

432



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

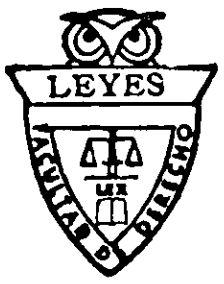
FACULTAD DE DERECHO SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"RELEVANCIA DEL INSPECTOR DE TRABAJO EN LA PRACTICA INSPECTIVA"

294342

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: JOSE FORTINO HUERTA JIMENEZ



ASESOR: LIC. ROGELIO TORRES DAVILA



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.

A MI UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:

Quien me otorgó la invaluable oportunidad de transitar y ser parte de su Máxima Casa de Estudios.

A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO:

Quien durante cinco largos años, me cobijó cálidamente entre sus muros y techos permitiendo la formación de un prospecto a abogado.

A MIS PROFESORES:

Quienes con su consejo y sabiduría, han formado la personalidad de quien ama y respeta la carrera de derecho.

A MI ASESOR Y MAESTRO LIC. ROGELIO TORRES DAVILA:

Por su infinita paciencia y guía para la formación y conclusión de este trabajo.

A MIS PADRES:

Quienes con su amor, respeto y apoyo incondicional contribuyeron a la conclusión de una licenciatura.

A MIS HERMANOS Y SOBRINOS:

Quienes con su afecto y cariño han depositado la fuerza necesaria, para concluir una etapa de estudios.

A DIOS Y A LA BUENA FORTUNA:

Por permitirme concluir una etapa de estudios, amén de ser parte de la comunidad universitaria cuyo sueño se ha cumplido.

RELEVANCIA DEL INSPECTOR DE TRABAJO
EN LA PRACTICA INSPECTIVA.

I N D I C E

	Pág.
I N T R O D U C C I O N	I
CAPITULO PRIMERO. Marco conceptual del derecho laboral.	
1. Definiciones de derecho laboral.	1
2. Conceptos de inspección del trabajo.	9
3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.	12
4. Principios fundamentales del derecho laboral.	13
5. Sujetos de la relación laboral.	
A) Concepto de patrón.	17
B) Concepto de representante del patrón.	17
C) Definición de trabajador.	18
D) Concepto de trabajador de confianza.	19
E) Definición de empresa.	20
F) Concepto de establecimiento.	21
G) Definición de sindicato.	22

**CAPITULO SEGUNDO. Precedentes históricos de la inspección
del trabajo.**

1. En la época colonial.	23
2. En la época independiente.	25
3. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	29
4. En la legislación laboral de 1931 y 1970.	30
5. El Reglamento de Inspección Federal del Trabajo de 1934.	33
6. El Reglamento de Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal.	36
7. El Reglamento de Inspección Federal del Trabajo de 1982.	37
8. El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones	

por Violación a la Legislación Laboral de 1998.	41
--	----

CAPITULO TERCERO. Relevancia de la labor inspectiva
en el derecho del trabajo en México.

1. En la aplicación de la legislación del trabajo y seguridad social.	44
2. En las condiciones de seguridad de los trabajadores en empresas y establecimientos.	58
3. En las condiciones de higiene en empresas y establecimientos de trabajo.	75
4. En la asesoría e información a los patrones y a los trabajadores.	82
5. En la prevención de los accidentes de trabajo.	84
6. En el informe de las deficiencias legales.	85

CAPITULO CUARTO. El inspector del trabajo.

1. Condiciones para ser inspector del trabajo.	87
2. Impedimentos y obligaciones de los inspectores del trabajo.	95
3. Infracciones y sanciones aplicables al inspector laboral.	118
4. Propuesta.	122
CONCLUSIONES	127
BIBLIOGRAFIA	130

INTRODUCCION

La actividad del inspector del trabajo ha sido muy relevante a lo largo de nuestra historia, la cual tiene una doble existencia tanto en el ámbito local como en el federal. Esta autoridad administrativa está obligada a ejercer sus facultades dentro de su respectiva jurisdicción, sin embargo, en materias como la capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene, la autoridad laboral local prestará auxilio a la federal, a través de convenios en virtud de que, esas materias están reservadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como autoridad laboral federal, por disposición constitucional.

