen procesos, operaciones y actividades que impliquen un riesgo de incendio o explosión, como consecuencia de las materias primas, subproductos, productos, mercancías y desechos que se manejen, deberán estar diseñados, contruidos y controlados de acuerdo al tipo y grado de riesgo, de conformidad con las Normas aplicables.

ARTICULO 28. Para la prevención, protección y combate de incendios, el patrón está obligado a:

I. Elaborar un estudio para determinar el grado de riesgo de incendio o explosión, de acuerdo a las materias primas, compuestos o mezclas, subproductos, productos, mercancías, y desechos o residuos, así como las medidas preventivas y de combate pertinentes;

II. Elaborar el programa y los procedimientos de seguridad para el uso, manejo, transporte y almacenamiento de los materiales con riesgo de incendio;

III. Contar con sistemas para la detección y extinción de incendios, de acuerdo al tipo y grado de riesgo conforme a las Normas aplicables;

IV. Contar con señalización visual y audible, de acuerdo al estudio a que se refiere la fracción I del presente artículo, para dar a conocer acciones y condiciones de prevención, protección y casos de emergencia;

V. Organizar brigadas contra incendios en función al tipo y grado de riesgo del centro de trabajo para prevenirlos y combatirlos;

VI. Practicar cuando menos una vez al año simulacros de incendio en el centro de trabajo, y

VII. Las demás que señalen las Normas correspondientes.

CAPITULO TERCERO

DEL EQUIPO, MAQUINARIA, RECIPIENTES SUJETOS A PRESION Y GENERADORES DE VAPOR O CALDERAS

SECCION I

DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS RECIPIENTES SUJETOS A PRESION Y GENERADORES DE VAPOR O CALDERAS

ARTICULO 29. Para el funcionamiento en los centros de trabajo de los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas a que se refiere la Norma respectiva, el patrón deberá avisar o solicitar autorización a la Secretaría, conforme a lo siguiente:

I. Dar aviso por escrito a la Secretaría antes de la fecha de inicio de funcionamiento de los equipos, adjuntando dictamen expedido por una unidad de verificación debidamente acreditada, que certifique que los mismos cuentan con las condiciones de seguridad y los dispositivos establecidos en la Norma correspondiente, o

II. Solicitar a la Secretaría por escrito, autorización para el funcionamiento de los equipos, a fin de que previa inspección practicada por la misma, si se satisfacen los requisitos previstos en este Reglamento y en la Norma respectiva, se otorgue la autorización correspondiente.

En ambos casos la Secretaría asignará un número de control a cada equipo.

ARTICULO 30. La solicitud de autorización a que se refiere la fracción II del artículo anterior, deberá contener lo siguiente:

I. Acreditación de la personalidad del solicitante en términos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo;

II. Domicilio para oír y recibir notificaciones;

III. Especificaciones del equipo;

IV. Actividad en la que se vaya a utilizar o se utilice el equipo;

V. Domicilio preciso del centro de trabajo en donde se encuentren instalados los equipos y croquis de la ubicación de éstos dentro de aquél, y

VI. Demás requisitos que establezca la Norma correspondiente.

VII.

ARTICULO 31. Presentada la solicitud a que se refiere la fracción II del artículo 29 de este Reglamento, y satisfechos los requisitos previstos en el artículo 30, la Secretaría otorgará una autorización provisional, bajo la absoluta responsabilidad del usuario, dentro del término de 30 días naturales posteriores a la fecha de la solicitud, la cual será válida hasta en tanto se realice la inspección previa y se otorgue, en su caso, la autorización definitiva. Si la Secretaría no contesta la solicitud dentro del plazo mencionado, se entenderá concedida la autorización provisional correspondiente y, a petición del solicitante deberá expedir la constancia respectiva dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.

ARTICULO 32. Si el patrón opta por el procedimiento establecido en la fracción II del artículo 29, y en la inspección previa se detectara que el equipo no opera de tal manera que reduzca los riesgos al personal y no cuenta con dispositivos de seguridad o protección adecuados, de conformidad con lo que al respecto establezca la Norma correspondiente, en la propia inspección se dictarán las medidas para subsanar las

deficiencias, y si éstas no fueren cumplidas en el plazo que al efecto se otorgue, la Secretaría negará la autorización definitiva de funcionamiento.

ARTICULO 33. Cuando se pretenda modificar la instalación o las condiciones de operación de los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas, el patrón deberá dar el aviso previo por escrito a la Secretaría o solicitar la autorización de ésta, en los términos de lo dispuesto por el artículo 29 de este Reglamento. Cuando dejen de operar definitivamente los equipos a que se hace referencia en esta sección, el patrón deberá notificarlo por escrito a la Secretaría.

ARTICULO 34. Si como resultado de las inspecciones que con posterioridad se practiquen a los equipos referidos en esta sección, se detectara que los mismos ya no reúnen las condiciones de seguridad que establezca la Norma aplicable, la Secretaría ordenará se subsanen las deficiencias identificadas y, en su caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 512-D de la Ley.

SECCION II

OPERACION Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO

ARTICULO 35. La maquinaria y equipo deberá contar con las condiciones de seguridad e higiene de acuerdo a las Normas correspondientes.

ARTICULO 36. Todas las partes móviles de la maquinaria y equipo y su protección, así como los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor, deberán revisarse y someterse a mantenimiento preventivo y, en su caso, al correctivo, de acuerdo a las especificaciones de cada maquinaria y equipo.

Para la operación y mantenimiento de las partes móviles a que se refiere el párrafo anterior, el patrón deberá contar con el programa de seguridad e higiene, mismo que dará a conocer al personal operativo de dicha maquinaria y equipo.

ARTICULO 37. El patrón deberá conservar durante la vida útil de los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas, los antecedentes de alteraciones, reparaciones, modificaciones y condiciones de operación y mantenimiento de los mismos y exhibirlos a la Secretaría cuando ésta así lo solicite.

ARTICULO 38. El patrón deberá contar con el personal, materiales y procedimientos necesarios para la atención de emergencias en maquinaria y equipo.

ARTICULO 39. El patrón deberá contar con el personal capacitado para el manejo de montacargas, grúas, calderas y demás maquinaria y equipo cuya operación pueda ocasionar daños a terceras personas o al centro de trabajo.

SECCION III

DE LOS EQUIPOS PARA SOLDAR Y CORTAR

ARTICULO 40. Los equipos para soldar y cortar, deberán operarse en condiciones de seguridad e higiene, de acuerdo a las Normas correspondientes.

ARTICULO 41. El patrón deberá contar con el programa para la realización de trabajos de soldadura y corte en condiciones de seguridad e higiene. Donde existan polvos, gases o vapores inflamables o explosivos, este programa deberá contener además los procedimientos y controles específicos, a fin de evitar atmósferas peligrosas, de conformidad con la Norma aplicable.

ARTICULO 42. Las áreas destinadas específicamente a trabajos de soldadura y corte o en las que se realicen éstos en forma esporádica, deberán contar con:

- I. Sistemas de ventilación natural y extracción artificial;
- II. .Pantallas para la protección del entorno, de la radiación y chispa;
- III. Sistema de aislamiento de la corriente eléctrica;
- IV. .Instalaciones eléctricas en condiciones de seguridad, aun cuando sean provisionales, para evitar factores de riesgo, y
- V. Todos aquellos elementos que se determinen en las Normas correspondientes.

ARTICULO 43. El patrón deberá dotar al operario que realice trabajos de soldadura y corte, del equipo de protección personal de acuerdo al tipo de riesgo y a lo dispuesto en la Norma respectiva.

ARTICULO 44. Los trabajos de soldadura o corte en recipientes que contengan o hayan contenido sustancias explosivas o inflamables, o los que se realicen en espacios confinados, deberán efectuarse bajo condiciones de seguridad e higiene, de acuerdo al análisis de riesgo de la actividad específica y a las Normas correspondientes.

ARTICULO 45. El manejo, transporte y almacenamiento de los recipientes contenedores de acetileno y oxígeno en los centros de trabajo, deberá realizarse en las condiciones de seguridad e higiene que señale la Norma correspondiente; asimismo, los contenedores, tuberías y mangueras conductoras de esos gases, deberán estar identificados y señalizados de acuerdo a la Norma respectiva.

ARTICULO 46. Los motores, generadores, rectificadores y transformadores en las máquinas eléctricas de arco para soldar o cortar y todas las partes conductoras de corriente, deberán estar aislados y protegidos para evitar accidentes y enfermedades de trabajo.

Las máquinas de corte y soldadura eléctrica de arco deberán estar conectadas a tierra.

CAPITULO CUARTO

DE LAS INSTALACIONES ELECTRICAS

ARTICULO 47. Las instalaciones eléctricas permanentes o provisionales en los centros de trabajo deberán diseñarse e instalarse con los dispositivos y protecciones de seguridad, así como señalizarse de acuerdo al voltaje y corriente de la carga instalada, atendiendo a la naturaleza de las actividades laborales y procesos industriales, de conformidad con las Normas correspondientes.

ARTICULO 48. El servicio de operación y mantenimiento a las instalaciones eléctricas de los centros de trabajo, solamente se realizará por personal capacitado y autorizado por el patrón.

ARTICULO 49. Los circuitos de los tableros de distribución de energía eléctrica deberán estar señalizados e identificados de acuerdo a la Norma correspondiente.

ARTICULO 50. Los centros de trabajo en que se manejen materiales inflamables, explosivos o bien, que estén ubicados en terrenos con descargas eléctricas atmosféricas frecuentes, deberán estar dotados con un sistema de pararrayos, el cual será independiente de los sistemas de tierras para motores o estática y sistema eléctrico en general, de conformidad con las Normas correspondientes.

ARTICULO 51. En los centros de trabajo donde la electricidad estática represente un riesgo para el personal, instalaciones y procesos productivos, se deberá controlar ésta de acuerdo a las actividades propias de la empresa y de conformidad con las Normas correspondientes.

CAPITULO QUINTO

DE LAS HERRAMIENTAS

ARTICULO 52. El patrón tendrá las siguientes obligaciones en relación a las herramientas que se utilicen en el centro de trabajo:

I. Seleccionarlas de acuerdo a las características técnicas y para la actividad y tipo de trabajo a desarrollar por el trabajador;

II. Verificarlas periódicamente en su funcionamiento, a fin de proporcionarles el mantenimiento adecuado y, en su caso, sustituir aquellas que hayan perdido sus características técnicas, y

III. Proporcionar al trabajador, de acuerdo a la naturaleza del trabajo, cinturones portaherramientas, bolsas o cajas para el transporte y almacenamiento de las herramientas.

ARTICULO 53. El patrón deberá proporcionar a los trabajadores instrucciones por escrito para la utilización y control de las herramientas, las que contendrán como mínimo, indicaciones para su uso, conservación, mantenimiento, lugar de almacenamiento y transporte seguro.

CAPITULO SEXTO

MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES EN GENERAL, MATERIALES Y SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS

ARTICULO 54. El manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general, materiales o sustancias químicas peligrosas, deberá realizarse en condiciones técnicas de seguridad para prevenir y evitar daños a la vida y salud de los trabajadores, así como al centro de trabajo, de acuerdo a las disposiciones del presente Capítulo.

ARTICULO 55. Los requerimientos de seguridad e higiene para el manejo, transporte, proceso y almacenamiento de materiales en general, materiales o sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo, deberán estar incluidos en el programa de seguridad e higiene y será responsabilidad del patrón hacerlos del conocimiento de los trabajadores por escrito.

ARTICULO 56. El patrón deberá elaborar una relación del personal autorizado para llevar a cabo las actividades de manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosas, así como para operaciones en espacios confinados.

ARTICULO 57. Las instalaciones y áreas de trabajo en las que se manejen, transporten y almacenen materiales y sustancias químicas peligrosas, deberán contar con las características necesarias para operar

en condiciones de seguridad e higiene. Será responsabilidad del patrón realizar un estudio para analizar el riesgo potencial de dichos materiales y sustancias químicas, a fin de establecer las medidas de control pertinentes, de acuerdo a las Normas correspondientes.

ARTICULO 58. Para el manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosas, el patrón deberá establecer las medidas preventivas y los sistemas para la atención de emergencias de acuerdo a las Normas correspondientes.

ARTICULO 59. Para el manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosas, se deberá contar con sistemas de comunicación de riesgos que permitan al trabajador realizar sus actividades en condiciones de seguridad e higiene, de acuerdo con las Normas respectivas.

ARTICULO 60. Cuando el manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general, materiales o sustancias químicas peligrosas, se realice en forma manual, el patrón estará obligado a realizar un estudio de estas actividades, a fin de determinar el equipo de transporte y de protección personal adecuados que debe proporcionar a los trabajadores, de acuerdo a la Norma correspondiente.

ARTICULO 61. Cuando el manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general, materiales o sustancias químicas peligrosas, se

realice en forma automática o semiautomática, los sistemas y equipos deberán contar con los requisitos establecidos en las Normas respectivas, y en especial con:

- I. Dispositivos de paro y seguridad;
- II. Aviso de la capacidad máxima de carga;
- III. Señalización audible o visible, y
- IV. Las condiciones de seguridad e higiene para no sobrepasar la capacidad de funcionamiento de los mismos.

En el caso del mantenimiento de los sistemas y equipos de referencia, el patrón estará obligado a llevar un registro, el cual exhibirá a la Secretaría cuando así se lo requiera.

ARTICULO 62. El patrón es responsable de que los materiales y sustancias químicas peligrosas se identifiquen en función al tipo y grado de riesgo, estando obligado a comunicar al trabajador las medidas preventivas y correctivas que deberá observar en su manejo, transporte y almacenamiento, de acuerdo a las Normas correspondientes.

ARTICULO 63. El patrón deberá elaborar y difundir entre los trabajadores, de acuerdo a la Norma correspondiente, las hojas de datos de seguridad de los materiales y sustancias químicas peligrosas que se manejen en el centro de trabajo.

ARTICULO 64. Los sistemas y equipos que se utilicen para el transporte de materiales en general, materiales o sustancias químicas peligrosas,

deberán verificarse en sus elementos de transmisión, carga, protecciones y dispositivos de seguridad, de acuerdo a sus características técnicas y a las Normas aplicables y ser probados en su funcionamiento antes de ponerse en servicio.

ARTICULO 65. Los envases, embalajes, recipientes y contenedores utilizados para el transporte de materiales en general, materiales o sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo, deberán ser los requeridos o adecuados para el tipo de material que contengan y contar con dispositivos de seguridad para evitar riesgos, así como estar señalizados de acuerdo a la Norma correspondiente.

ARTICULO 66. En los centros de trabajo se deberá contar con el programa de seguridad e higiene para el transporte de materiales y sustancias químicas peligrosas en equipos y sistemas, el cual contendrá los elementos señalados en las Normas aplicables, así como la señalización y limitación de las zonas para el tránsito de personas.

ARTICULO 67. Los trabajadores no deberán transportarse en los sistemas y equipos destinados al traslado de materiales en general, materiales o sustancias químicas peligrosas, con excepción de aquellos equipos que cuenten con las condiciones adecuadas de seguridad, higiene y ergonomía, así como cuando lo requiera la actividad laboral específica.

ARTICULO 68. El patrón está obligado a proporcionar mantenimiento preventivo y correctivo a los sistemas y equipos para el manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general, materiales o sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo, conforme al programa de seguridad e higiene que al efecto establezca la empresa.

ARTICULO 69. Las maniobras de estiba y desestiba, entrega y recepción de materiales en general, materiales o sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo, deberá planearse y realizarse bajo condiciones de seguridad e higiene y de acuerdo a las Normas aplicables.

ARTICULO 70. Cuando se transporten materiales en general, materiales o sustancias químicas peligrosas a granel, deberán controlarse de tal modo que se evite su diseminación, para lo cual los patrones podrán utilizar la técnica de control apropiada, de acuerdo a las características físico-químicas de dichos materiales y sustancias.

ARTICULO 71. Los sistemas y equipos que se utilicen para el manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosas, deberán ser sometidos a control para su descontaminación y limpieza, cuando éstos vayan a ser utilizados para otros materiales.

ARTICULO 72. El almacenamiento de materiales en general, materiales o sustancias químicas peligrosas, deberá realizarse en lugares

especialmente destinados a ese fin. Dichos lugares deberán tener las características técnicas que señalen las Normas aplicables.

ARTICULO 73. En los centros de trabajo donde existan áreas en las que se encuentren sustancias inflamables, combustibles o explosivas, se deberán colocar señales y avisos en lugares visibles, que indiquen la prohibición de fumar, introducir fósforos, dispositivos de llamas abiertas, objetos incandescentes y cualquier otra sustancia susceptible de causar incendio o explosión, de acuerdo con las Normas respectivas.

ARTICULO 74. En todo equipo, sistema eléctrico, estructuras, tanques y recipientes para el almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosas, inflamables, combustibles o explosivas, en donde se pueda generar o acumular electricidad estática, se deberán instalar dispositivos a tierra, conforme a la Norma correspondiente.

ARTICULO 75. En el manejo, transporte y almacenamiento de materiales explosivos o radiactivos, independientemente de lo establecido en este Reglamento, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos y por la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en Materia Nuclear y sus reglamentos, según corresponda, así como a las Normas respectivas.

TITULO TERCERO

CONDICIONES DE HIGIENE

CAPITULO PRIMERO

RUIDO Y VIBRACIONES

ARTICULO 76. En los centros de trabajo en donde por los procesos y operaciones se generen ruido y vibraciones, que por sus características, niveles y tiempo de exposición, sean capaces de alterar la salud de los trabajadores, el patrón deberá elaborar el programa de seguridad e higiene, conforme a las Normas aplicables.

ARTICULO 77. El patrón es el responsable de instrumentar en los centros de trabajo los controles necesarios en las fuentes de emisión, para no exceder los niveles máximos permisibles del nivel sonoro continuo equivalente y de vibraciones, de acuerdo a las Normas respectivas.

ARTICULO 78. Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a ruido o vibraciones y adoptar las medidas pertinentes para proteger su salud, en los términos y condiciones que señalen las Normas correspondientes.