Así, la constatación de la observancia y aplicación de la normatividad laboral se realiza a través de las visitas de inspección a las empresas, derivadas de alguna queja o información que, directa o indirectamente reciba la Dirección General de la Inspección del Trabajo, adscrita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal, o bien, la Dirección General del Trabajo y Previsión adscrita a la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social en el Distrito Federal. De esta manera inicia el procedimiento legal, siguiendo con la emisión de una orden de inspección ordinaria inicial, periódica o de comprobación; o en su caso, una orden de visita extraordinaria, la cual se desarrollará mediante el levantamiento de dos actas, la primera de Condiciones Generales del Trabajo y la segunda de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, observando la estructura de los anexos respectivos, de ser el caso.

Si del resultado de la visita de inspección se derivan actos, hechos u omisiones que impliquen la inobservancia de la legislación laboral, la autoridad del trabajo emitirá un dictamen y, una vez que se dé oportunidad al establecimiento o persona física infractora de ser oída y vencida en juicio, impondrá sanciones, de ser el caso, aunado a que los infractores deberán subsanar las irregularidades detectadas. En virtud de que, la función principal de la Inspección del Trabajo es la de vigilar que se aplique y cumpla la normatividad laboral.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO LABORAL.

1. DEFINICIONES DE DERECHO LABORAL.

En el presente capítulo expondremos algunos conceptos, que a lo largo de la historia del derecho del trabajo en México, diversos tratadistas y estudiosos de la materia han propuesto. Algunos autores han hecho esfuerzos significativos por englobar todos los elementos que intervienen directa o indirectamente en las relaciones de trabajo, sin embargo, podemos afirmar que la mayoría de los autores citados coinciden en resaltar la protección a los trabajadores.

Es de resaltar que el trabajador, frente al poder del capital encuentra una gran desventaja, la que habrá de desaparecer con la aplicación de las normas laborales, principios doctrinales y de derecho buscando siempre la tan esperada justicia social, reivindicando a la fuerza de trabajo en el lugar que debe corresponderle.

En primer lugar, citaremos la definición enunciada por el maestro Néstor de Buen quien expresa: "Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la Justicia social".¹

Coincidimos con el presente concepto, ya que el autor resalta de una manera sencilla y clara el contenido eminentemente social del Derecho del Trabajo.

El propio autor nos explica los extremos de su definición, a la cual

¹ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. 10ª ed. Porrúa. México. 1997. P.138.

desmenuza por frases, afirmando que: ²

a) **"Es el conjunto de normas..."**, porque en el sistema jurídico mexicano se considera que están inmersos los principios en las normas aplicables. También, nos dice el autor que omite utilizar el término "principios doctrinarios" por ser impropia, ya que la doctrina no tiene el carácter de fuente del derecho laboral.

El carácter de "norma", en relación al Derecho del Trabajo, no se extingue en la norma legal, ni en las reglas consuetudinarias. Ya que el derecho laboral tiene otra característica, su constante integración normativa, de carácter especial a través de los contratos individuales de trabajo, en su caso y, de los llamados contratos colectivos.

b) **"... relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación..."**, el autor nos dice que frecuentemente se habla, en otras definiciones jurídicas de "normas reguladoras" o de "normas que rigen", lo cual es redundante ya que norma es igual a regla de conducta, es decir, se habla de reglas que regulan.

Continúa afirmando el autor, que por ello establece las notas características de las normas laborales utilizando el adjetivo "relativo". Asimismo, reitera su adhesión a los autores que prefieren fundar su definición alrededor de la relación y no de los sujetos, por que toda relación supone a los sujetos.

c) **"...relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación..."**, según el autor, se debe resaltar en la presente definición que se trata de un servicio personal, asimismo, el derecho laboral no debe circunscribirse a la relación de trabajo, sino que paralelamente existen otras relaciones igual de importantes, lo cual es consecuencia de aquella.

² Cfr. Idem.