CAPITULO SEGUNDO

RADIACIONES IONIZANTES Y ELECTROMAGNETICAS

NO IONIZANTES

ARTICULO 79. Los centros de trabajo en donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes, deberán contar con la autorización correspondiente expedida por la Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias.

En los centros de trabajo a que se refiere este artículo, para efectos de la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, el patrón deberá contar con los registros de reconocimiento, evaluación y control de dichas radiaciones, en los términos y condiciones que señalen las Normas aplicables, independientemente de lo que proceda conforme a otras leyes o reglamentos.

ARTICULO 80. En los centros de trabajo donde se manejen radiaciones electromagnéticas no ionizantes, será responsabilidad del patrón llevar a cabo el reconocimiento, evaluación y control de dichas radiaciones, establecidos en la Norma respectiva.

ARTICULO 81. Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos específicos a los trabajadores a que se refiere el presente Capítulo, así como adoptar las medidas pertinentes para

proteger su salud, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o Normas aplicables.

CAPITULO TERCERO

SUSTANCIAS QUIMICAS CONTAMINANTES SÓLIDAS, LIQUIDAS O GASEOSAS.

ARTICULO 82. En los centros de trabajo donde se utilicen sustancias químicas sólidas, líquidas o gaseosas, que debido a los procesos, operaciones, características físico-químicas y grado de riesgo, sean capaces de contaminar el ambiente de trabajo y alterar la salud de los trabajadores, el patrón estará obligado a establecer las medidas de seguridad e higiene que señalen las Normas respectivas.

ARTICULO 83. Será responsabilidad del patrón que se realicen los exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a las sustancias indicadas en este capítulo, en los términos y condiciones que señalen las Normas aplicables.

ARTICULO 84. Será responsabilidad del patrón establecer el programa de seguridad e higiene que permita mejorar las condiciones del medio ambiente laboral y reducir la exposición de los trabajadores a las sustancias químicas contaminantes sólidas, líquidas o gaseosas y de

manera particular para fertilizantes, plaguicidas y pesticidas, conforme a las Normas respectivas.

CAPITULO CUARTO

AGENTES CONTAMINANTES BIOLOGICOS

ARTICULO 85. En los centros de trabajo en donde existan agentes biológicos capaces de alterar la salud de los trabajadores, el patrón deberá identificar, evaluar y controlar la exposición a los mismos, por medio de los métodos establecidos en las Normas correspondientes.

ARTICULO 86. Será responsabilidad del patrón elaborar y difundir entre los trabajadores el programa de seguridad e higiene para el uso, manejo, transporte, almacenamiento y desecho de materiales contaminados por microorganismos patógenos, que en especial deberá contener las medidas preventivas de desinfección, esterilización y limpieza del equipo e instrumental utilizado.

ARTICULO 87. El patrón deberá identificar y señalar las áreas de riesgo, contenedores y material contaminado por microorganismos patógenos.

ARTICULO 88. El patrón deberá dotar a los trabajadores de equipo de protección personal específico para el manejo de microorganismos

patógenos, llevando un control especial sobre el uso del mismo, para evitar que se contaminen otras áreas. Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a los contaminantes biológicos.

ARTICULO 89. El patrón llevará un registro del personal autorizado para la ejecución de actividades que impliquen un riesgo especial por el manejo de agentes biológicos.

CAPITULO QUINTO

PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES

ARTICULO 90. En los centros de trabajo donde se realicen actividades en las que los trabajadores estén expuestos a presiones ambientales anormales que puedan alterar su salud, el patrón será el responsable de que se elabore el programa de seguridad e higiene que señalan las Normas correspondientes.

ARTICULO 91. En los centros de trabajo en donde por los procesos y operaciones se expongan los trabajadores a presiones ambientales anormales que puedan alterar su salud, el patrón realizará el reconocimiento y evaluación de éstas, tomando en cuenta los rangos de presión atmosférica y tiempos de exposición, así como otros factores establecidos en la Norma respectiva.

ARTICULO 92. Será responsabilidad del patrón vigilar que se realicen los exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a presiones ambientales anormales, en los términos y condiciones que señalen las Normas respectivas.

CAPITULO SEXTO

CONDICIONES TERMICAS DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTICULO 93. El patrón será responsable de que se elabore el programa de seguridad e higiene en los centros de trabajo en donde por los procesos y operaciones se generen condiciones térmicas capaces de alterar la salud de los trabajadores, en los términos y condiciones que establece la Norma respectiva.

ARTICULO 94. Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a condiciones térmicas capaces de alterar su salud, en los términos y condiciones que señalen las Normas correspondientes.

CAPITULO SEPTIMO

ILUMINACION

ARTICULO 95. Las áreas, planos y lugares de trabajo, deberán contar con las condiciones y niveles de iluminación adecuadas al tipo de actividad que se realice, de acuerdo a la Norma correspondiente.

ARTICULO 96. El patrón deberá realizar y registrar el reconocimiento, evaluación y control de las condiciones y niveles de iluminación de las áreas, planos y lugares de trabajo, tomando en cuenta el tipo e intensidad de la fuente lumínica, de acuerdo a la Norma correspondiente.

ARTICULO 97. Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos a los trabajadores que desempeñen actividades que requieran de iluminación especial y adoptar las medidas correspondientes de acuerdo a las Normas respectivas.

ARTICULO 98. En los lugares del centro de trabajo en los que la interrupción de la iluminación artificial represente un peligro para los trabajadores, se instalarán sistemas de iluminación eléctrica de emergencia.

CAPÍTULO OCTAVO

VENTILACION

ARTICULO 99. Los centros de trabajo deberán contar con ventilación natural o artificial y la calidad adecuada, de acuerdo a las Normas correspondientes. En los lugares en donde por los procesos y

operaciones que se realicen, existan condiciones o contaminación ambiental capaces de alterar la salud de los trabajadores, será responsabilidad del patrón efectuar el reconocimiento, evaluación y control de éstos, tomando en cuenta la ventilación natural o artificial adecuada, y la calidad y volumen del aire, de conformidad a la Norma correspondiente.

ARTICULO 100. En los centros de trabajo en donde por las características de los procesos y operaciones que se realicen, se establezcan sistemas de ventilación artificial, el patrón implantará un programa de verificación y de mantenimiento preventivo y correctivo de los mismos, de conformidad con la Norma aplicable.

CAPITULO NOVENO

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL

ARTICULO 101. En los centros de trabajo donde existan agentes en el medio ambiente laboral, que puedan alterar la salud y poner en riesgo la vida de los trabajadores y que por razones de carácter técnico no sea posible aplicar las medidas de prevención y control, el patrón deberá dotar a éstos con el equipo de protección personal adecuado, conforme a la Norma correspondiente.

Para la selección del equipo de protección personal que deben utilizar los trabajadores, el patrón deberá realizar el análisis de los riesgos a los que se exponen.

CAPITULO DECIMO

ERGONOMIA

ARTICULO 102. La Secretaría promoverá que en las instalaciones, maquinaria, equipo o herramienta del centro de trabajo, el patrón tome en cuenta los aspectos ergonómicos, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

CAPITULO DECIMOPRIMERO

DE LOS SERVICIOS PARA EL PERSONAL

ARTICULO 103. De acuerdo con la naturaleza de las actividades de cada centro de trabajo, el patrón está obligado a establecer para el uso de los trabajadores, sistemas higiénicos de agua potable, lavabos, regaderas, vestidores y casilleros, así como excusados y mingitorios dotados de agua corriente, separados los de hombres y mujeres y marcados con avisos o señales que los identifiquen. El número de aquellos se determinará tomando en consideración la cantidad de trabajadores por cada turno de trabajo, de acuerdo a la Norma correspondiente.

ARTICULO 104. En los centros de trabajo el patrón destinará lugares higiénicos para el consumo de alimentos y para la ubicación de tomas de agua potable, con dotación de vasos desechables.

ARTICULO 105. Los depósitos de agua potable deberán estar contruidos e instalados de manera que conserven su potabilidad. Dichos depósitos serán independientes de la reserva de agua destinada para combatir incendios.

ARTICULO 106. Los lavabos deberán estar ubicados contiguos a las áreas de trabajo, a los servicios sanitarios y, de ser posible, a los comedores. En los lavabos colectivos, las llaves permitirán el uso individual y simultáneo, tomando en consideración el número de trabajadores, de acuerdo a la Norma correspondiente.

CAPITULO DUODÉCIMO

DEL ORDEN Y LA LIMPIEZA

ARTICULO 107. El patrón deberá establecer un programa para el orden y la limpieza de los locales de los centros de trabajo, la maquinaria y las instalaciones, de acuerdo a las necesidades de la actividad que se desempeñe y a lo que disponga la Norma correspondiente. La limpieza se hará por lo menos al término de cada turno de trabajo.

ARTICULO 108. Los servicios sanitarios destinados a los trabajadores, deberán conservarse permanentemente en condiciones de uso e higiénicas.

ARTICULO 109. La basura y los desperdicios que se generen en los centros de trabajo, deberán identificarse, clasificarse, manejarse y, en su caso, controlarse, de manera que no afecten la salud de los trabajadores y al centro de trabajo.