Como ejemplo de lo anterior, tenemos a la relación de trabajadores entre sí; entre los sindicatos; la sustitución de patrón; la empresa constituida unitariamente desde el punto de vista económico; las relaciones colectivas laborales, entre otros.

d) **"... libre, subordinada y remunerada, de servicios personales..."**, menciona el autor que en México el objeto del derecho laboral es el trabajo libre, no así, el que se ejecuta forzosamente en cumplimiento de una pena.

Como ya se dijo, la subordinación es el elemento sustancial de la relación de trabajo, por tanto, donde no existe aquélla no estará ésta. La necesidad de que se remunere al servicio personal excluirá de la relación de trabajo a los servicios gratuitos voluntarios, por que éstos son ajenos al derecho y pertenecen al mundo de la moral.

Los servicios deben ser personales, no es válido trabajar por medio de un tercero, sin embargo, la ley laboral contempla la figura de los intermediarios y los casos previstos en los artículos 10, segundo párrafo, 13, 14 y 15 los cuales solo mencionamos, sin adentrarnos en su estudio, ya que no son objeto de estudio de la presente investigación.

e) **"... y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego..."**, al respecto, el autor expone que se deben resaltar aquí los fines del derecho laboral, dejando ver las razones de existencia de las normas laborales. En consecuencia, el "equilibrio" implica la idea de que, mediante las limitaciones establecidas a los patronos se pudiera disminuir la diferencia social que los separa de los trabajadores, para poder alcanzar una armonía.

El mismo autor agrega que, se habla de "factores en juego" y no de los "factores de la producción", por que esto podría referirse a la relación industrial que solo comprende a una parte de las relaciones laborales.

f) "... mediante la realización de la justicia social". Entendiendo ésta como el fin último del Derecho del Trabajo, a través del otorgamiento de alimento, vivienda, ropa, elevación del nivel de vida de los trabajadores o, si se puede, mediante la transformación de la estructura económica, según el autor.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva enuncia: "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". ³

En la definición citada, el ilustre maestro atiende a los fines del Derecho del Trabajo. También, abarca los aspectos más generales, aún cuando omite señalar las relaciones que no son de "trabajo-capital", por ejemplo, las de tipo doméstico.

Por otro lado, toma en cuenta el fin que persigue la Declaración de Derechos Sociales y la ley laboral, es decir, la Justicia social dejando a un lado el formalismo y la individualidad afirmando que, no puede darse una realización plena o aproximada de Justicia, en los regímenes económicos que protegen la explotación del hombre por el hombre. sin embargo, ese fin no corresponde a una ley del trabajo, sino a las fuerzas sociales que quieren al trabajo, al hombre y a la justicia.

Por último, afirma que la finalidad del Derecho del Trabajo es procurar un mínimo de beneficios a los trabajadores, en el presente y a lo largo de su existencia, limitando su explotación y al mismo tiempo elevar su nivel de vida con jornadas reducidas y salarios suficientes.

Para el tratadista Alberto Briceño Derecho del Trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. 14ª ed. Porrúa. México. 1996. P.85.

producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos".⁴

El tratadista en cita, explica su definición afirmando que, son normas jurídicas por que emanan de un proceso legislativo, llevado a cabo en la Cámara de Diputados y de Senadores, hasta su promulgación y publicación en el Diario Oficial de la Federación; y que, esas normas van encaminadas a establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador.

El equilibrio mencionado, continúa explicando el autor, podrá lograrse cuando el Estado garantice a los trabajadores la observancia y cumplimiento de los derechos consagrados en la legislación, la contratación o en la costumbre.

Por su parte, el maestro José Dávalos define al Derecho del Trabajo como: "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".⁵

Este autor coincide con quienes opinan, respecto a que no puede darse una definición del Derecho del Trabajo, en virtud de la continua evolución de éste. Sin embargo, resume en la definición citada las características del derecho laboral, excluyendo desde un punto de vista científico, las características que no son esenciales para resaltar de una manera clara el contenido social del Derecho del Trabajo.

Para el doctrinario Alberto Trueba, Derecho del Trabajo es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁶

⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. P.24.

⁵ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. 7ª ed. Porrúa. México. 1997. P.44.

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed. Porrúa. México. 1981. P.135.

La definición que citamos atiende principalmente a los fines del Derecho del Trabajo.

También, omite señalar el sujeto patrones, cuyos derechos también se mencionan en la legislación laboral. Afirmando que, son los trabajadores quienes necesitan protección por que los patrones se defienden solos.

Por otro lado, el autor señala la teoría jurídica y social del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la fuente de esta definición, ya que significa la supresión de la explotación del hombre por el hombre.

Asimismo, las normas protectoras y tutelares en su conjunto dignifican a los trabajadores; comprenden derechos reivindicatorios como la asociación obrera profesional, la huelga y otros, hasta socializar los elementos de la producción y de la vida misma. Por tanto, el Derecho del Trabajo es un estatuto exclusivo del trabajador y de la clase obrera para alcanzar los fines citados en la definición; en consecuencia, el objeto de la disciplina no debe identificarse con el derecho de los patrones para exigir al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, como sujetos de la relación laboral.

El autor Roberto Muñoz Ramón señala que Derecho del Trabajo es "el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo".⁷

Según el autor, a la definición citada, se le pueden hacer dos observaciones:

⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.I. México. 1976. P. 60.

a) es una definición formal por que se refiere a la noción jurídica de trabajo enunciada por la ley laboral, la cual no se puede dejar de lado, en virtud de que el derecho se divide en varias ramas jurídicas, por exigencias lógicas, como por ejemplo, el derecho constitucional en cuanto a las normas que definen la estructura fundamental del Estado, las funciones de sus órganos, los derechos y obligaciones de los particulares como miembros de una sociedad. O bien, por razones meramente históricas, como es el derecho del trabajo que debe su existencia y evolución a razones históricas y sociales objetivas y subjetivas. Lo cual hace al contenido del derecho laboral variable y contingente, por lo tanto, lo definimos de acuerdo con el análisis de las normas de derecho positivo y en criterios a posteriori.

b) no engloba todas las normas que regulan el trabajo, en consecuencia no puede existir un criterio amplio, por que al definirse se alude vagamente al hecho económico trabajo, ya que algunas de sus formas se regulan por normas inmersas en otras disciplinas jurídicas. Por tanto, las normas laborales no son totalmente homogéneas entre sí. En conclusión, se excluye a las normas reguladoras del trabajo autónomo del ámbito del Derecho del Trabajo, ya que no sería lógico pensar que en el caso de un abogado, un doctor o un ingeniero que ejercen libremente su profesión dentro de un sistema de clientela, pudieran crear sindicatos, exigieran del cliente la firma de un contrato colectivo, para después emplazarlo a huelga; o bien, que se les aplicara el derecho individual del trabajo como son los salarios mínimos, la jornada de ocho horas, etc.

Alfredo Sánchez Alvarado nos dice que: "derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en

condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".⁸

En la definición citada, el autor enfatiza la importante misión del Estado, quien debe ejercer funciones de tutoría para la clase trabajadora, la cual debe obtener mejores condiciones de vida, a fin de alcanzar su destino. Sin embargo, creemos que lejos de tutelar en extremo a la clase trabajadora, el Estado y su estructura gubernamental deben sentar bases económicas, políticas y jurídicas más eficaces, para que el individuo al desarrollar un servicio subordinado, pueda alcanzar un verdadero nivel de vida y satisfacción personal que le permita cumplir con su función y destino en sociedad.

Siguiendo con los conceptos, nos permitimos citar solo a un autor extranjero, ya que la presente investigación no requiere de un estudio comparado, así, Francisco de Ferrari nos dice que Derecho del Trabajo es: "el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra".⁹

Expresa dicho autor que, debe tratarse de un grupo de normas que rigen el trabajo subordinado en general, particularmente la situación del hombre considerado como miembro de una profesión y de ciertas comunidades que integra como trabajador.