ARTICULO 110. Los instrumentos y sustancias químicas que se utilicen para el aseo de los centros de trabajo, deberán ser los adecuados para el tipo de limpieza que se requiera. El patrón está obligado a capacitar y adiestrar al personal que efectúe dichas labores, así como hacer de su conocimiento los posibles riesgos a su salud.

TITULO CUARTO

ORGANIZACION DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 111. La organización de la seguridad y de la higiene en el trabajo, corresponde tanto a las autoridades, como a los patrones y trabajadores, en los términos que establece la Ley, el presente

Reglamento, las Normas correspondientes y demás disposiciones aplicables.

ARTICULO 112. La Secretaría promoverá programas tendientes a orientar a los patrones y trabajadores respecto de la importancia que tiene la adopción de medidas preventivas para evitar riesgos de trabajo. Las organizaciones obreras y empresariales coadyuvarán con el desarrollo de los programas.

ARTICULO 113. La Secretaría promoverá la realización de estadísticas, estudios e investigaciones técnicas para la prevención de riesgos de trabajo y la difusión de sus resultados. Las organizaciones obreras y empresariales coadyuvarán en la realización de estas actividades.

CAPITULO SEGUNDO

DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

SECCION I DE LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL

ARTICULO 114. La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a que se refiere el artículo 512-A de la Ley, estará integrada por dos representantes de la Secretaría, dos de la Secretaría de Salud y dos del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por seis representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y seis de las organizaciones nacionales de patrones, que designen a convocatoria que les formule la Secretaría. Por cada miembro propietario se designará

un suplente. En dicha convocatoria la Secretaría tomará en cuenta la representatividad de las organizaciones. El titular de la Secretaría tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

La Comisión contará con un Secretariado Técnico que estará a cargo de la Secretaría, al cual corresponderá elaborar estudios, recabar la información y realizar las demás acciones que requiera la Comisión para cumplir con sus objetivos.

ARTICULO 115. La Comisión podrá invitar a participar en sus sesiones a representantes de los sectores público, social o privado, cuando se traten temas de su competencia, especialidad o interés. Asimismo, podrá constituir subcomisiones y grupos de trabajo en función de los temas materia de estudio.

ARTICULO 116. La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Emitir opinión sobre los anteproyectos de Normas, cuando así se lo solicite la Secretaría; proponer los anteproyectos de Normas que juzgue convenientes, así como la modificación o cancelación de las que estén en vigor;
- II. Practicar estudios en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y someterlos a la consideración de la Secretaría;
- III. Proponer a la Secretaría reformas y adiciones reglamentarias en la materia;

IV. Coordinar, evaluar y presentar a la Secretaría, en su caso, las propuestas de anteproyectos de Normas formuladas por las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

V. Estudiar y proponer medidas preventivas de riesgos de trabajo y contribuir a su difusión;

VI. Elaborar su programa anual de actividades, y

VII. Expedir su reglamento interior, el que establecerá su organización y funcionamiento.

ARTICULO 117. La Comisión celebrará por lo menos dos sesiones plenarias anualmente y funcionará en la forma y términos que establezca su reglamento interior.

ARTICULO 118. Las subcomisiones y los grupos de trabajo sesionarán también conforme a lo que disponga el reglamento interior y serán presididos por servidores públicos de la Secretaría.

ARTICULO 119. Los estudios que practiquen los grupos de trabajo serán sancionados por las subcomisiones y posteriormente sometidos al pleno de la Comisión.

SECCION II DE LAS COMISIONES CONSULTIVAS ESTATALES Y DEL DISTRITO FEDERAL

ARTICULO 120. Las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo a que se refiere el artículo 512-B de la Ley, serán presididas por los gobernadores de las entidades federativas y por el titular del gobierno del Distrito Federal, según corresponda. En su integración participarán también un representante de la Secretaría, de la Secretaría de Salud y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como dos representantes designados por cada uno de los sectores obrero y patronal. Por cada miembro propietario se designará un suplente.

ARTICULO 121. Las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tendrán las atribuciones siguientes:

- I. Presentar a la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, propuestas de anteproyectos de Normas, así como de modificación o cancelación de las que estén en vigor;
- II. Promover estudios en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y someterlos a la consideración de la Comisión Consultiva Nacional;
- III. Proponer a la Comisión Consultiva Nacional las reformas y adiciones reglamentarias en la materia, para que ésta, en su caso, las presente a la Secretaría;

IV. Estudiar y proponer medidas preventivas de riesgos de trabajo y contribuir a su difusión

V. Elaborar su programa anual de actividades, y

VI. Elaborar su reglamento interior, el que establecerá su organización y funcionamiento.

ARTICULO 122. Las Comisiones a que se refiere el artículo anterior, informarán trimestralmente a la Comisión Consultiva Nacional, respecto de los programas de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo y de sus resultados.

SECCION III COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO

ARTICULO 123. La Secretaría, con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como con la participación de los patrones, de los trabajadores o sus representantes, promoverá la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

ARTICULO 124. La Secretaría determinará la organización de las comisiones de seguridad e higiene, a través de la Norma correspondiente, la cual precisará las características y modalidades para su constitución y funcionamiento, de acuerdo a los criterios para determinar el tipo y

escala de los centros de trabajo, en los términos de lo dispuesto por el artículo 7º del presente Reglamento.

ARTICULO 125. Las comisiones de seguridad e higiene deberán constituirse en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de las actividades en la empresa o establecimiento, y será responsabilidad del patrón registrarlas ante la Secretaría, en los casos que determine la Norma respectiva.

ARTICULO 126. Las actividades que deben realizar los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene, son las siguientes:

- I. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, de acuerdo a los elementos que les proporcione el patrón y otros que estimen necesarios;
- II. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento, de las Normas aplicables y de las relacionadas con aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, que se encuentren establecidas en los reglamentos interiores de trabajo, y hacer constar en las actas de recorrido respectivas las violaciones que en su caso existan;
- III. Proponer al patrón medidas preventivas de seguridad e higiene en el trabajo, basadas en la normatividad y en experiencias operativas en la materia, y
- IV. Las demás que establezca la Norma correspondiente.

CAPITULO TERCERO

AVISOS Y ESTADISTICAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO

ARTICULO 127. De acuerdo a lo establecido en el artículo 504 fracción V de la Ley, el patrón estará obligado a dar aviso por escrito a la Secretaría de los accidentes de trabajo de acuerdo a lo establecido en la Norma correspondiente.

ARTICULO 128. El patrón está obligado a elaborar y comunicar a los trabajadores y a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo, las estadísticas de los riesgos de trabajo acaecidos en el transcurso de cada año, así como informar acerca de las causas que los motivaron. Dichas estadísticas deberá presentarlas a la Secretaría cuando ésta así se lo requiera.

ARTICULO 129. La Secretaría llevará una estadística nacional de accidentes y enfermedades de trabajo, siguiendo en su elaboración los lineamientos generales que en esa materia establezca la autoridad competente, a fin de determinar las causas de los mismos y proponer la adopción de programas de medidas preventivas procedentes.

CAPITULO CUARTO

PROGRAMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 130. En los centros de trabajo con cien o más trabajadores, el patrón deberá elaborar un diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en ellos, así como establecer por escrito y llevar a cabo un programa de seguridad e higiene en el trabajo que considere el cumplimiento de la normatividad en la materia, de acuerdo a las características propias de las actividades y procesos industriales.

Aquellas empresas que no se encuentren en el supuesto del párrafo que antecede, deberán elaborar una relación de medidas preventivas generales y específicas de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo a las actividades que desarrollen.

El programa y la relación de medidas generales y específicas de seguridad e higiene en los centros de trabajo a que se refiere este artículo, deberán contener las medidas previstas en el presente Reglamento y en las Normas aplicables. Asimismo, será responsabilidad del patrón contar con los manuales de procedimientos de seguridad e higiene específicos a que se refieren las Normas aplicables.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, también será aplicable a los programas específicos de seguridad e higiene que se establecen en el presente Reglamento, los cuales deberán quedar integrados al programa de seguridad e higiene, cuando se esté en el supuesto previsto en el primer párrafo de este artículo.

ARTICULO 131. Será responsabilidad del patrón que se elabore, evalúe y, en su caso, actualice periódicamente, por lo menos una vez al año, el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene del centro de trabajo y presentarlos a la Secretaría cuando ésta así lo requiera.

ARTICULO 132 En la elaboración del programa o de la relación de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, se deberán de considerar los riesgos potenciales, de acuerdo a la naturaleza de las actividades de la empresa o establecimiento.

ARTICULO 133. En caso de que se modifiquen los procesos productivos, procedimientos de trabajo, instalaciones, distribución de planta y con ello los puestos de trabajo, o se empleen nuevos materiales, el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, deberán modificarse y adecuarse a las nuevas condiciones y riesgos existentes.

ARTICULO 134. Será responsabilidad del patrón difundir y ejecutar el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene a que se refiere este Capítulo, debiendo capacitar y adiestrar a los trabajadores en su aplicación.