Por otro lado, nos dice que resulta de suprema necesidad que, en principio exista una situación de subordinación voluntaria, profesional o de otra índole. También, es necesaria la existencia de un contrato, por que el derecho del trabajo no rige la prestación gratuita de un servicio ni el trabajo en las cárceles, tampoco el derivado de la patria potestad, de una carga pública o de un voto religioso.

⁸ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho del Trabajo. T.I. Vol. I. México. 1967. P.31.

⁹ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. I. 2ª ed. Argentina. 1976. P. 223.

En resumen, el autor en cita señala que, al Derecho del Trabajo interesa dos cosas:

a) el trabajo subordinado y,

b) todos los problemas relacionados con los fenómenos de convivencia profesional que, por su importancia actual, ha dado a nuestro Derecho del Trabajo una particular relevancia.

Concluye afirmando que, excepcionalmente el imperio del Derecho del Trabajo, se pudiera extender a otras formas de trabajo subordinado, cuando la Ley lo establece expresamente, como por ejemplo el contrato de mandato, el de sociedad, el de transporte, etc.

2. CONCEPTOS DE INSPECCION DEL TRABAJO.

En el presente punto hablaremos sobre los conceptos que se han enunciado, respecto del fondo de nuestra investigación, desentrañando el alcance y sentido que se le ha dado, sin embargo, como se trata de un concepto muy amplio, trataremos de destacar la importancia desde un punto de vista administrativo, ya que la actividad inspectiva es ejercida por el Estado, a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

En virtud de que, desde un punto de vista jurisdiccional, se llama inspección a la visita ocular sobre lugares o documentos que realiza un funcionario de juzgado, de la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, o bien, la función administrativa que realiza el agente del ministerio público al llevar a cabo su facultad investigadora, de la cual se desprende la obligatoriedad de inspeccionar ocularmente el lugar de los hechos, posiblemente constitutivos de delito.

Citaremos en primer lugar, el origen etimológico del concepto "inspección", al respecto se ha dicho: "de la raíz spec... Añadiéndole ere, surge el verbo latino spécere o spícere: ver, mirar... De in (en, dentro) y spécere surgió inspícere y de aquí inspección".¹⁰

En esencia, la palabra inspección refiere actividades tendientes a vigilar el cumplimiento de una norma, un servicio o la actividad de un ente público o privado, el primero cuando deriva de normas de carácter público.

Por otro lado, el Diccionario de la Lengua Española nos dice: "Inspección. (Del latín inspectio-onis). F. Acción y efecto de inspeccionar. 112. Cargo y cuidado de velar sobre una cosa. 113. Casa, despacho u oficina del inspector. 114. Mil. V. Revista de inspección".¹¹

El jurista Braulio Ramírez Reynoso, ha expresado que: "INSPECCION DEL TRABAJO. I. Denominación que identifica a la dependencia gubernamental que por disposición de la Ley Federal del Trabajo tiene como funciones las consistentes en vigilar el cumplimiento de las normas laborales proporcionar información técnica y asesoría a los trabajadores y a los patrones, hacer del conocimiento de las autoridades respectivas las violaciones y deficiencias que observe en los centros de trabajo, realizar estudios y acopio de datos que contribuyan a la armonía de las relaciones obrero-patronales, así como todas aquellas que se desprendan de ordenamientos colaterales y reglamentarios".¹²

La definición citada, reúne las características de la Inspección del Trabajo.

Juan Palomar, jurista distinguido señala al respecto: "inspección... del trabajo. Organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación,

¹⁰ MATEOS MUÑOZ, Agustín. Etimologías Latinas del Español. 13ª ed. Esfinge. México. 1950. P.18.

¹¹ Diccionario de la Lengua Española. T. II. 20ª ed. Espasa-Calpe. España. 1984. P. 777.