CAPITULO QUINTO

CAPACITACION

ARTICULO 135. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 153-F, fracción III, de la Ley, el patrón deberá capacitar a los trabajadores informándoles sobre los riesgos de trabajo inherentes a sus labores y las medidas preventivas para evitarlos, de acuerdo con los planes y programas formulados entre el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría.

ARTICULO 136. Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento a que se refiere el artículo 153-I de la Ley, vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento en materia de promoción de la salud y de seguridad e higiene en el trabajo.

ARTICULO 137. El patrón deberá evaluar los resultados de las acciones de capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene, previstas en los planes y programas a que se refiere el artículo 135 del presente Reglamento y, en su caso, realizar las modificaciones o adecuaciones necesarias al respecto.

ARTICULO 138. El personal encargado de la operación del equipo y maquinaria a que se refiere el artículo 39 del presente Reglamento, así como aquel que maneje, transporte o almacene materiales peligrosos y sustancias químicas, deberán contar con capacitación especializada para llevar a cabo sus actividades en condiciones óptimas de seguridad e higiene.

Cuando la Secretaría así lo requiera, el patrón deberá exhibir la constancia de habilidades laborales del personal a que se refiere este artículo.

ARTICULO 139. Los trabajadores serán debidamente capacitados por el patrón para el uso adecuado y seguro de las herramientas de trabajo, así como para el cuidado, mantenimiento y almacenamiento de éstas.

ARTICULO 140. El patrón estará obligado a capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre el uso, conservación, mantenimiento, almacenamiento y reposición del equipo de protección personal.

ARTICULO 141. El patrón tendrá la obligación de hacer del conocimiento de los trabajadores el programa de seguridad e higiene del centro de trabajo, así como de capacitarlos y adiestrarlos en la ejecución del mismo.

CAPITULO SEXTO

SERVICIOS PREVENTIVOS DE MEDICINA DEL TRABAJO

ARTICULO 142. Los servicios preventivos de medicina del trabajo se instituirán atendiendo a la naturaleza, características de la actividad laboral y número de trabajadores expuestos. Las características y modalidades para la institución de estos servicios, se precisarán en la

Norma correspondiente. Dichos servicios estarán bajo la supervisión de profesionistas calificados en esta disciplina.

ARTICULO 143. Los servicios de medicina del trabajo a que se refiere este Capítulo, podrán ser proporcionados en forma externa o brindados dentro de las instalaciones de la propia empresa; su establecimiento y funcionamiento se llevará a cabo de acuerdo a la Norma correspondiente.

ARTICULO 144. El patrón será responsable de vigilar la coordinación de la ejecución del programa preventivo de salud, entre los servicios de medicina del trabajo y de seguridad e higiene, y las comisiones de seguridad e higiene y mixtas de capacitación y adiestramiento.

ARTICULO 145. Los médicos que presten servicios de medicina del trabajo, deberán gozar de plena autonomía para emitir opinión sobre el grado de incapacidad y el origen de la enfermedad o accidente de trabajo, así como asesorar al patrón en materia de salud en el trabajo.

ARTICULO 146. Los médicos de los servicios preventivos de medicina del trabajo estarán obligados a comunicar al patrón, los resultados de los exámenes médicos en cuanto a la aptitud laboral de los trabajadores, respetando la confidencialidad que obliga la ética médica.

ARTICULO 147. Los médicos que presten servicios de medicina del trabajo, coadyuvarán a la orientación y, en su caso, a la capacitación de

los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo. Asimismo, el patrón está obligado a capacitar a los responsables de los servicios internos preventivos de medicina del trabajo.

ARTICULO 148. Será responsabilidad del patrón proporcionar en todo tiempo los medicamentos y materiales de curación indispensables, para que se brinden oportuna y eficazmente los primeros auxilios, de acuerdo con la Norma correspondiente.

ARTICULO 149. Será responsabilidad del patrón presentar a la Secretaría cuando ésta lo requiera, los registros médicos con que debe contar conforme a la Norma correspondiente.

CAPITULO SEPTIMO

SERVICIOS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 150. La Secretaría, los patrones y los trabajadores promoverán el desarrollo de servicios preventivos de seguridad e higiene en los centros de trabajo, atendiendo a la naturaleza y características de las actividades que se realicen y al número de trabajadores expuestos. Dichos servicios estarán bajo la supervisión de profesionistas calificados en esta disciplina.

ARTICULO 151. Los servicios preventivos de seguridad e higiene en el trabajo a que se refiere el artículo anterior, desarrollarán las siguientes actividades:

- I. Investigación de las condiciones de seguridad e higiene en el centro de trabajo;
- II. Investigación de las causas productoras de incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo;
- III. Promoción del mejoramiento de las condiciones ambientales en los centros de trabajo;
- IV. Desarrollo del programa de seguridad e higiene en el trabajo, y
- V. Determinación de los agentes a que están expuestos los trabajadores, mediante el reconocimiento y evaluación del medio ambiente de trabajo, efectuando, en su caso, el control de los mismos.

ARTICULO 152. Los servicios preventivos de seguridad e higiene en el trabajo, podrán ser externos o prestados dentro de la propia empresa. Dichos servicios coadyuvarán a la capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. El patrón deberá capacitar a los responsables de los servicios preventivos de seguridad e higiene en el trabajo, cuando éstos se presten en forma interna.

TITULO QUINTO

DE LA PROTECCION DEL TRABAJO DE MENORES Y DE LAS MUJERES
EN PERIODO DE GESTACION Y DE LACTANCIA

CAPITULO PRIMERO

DEL TRABAJO DE LAS MUJERES GESTANTES Y EN PERIODO DE LACTANCIA

ARTICULO 153. Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto proteger la salud de las mujeres trabajadoras gestantes y en período de lactancia, así como al producto de la concepción.

ARTICULO 154. No se podrá utilizar el trabajo de mujeres gestantes en labores donde:

I .Se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas;

II. Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o Normas aplicables;

III. Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas;

IV. El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción;

V. El trabajo se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas;

VI. Se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto;

VII. Los trabajos se realicen en espacios confinados;

VIII. Se realicen trabajos de soldaduras, y

IX. Se realicen otras actividades que se determinen como peligrosas o insalubres en las leyes, reglamentos y Normas aplicables.

ARTICULO 155. No se podrá utilizar el trabajo de mujeres en período de lactancia, en labores en que exista exposición a sustancias químicas capaces de actuar sobre la vida y salud del lactante.

ARTICULO 156. La mujer trabajadora que se desempeñe en los lugares de trabajo señalados en el artículo 154 de este Reglamento, deberá informar al patrón que se encuentra en estado de gestación, inmediatamente después a que tenga conocimiento del hecho, exhibiéndole el certificado médico correspondiente, a fin de que éste la reubique temporalmente en diversa actividad que no sea peligrosa, insalubre o antihigiénica.

ARTICULO 157. Los patrones deberán observar estrictamente las prescripciones médicas para la protección de la salud de las trabajadoras gestantes y del producto de la concepción.

CAPITULO SEGUNDO

DEL TRABAJO DE MENORES

ARTICULO 158. Las disposiciones de este Capitulo tienen por objeto proteger la vida, desarrollo, salud fisica y mental de los trabajadores menores a que se refiere el Título Quinto Bis de la Ley.

ARTICULO 159. No se podrá utilizar a personas de catorce a dieciséis años de edad, en las labores peligrosas e insalubres a que se refiere el artículo 154 del presente Reglamento.

ARTICULO 160. No se podrá utilizar el trabajo de los menores de dieciocho años de edad, en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en Materia Nuclear y en el Reglamento General de Seguridad Radiológica.

TITULO SEXTO

DE LA VIGILANCIA, INSPECCION Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS

ARTICULO 161. La Secretaría a través de la Inspección Federal del Trabajo, tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales, de la Ley, de sus reglamentos, de las Normas y demás disposiciones aplicables en materia de seguridad e higiene, la que contará con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal.

Cuando la Secretaría detecte el incumplimiento por parte de los patrones de disposiciones jurídicas relacionadas con la materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuya aplicación y vigilancia compete a otras dependencias de la Administración Pública Federal, lo notificará a éstas para los efectos jurídicos procedentes.

ARTICULO 162. La función inspectiva en materia de seguridad e higiene, se realizará en los términos que establece la Ley, sus Reglamentos y la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

ARTICULO 163. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, la vigilancia del cumplimiento de las Normas podrá realizarse por conducto de las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y este Reglamento.

ARTICULO 164. Las violaciones a los preceptos de este Reglamento serán sancionadas administrativamente por la Secretaría, de conformidad con los artículos 992 y 994, fracción V de la Ley, sin perjuicio de las sanciones que proceda aplicar por la misma u otras autoridades competentes, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias o con lo dispuesto en el Título Sexto de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

ARTICULO 165. Se impondrá multa de 15 a 105 veces el salario mínimo general diario vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo, al patrón que viole las disposiciones contenidas en los artículos 21, 37, 52, 53, 61, último párrafo, 100, 103 al 110, 127, 128, 134, 137, 138 al 141, 144, 148, 149 y 152 del presente Reglamento.

ARTICULO 166. Se impondrá multa de 15 a 210 veces el salario mínimo general diario vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo, al patrón que viole las disposiciones contenidas en los artículos 19, 20, 22, 23, primer párrafo, 24 al 26, 28, 32, 33, 35, 36, 38, 40, 43, 45, 47 al 49, 55, 56, 60, 63, 64, 66, 68, 76, 80, 86, 90 al 93, 95 al 97, 99, 101, segundo párrafo, 125, 130, 131, 133, 142, 147 y 157 del presente Reglamento.

ARTICULO 167. Se impondrá multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general diario vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo, al patrón que viole las disposiciones contenidas en los artículos 16, 23, segundo párrafo, 27, 29, 39, 41, 42, 44, 46, 50, 51, 54, 57 al 59, 61, fracciones I a IV, 62, 65, 69 al 74, 77 al 79, segundo párrafo, 81, 82, 84, 85, 87 al 89, 94, 98, 101, primer párrafo, 135, 154 al 156 y 159 del presente Reglamento.

ARTICULO 168. La sanción que se haya impuesto al patrón en los términos de los artículos anteriores, se duplicará si éste no acredita que las irregularidades que la motivaron fueron subsanadas en el plazo que se

le haya señalado, sin perjuicio de que la Secretaría proceda en los términos del artículo 512-D de la Ley.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Reglamento entrará en vigor a los noventa días siguientes de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, salvo las disposiciones contenidas en el Título Segundo. Capítulo Tercero, Sección I del mismo, que entrarán en vigor a los noventa días siguientes a la entrada en vigor del presente Reglamento.

SEGUNDO. Se abrogan los siguientes Reglamentos:

I. Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 11 de agosto de 1934;

II. Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1934;

III. Nuevo Reglamento de Higiene del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 13 de febrero de 1946;

IV. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de junio de 1978.

TERCERO. Los Reglamentos para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión y de Seguridad en los Trabajos de las

Minas, publicados en el Diario Oficial de la Federación, respectivamente, los días 27 de agosto de 1936 y 13 de marzo de 1967, quedarán abrogados noventa días después de la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento.

Las Normas Oficiales Mexicanas relativas a las condiciones de seguridad e higiene para el funcionamiento de los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas en los centros de trabajo y a las condiciones de seguridad e higiene para los trabajos que se realicen en las minas, deberá expedirlas la Secretaría en un plazo no mayor de noventa días posteriores a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento.

CUARTO. La Secretaría, con la colaboración del Comité Consultivo Nacional de Normalización respectivo, revisará las Normas vigentes, con la finalidad de que aquellas que así lo requieran se ajusten a las disposiciones de este Reglamento.

La Secretaría promoverá lo conducente, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, a fin de cancelar la Norma Oficial Mexicana NOM-003-STPS-1993, relativa a la obtención y refrendo de licencias para operador de grúas o montacargas en los centros de trabajo.

QUINTO. Las licencias y certificados otorgados por la Secretaría a los trabajadores operadores de maquinaria y equipo, conforme a las disposiciones de los Reglamentos que se abrogan mediante el presente ordenamiento, serán válidos para acreditar, durante su vigencia, las

habilidades laborales de los trabajadores a que se refiere el artículo 39 de este Reglamento.

SEXTO. La Secretaría y el Instituto Mexicano del Seguro Social, establecerán la debida coordinación con el objeto de facilitar a los patrones el cumplimiento de la obligación de presentar los avisos de los accidentes de trabajo, previstos en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social.

ANEXO 2

- NOM-001-STPS-1994. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO.
- NOM-002-STPS-1993. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.
- NOM-003 (1) ESTA NORMA SE CANCELÓ DE ACUERDO A LO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL, DEL VIERNES 18 DE ABRIL, DE 1997.
- NOM-004-STPS-1994. RELATIVA A LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD EN LA MAQUINARIA, EQUIPOS Y ACCESORIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.
- NOM-005-STPS-1993. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO PARA EL ALMACENAMIENTO, TRANSPORTE Y MANEJO DE SUSTANCIAS INFLAMABLES Y COMBUSTIBLES.
- NOM-006-STPS-1993. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA ESTIBA Y DESESTIBA DE LOS MATERIALES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.
- NOM-007-STPS-1994. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA INSTALACIÓN Y OPERACIÓN DE FERROCARRILES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.
- NOM-008-STPS-1993. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA PRODUCCIÓN, ALMACENAMIENTO Y MANEJO DE EXPLOSIVOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.
- NOM-009-STPS-1994. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL ALMACENAMIENTO, TRANSPORTE Y MANEJO DE SUSTANCIAS CORROSIVAS, IRRITANTES Y TÓXICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.
- NOM-010-STPS-1994. RELATIVA 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 MEDIO AMBIENTE LABORAL.
- NOM-011-STPS-1994. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE GENERE RUIDO.
- NOM-012-STPS-1994. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE PRODUZCAN, USEN, MANEJEN, ALMACENEN O TRANSPORTEN FUENTES GENERADORAS O EMISORAS DE RADIACIONES IONIZANTES.
- NOM-013-STPS-1993. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE GENEREN RADIACIONES ELECTROMAGNÉTICAS NO IONIZANTES.
- NOM-014-STPS-1993. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LOS TRABAJOS QUE SE DESARROLLEN A PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES.
- NOM-015-STPS-1994. RELATIVA A LA EXPOSICIÓN LABORAL DE LAS CONDICIONES TÉRMICAS ELEVADAS O ABATIDAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

- NOM-016-STPS-1994. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO, REFERENTE A VENTILACIÓN.

- NOM-017-STPS-1994. RELATIVA AL EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA LOS TRABAJADORES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

- NOM-018-STPS-1993. RELATIVA A LOS REQUERIMIENTOS Y CARACTERÍSTICAS DE LOS SERVICIOS DE REGADERAS, VESTIDORES Y CASILLEROS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

- ACUERDO POR EL QUE SE MODIFICA EN FORMA INTEGRAL LA NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-019-STPS-1993. RELATIVA A LA CONSTITUCIÓN, REGISTRO Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO, PARA QUEDAR COMO SIGUE: NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-019-STPS-1993. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

- NOM-020-STPS-1994. RELATIVA A LOS MEDICAMENTOS, MATERIALES DE CURACIÓN Y PERSONAL QUE PRESTA LOS PRIMEROS AUXILIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

- NOM-021-STPS-1994. RELATIVA A LOS REQUERIMIENTOS Y CARACTERÍSTICAS DE LOS INFORMES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO QUE OCURRAN, PARA INTEGRAR LAS ESTADÍSTICAS.

- NOM-022-STPS-1993. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN DONDE LA ELECTRICIDAD ESTÁTICA REPRESENTA UN RIESGO.

- NOM-023-STPS-1993. RELATIVA A LOS ELEMENTOS Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD DE LOS EQUIPOS PARA IZAR EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

- NOM-024-STPS-1993. RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS

CENTROS DE TRABAJO DONDE SE GENEREN VIBRACIONES.

- NOM-025-STPS-1994. RELATIVA A LOS NIVELES Y CONDICIONES DE ILUMINACIÓN QUE DEBEN TENER LOS CENTROS DE TRABAJO.

- NOM-026-STPS-1998. COLORES Y SEÑALES DE SEGURIDAD E HIGIENE, E IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS POR FLUIDOS CONDUCTOS EN TUBERÍAS.

- NOM-027-STPS-1994. SEÑALES Y AVISOS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

- NOM-028-STPS-1994. SEGURIDAD CÓDIGO DE COLORES PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FLUIDOS CONDUCTOS EN TUBERÍAS.

- NOM-029-STPS-1993. SEGURIDAD- EQUIPO DE PROTECCIÓN RESPIRATORIA CÓDIGO DE SEGURIDAD PARA LA IDENTIFICACIÓN DE BOTES Y CARTUCHOS PURIFICADORES DE AIRE.

- NOM-030-STPS-1993. SEGURIDAD EQUIPO DE PROTECCIÓN RESPIRATORIA. DEFINICIONES Y CLASIFICACIÓN.

- NOM-031-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE CLORURO DE VINILO EN EL AIRE MÉTODO DE CROMATOGRFIA DE GASES.

- NOM-032-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE ACROLEÍNA EN EL AIRE MÉTODO ESPECTROFOTOMÉTRICO.

- NOM-033-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE PLOMO Y COMPUESTOS INORGÁNICOS DE PLOMO MÉTODO DE ABSORCIÓN ATÓMICA.

- NOM-034-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL - DETERMINACIÓN DE

NIEBLA DE ACEITE MINERAL EN EL AIRE - MÉTODO ESPECTROFOTOMÉTRICO DE FLUORESCENCIA.

- NOM-035-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE MONÓXIDO DE CARBONO EN AIRE - MÉTODO ELECTROQUÍMICO.

- NOM-036-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL - DETERMINACIÓN DE FORMALDEHIDO EN AIRE - MÉTODO ESPECTROFOTOMÉTRICO.

- NOM-037-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL - DETERMINACIÓN DE TETRACLORURO DE CARBONO EN AIRE - MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

- NOM-038-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE CLORURO DE VINILO EN AIRE MÉTODO DE MUESTREO PERSONAL.

- NOM-039-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE ACETONA EN AIRE - MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

- NOM-040-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE CLOROFÓRMO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

- NOM-041-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE DIOXANO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

- NOM-042-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL- MEDIO AMBIENTE LABORAL- DETERMINACIÓN DE 2-BUTANONA (METIL ETILO CETONA) EN AIRE - MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

- NOM-043-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL- DETERMINACIÓN DE

DICLORURO DE ETILENO EN AIRE -MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

- NOM-044-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE TRICLOROETILENO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES. 1. OBJETIVO Y CAMPO DE APLICACIÓN.

- NOM-045-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE BENCENO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

- NOM-046-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL - DETERMINACIÓN DE TETRACLOROETILENO (PERCLOROETILENO) EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

- NOM-047-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE XILENO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

- NOM-048-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE FIBRAS DE ASBESTO SUSPENDIDAS EN LA ATMÓSFERA OCUPACIONAL- MÉTODO DE MICROSCOPIA.

- NOM-049-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE ESTIRENO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

- NOM-050-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL- DETERMINACIÓN DE TOLUENO EN AIRE - MÉTODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

- NOM-051-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL - DETERMINACIÓN DE SILICE LIBRE EN AIRE - MÉTODO COLORIMÉTRICO.

• NOM-052-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL - DETERMINACIÓN DE CLORURO DE METILENO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-053-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL - DETERMINACIÓN DE ÁCIDO SULFÚRICO EN AIRE - MÉTODO VOLUMÉTRICO.

• NOM-054-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL- DETERMINACIÓN DE CLORO EN AIRE MÉTODO COLORIMÉTRICO.

• NOM-055-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL- MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE AMONÍACO EN AIRE-MÉTODO-POTENCIOMÉTRICO.

• NOM-056-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL - DETERMINACIÓN DE ALCOHOL ETÍLICO EN AIRE - MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-057-STPS-1993 HIGIENE INDUSTRIAL- MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE ÁCIDO CLORHÍDRICO EN AIRE MÉTODO POTENCIOMÉTRICO.

•

• NOM-058-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL - DETERMINACIÓN DE FENOL EN AIRE -MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-059-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE DÍOXIDO DE CARBONO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-060-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL- MEDIO AMBIENTE LABORAL- DETERMINACIÓN DE ACRILONITRILLO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-061-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE DÍOXIDO DE AZUFRE EN AIRE MÉTODO VOLUMÉTRICO.

• NOM-062-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE ÓXIDO DE PROPILENO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-063-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE ÁCIDO NÍTRICO EN AIRE MÉTODO POTENCIOMÉTRICO.

• NOM-064-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE ÁCIDO ACÉTICO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-065-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE ÁCIDO FOSFÓRICO EN EL AIRE MÉTODO COLORIMÉTRICO.

• NOM-066-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE BUTADIENO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-067-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE ALCOHOL METÍLICO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-068-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE CICLOHEXANO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-069-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL- MEDIO AMBIENTE LABORAL- DETERMINACIÓN DE CLOROBENCENO EN AIRE- MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-070-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE HIDRÓXIDO DE SODIO EN AIRE MÉTODO POTENCIOMÉTRICO.

• NOM-071-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL.- DETERMINACIÓN EN AIRE DE CROMO METÁLICO Y SUS COMPUESTOS INSOLUBLES-MÉTODO ESPECTROFOTOMÉTRICO DE ABSORCIÓN ATÓMICA.

• NOM-072-ESTA NORMA SE CANCELÓ DE ACUERDO A LO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL MIÉRCOLES 30 DE ABRIL DE 1997.

• NOM-073-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE ALCOHOL ISOBUTÍLICO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-074-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL - DETERMINACIÓN DE ALCOHOL N-BUTÍLICO EN AIRE - MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-075-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL - DETERMINACIÓN DE ALCOHOL ISOPROPÍLICO EN AIRE - MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-076-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE CICLOHEXANOL EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-077-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE ACRILATO DE METILO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-078-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE ACRILATO DE ETILO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-079-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE ACETATO DE ETILO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-080-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DEL NIVEL SONORO CONTINUO EQUIVALENTE, AL QUE SE EXPONEN LOS TRABAJADORES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

• NOM-081-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE ANILINA EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-081-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE ANILINA EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-082-STPS-1993. HIGIENE INDUSTRIAL - MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE NITROTOLUENO EN AIRE MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-083-STPS-1994. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS EN EL AIRE. MÉTODO DE CROMATOGRAFÍA DE GASES.

• NOM-084-STPS-1994. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA DETERMINACIÓN DE METALES MÉTODO DE ESPECTROFOTOMETRÍA DE ABSORCIÓN ATÓMICA.

• NOM-085-STPS-1994. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE POLVOS TOTALES EN EL AMBIENTE LABORAL. MÉTODO DE DETERMINACIÓN GRAVIMÉTRICA.

• NOM-086-STPS-1994. HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACIÓN DE

ACETATO DE VINILO EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-087-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE DIMETIL AMINA EN EL AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-088-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE ANHIDRIDO MALEICO EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-089-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE ISOPROPANOL EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-090-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE FTALATO DE OCTILO (FTALATO DE DI 1-2 ETIL HEXILO) EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-091-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE METILAMINAS EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-092-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE 1 NAFTILAMINA Y 2 NAFTILAMINA EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-093-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE TETRAHIDROFURANO EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-094-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE EPICLOROHIDRINA (1-CLORO, -2,3-EPOXIPROPANO) EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-095-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE NITROPROPANO EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-096-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE HEXONA EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-097-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE ACRILATOS EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-098-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE 2-ETIL HEXANOL EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-099-STPS-1994, HIGIENE INDUSTRIAL MEDIO AMBIENTE LABORAL, DETERMINACION DE O-CLORO FENOL EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

• NOM-100-STPS-1994, SEGURIDAD EXTINTORES CONTRA INCENDIO A BASE DE POLVO QUIMICO SECO CON PRESION CONTENIDA - ESPECIFICACIONES.

• NOM-101-STPS-1994, SEGURIDAD - EXTINTORES A BASE DE ESPUMA QUIMICA.

• NOM-102-STPS-1994, SEGURIDAD - EXTINTORES CONTRA INCENDIO A BASE DE BIXIDO DE CARBONO - PARTE 1: RECIPIENTES.

• NOM-103-STPS-1994, SEGURIDAD EXTINTORES CONTRA INCENDIO A BASE DE AGUA CON PRESION CONTENIDA.

• NOM-104-STPS-1994, SEGURIDAD EXTINTORES CONTRA INCENDIO DE POLVO QUIMICO SECO TIPO ABC, A BASE DE FOSFATO MONO AMONICO.

- NOM-105-STPS-1994, SEGURIDAD-
TECNOLOGIA DEL FUEGO TERMINOLOGIA.
- NOM-106-STPS-1994, SEGURIDAD AGENTES
EXTINGUIDORES - POLVO QUIMICO SECO TIPO BC. A
BASE DE BICARBONATO DE SODIO.
- NOM-107-STPS-1994, PREVENCIÓN TÉCNICA DE
ACCIDENTES EN MÁQUINAS Y EQUIPOS QUE OPERAN
EN LUGAR FIJO SEGURIDAD MECÁNICA Y TÉRMICA
TERMINOLOGÍA.
- NOM-108-STPS-1994, 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.
- NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-109-STPS-
1994, PREVENCIÓN TÉCNICA DE ACCIDENTES EN
MÁQUINAS QUE OPERAN EN LUGARES FIJOS-
PROTECTORES Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD,
TIPOS Y CARACTERÍSTICAS.
- NOM-110-STPS-1994, SEGURIDAD EN
MÁQUINAS-HERRAMIENTA PARA TALADRO.
FRESCO Y MANDRILADO.
- NOM-111-STPS-1994, SEGURIDAD EN LAS
MÁQUINAS-HERRAMIENTA DENOMINADAS MÁQUINAS
DE ELECTROEROSIÓN.
- NOM-112-STPS-1994, SEGURIDAD EN
MÁQUINAS-HERRAMIENTA DENOMINADAS
ROLADORAS, FORMADORAS Y CURVADORAS.
- NOM-113-STPS-1994, CALZADO DE
PROTECCIÓN.
- NOM-114-STPS-1994, SISTEMA PARA LA
IDENTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE RIESGOS POR
SUSTANCIAS QUÍMICAS EN LOS CENTROS DE
TRABAJO.
- NOM-115-STPS-1994, CASCOS DE PROTECCIÓN
ESPECIFICACIONES, MÉTODOS DE PRUEBA Y
CLASIFICACIÓN.
- NOM-116-STPS-1994, SEGURIDAD-
RESPIRADORES PURIFICADORES DE AIRE CONTRA
PARTÍCULAS NOCIVAS.
- NOM-121-STPS-1996, SEGURIDAD E HIGIENE
PARA LOS TRABAJOS QUE SE REALICEN EN LAS
MINAS
- NOM-122-STPS-1996, RELATIVA A LAS
CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL
FUNCIONAMIENTO DE LOS RECIPIENTES SUJETOS A
PRESIÓN Y GENERADORES DE VAPOR O CALDERAS
QUE OPEREN EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Norma Oficial Mexicana NOM-026-STPS-1998, colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.

Con fecha 26 de mayo de 1996, fue publicada esta NOM, pero el día 27 de enero de 1997, se ha considerado realizar modificaciones a la mencionada Norma Oficial Mexicana. El día 30 de septiembre de 1997, se presentó el ante proyecto de la referida norma, y fue publicada por el Comité Consultivo Nacional de Normalización, el día 19 de enero de 1998, se publicó el proyecto de modificación. El día 24 de agosto de 1998 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, con los comentarios de los promoventes. El citado Comité aprueba su publicación y es finalmente publicada el día 13 de octubre de 1998, entra en vigor 80 días después de su publicación.

Se cancelan las Normas Oficiales Mexicanas NOM-027-STPS-1993, relativa a señales y avisos de seguridad e higiene y la NOM-028-STPS-1993, relativa a seguridad-código de colores para la identificación de fluidos conducidos en tuberías. Con estas modificaciones, el índice de la NOM-026-STPS-1998, queda de la siguiente manera:

1. Objetivo.
2. Campo de aplicación.
3. Referencias.
4. Definiciones.
5. Obligaciones del patrón.

6. Obligaciones de los trabajadores.
7. Colores de seguridad y colores contrastantes.
8. Señales de seguridad e higiene.
9. Identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.
10. Vigilancia.
11. Bibliografía
12. Concordancias de las Normas Internacionales.

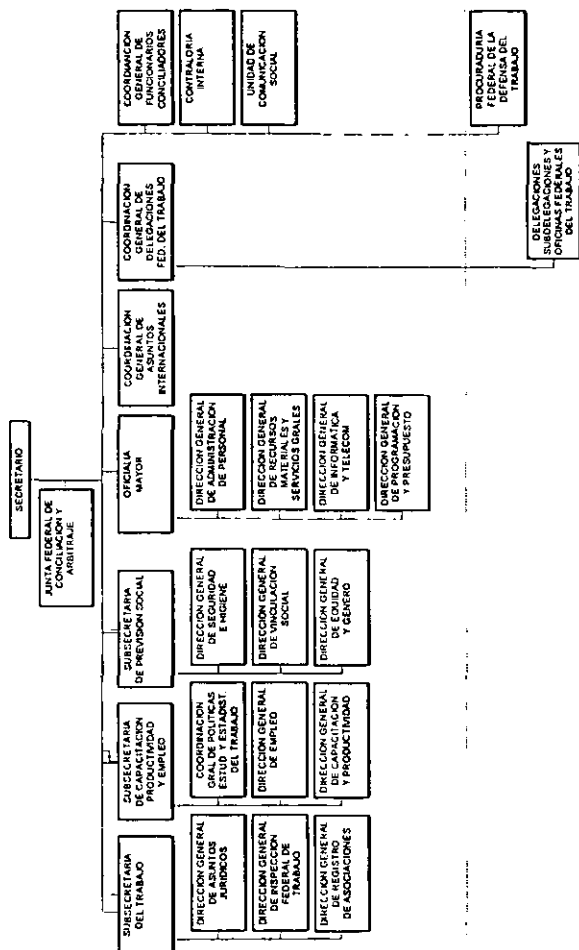
Otra NOM que fue modificada es la NOM-005-STPS-1998, relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas. Fue publicada el 2 de febrero de 1998 y entró en vigor 60 días después de su publicación.

Se cancelaron las siguientes Normas: NOM-008-STPS-1993, NOM-009-STPS-1993, NOM-018-STPS-1993, NOM-020-STPS-1993.

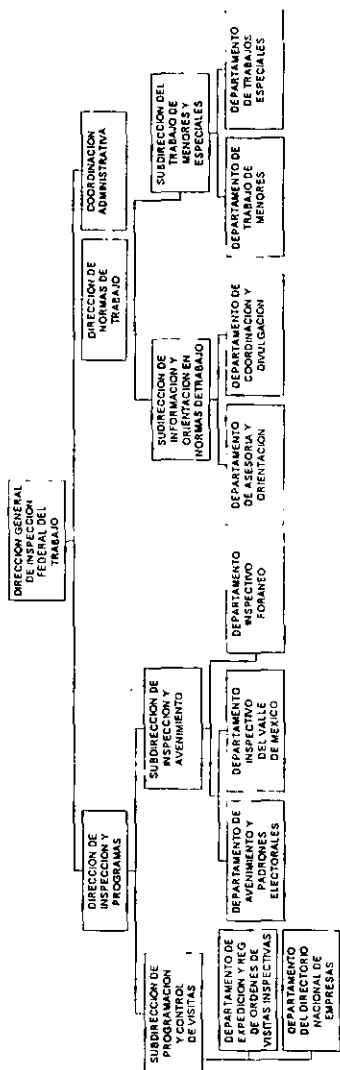
ANEXO 3

ORGANIGRAMA DE LA SECRETARIA DEL
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL



DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DE TRABAJO



BIBLIOGRAFIA

1. ALMAZAN PASTOR, José M. Derecho de la Seguridad Social. Quinta Edición. Editorial Tecnos. México. 1987.
2. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Manual de Derecho Administrativo. Editorial Trillas, México. 1990.
3. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. " Conferencias y soluciones aplicadas a México" . Editorial Porrúa. México. 1987.
4. BIZERG, Ilán. La clase obrera mexicana. Editorial SEP. México. 1986.
5. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Sista. México. 1994.
6. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México. 1985.
7. CAMPILLO SAINZ, José. Naturaleza y concepto del Derecho del Trabajo. Editorial UNAM. México. s/f.
8. CASTORENA, J, Jesús. Manual de derecho obrero. Sexta Edición. S/e. 1984.
9. CÁVAZOS FLORES. Baltasar y otros. Hacia un nuevo Derecho Laboral. " Estudio comparativo entre la legislación laboral de E. U. y Canadá y el derecho laboral Mexicano TLC" . Editorial Trillas. México. 1994.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Nueva ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada. Vigésimo cuarta Edición. Editorial Trillas. 1989.

11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas laborales. " Notas y comentarios sobre derecho del trabajo" . Segunda Edición. Editorial Trillas. México. 1998.
12. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. " Comentarios y Jurisprudencia" . Decimocuarta Edición. Editorial Esfinge. México. 1995.
13. COOPER, Jennifer. Fuerza de Trabajo Femenina en México. Vol. I. Editorial Miguel Angel Porrúa. México. 1989.
14. COOPER, Jennifer. Fuerza de Trabajo Femenina en México. Vol. II. Editorial Miguel Angel Porrúa. México. 1989.
15. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México. 1995.
16. DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa. México. 1992.
17. DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México. 1990.
18. DE PINA, Rafael. Elementos del Derecho Civil Mexicano. Vol. I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, México, 1966.
19. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México. 1993.
20. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social Presente. Editorial Porrúa. México. 1997.
21. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. Editorial Porrúa. México. 1985.
22. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa. México. 1992.

23. GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro. Previsión y seguridad sociales del Trabajo. Editorial Linusa. México. 1989.
24. KAYE, J. Dionisio. Los Riesgos de Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1995.
25. MONTES DE OCA, Santiago Barajas. Aportaciones Jurídicas a la sociología del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1984.
26. RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Editorial Pac. México. 1986.
27. SAYEG HELU, Jorge. Introducción a la Historia Constitucional de México. Segunda Edición. Editorial Pac, México. 1986.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. "Teoría Integral" . Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1981
29. VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Derecho del Trabajo. Cárdenas editor y distribuidor. 1979.
30. VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Tr. M^a José Treviño. Editorial Tecnos. Madrid. 1997.
31. S/a. Manual de Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tercera Edición. México. 1982.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. DE PINA Vara, Rafael. Diccionario de los Organos de la Administración. Pública Federal. Editorial. Porrúa, 1983, México. 1983.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 118ª Edición.
2. Ley Federal del Trabajo de Diario Oficial de la Federación de 1931.
3. Ley Federal del Trabajo de Diario Oficial de la Federación de 1970.
4. Reformas a La Ley Federal del Trabajo de Diario Oficial de la Federación de 1980.
5. Ley Federal Sobre Metrología y Normalización. Diario Oficial de la Federación de 1992.
6. Ley Federal de Procedimiento Administrativo. Diario Oficial de la Federación el 4 de agosto de 1994
7. Reglamento Interior de La Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación de. 1997.
8. Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores. Diario Oficial de la Federación de 1934.
9. Reglamento de Medidas Preventivas en Accidentes de Trabajo. Diario Oficial de la Federación de 1934.
10. Reglamento de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión. Diario Oficial de la Federación de 1936.
11. Nuevo Reglamento de Higiene en el Trabajo. Diario Oficial de la Federación de 1946.
12. Reglamento de Seguridad en los Trabajos de Minas. Diario Oficial de la Federación de 1967.
13. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Diario Oficial de la Federación de 1978.

14.Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. Diario Oficial de la Federación de 1997.

V. B.
M.