¹² Diccionario Jurídico Mexicano. 5ª ed. Porrúa. México. 1992. P.P. 1739, 1740 y 1741.

se encarga de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y de imponer sanciones en los casos de infracción de la misma".¹³

La Enciclopedia Jurídica Orbea, señala: "A través de su evolución histórica la Inspección del Trabajo... ha pasado a constituirse en una actividad del Estado que asegura a través de un sistema de vigilancia frecuente y obligatoria la aplicación de leyes, reglamentos y convenios colectivos de trabajo".¹⁴

Creemos que, es un acierto para el caso de nuestro país que el Estado continúe desarrollando la actividad inspectiva, al contar con todos los elementos para un desarrollo que abarque otros campos de acción, no obstante la buena voluntad de los servidores públicos que desarrollan esa actividad.

Es conveniente citar el concepto de "inspector", para resaltar su importante actividad práctica. Así, el jurista Juan Palomar nos dice: "inspector... m. Empleado público o particular que se encarga de la inspección y vigilancia en el ramo a que pertenece y del cual toma título especial el destino que desempeña".¹⁵

Opinamos que la inspección privada que ejerce un inspector honorario, carece de eficacia y legitimación, al no contar con facultades propias del Estado, como la coercitiva, para hacer cumplir sus determinaciones.

En el caso de nuestro país la inspección que realiza un ente público, es más eficaz, ya que se cuenta con recursos económicos, humanos, una infraestructura, la cual resulta insuficiente, así como, las múltiples facultades que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al Estado mexicano, para la realización de su objeto social aún en vías de desarrollo.

¹³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. México. 1981. P. 727.

¹⁴ Enciclopedia Jurídica Orbea. T. XVI. Driskill. Argentina. 1978. P. 54.

¹⁵ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Op cit. P. 727.

3. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Algunos estudiosos de la materia laboral, han dicho que, no es posible ubicar estrictamente al Derecho del Trabajo, en alguna rama jurídica ya sea de tipo privado, público o social. Sin embargo, estamos de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva quien presupone la existencia de un derecho eminentemente social, al referirse al artículo 123 constitucional, resaltando las normas proteccionistas de los niños y mujeres, salubridad e higiene, así como, la prevención de los accidentes de trabajo.

En el mismo sentido, se ha expresado el Lic. Alfredo de Lara Isaac, quien nos dice: "El derecho del trabajo contenido en el artículo 123 es un conjunto de preceptos jurídicos cuyo principal objeto es hacer efectivo el derecho del hombre 'a vivir de su trabajo y a conducir una existencia digna de la persona humana'. Su inclusión en el cuerpo mismo de la ley fundamental precisa un camino a seguir en reiterado afán de superaciones sociales, al amparo de nuestra doctrina institucional".¹⁶

Reiteramos nuestra adhesión al pensamiento de los autores citados, en virtud de que, al tratarse de una norma constitucional y regular expresamente la protección de las llamadas clases débiles, se convierte en un mandato obligatorio, principalmente para el Estado mexicano.

En el mismo orden de ideas, el maestro Néstor de Buen ha expresado: "el derecho laboral regula relaciones entre trabajadores y empleadores en las que, no obstante ser de orden individual, no se produce diferencia entre las partes, fundamentalmente en el orden sustantivo, el derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho social. La mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social".¹⁷

¹⁶ DE LARA ISAAC, Alfredo. "La Inspección Federal del Trabajo en México". Revista Mexicana del Trabajo. Tomo V. México. 1958. P. 40.

¹⁷ DE BUEN L., Néstor. Op cit. P. 111.

4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL.

En el presente punto conoceremos las bases filosóficas, éticas y jurídicas sobre las que se apoya el derecho mexicano del trabajo, la razón de su existencia y el objeto que tutela, resaltando su importancia jurídica al contenerse en la Constitución General de la República y en la Ley Federal del Trabajo.

A) Como un derecho y obligación social.

Este principio, se desprende del artículo 123 constitucional que en su parte conducente enuncia: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." También lo contempla la Ley Federal del Trabajo y, en su artículo 3º expone: "El trabajo es un derecho y un deber sociales..."

El derecho a que todo individuo, elemento importante de la sociedad, obtenga un empleo en el momento que lo requiera y, el deber de desempeñarlo, reviste una importancia vital, en virtud de que, hombre y sociedad deberán evolucionar de una manera constante y paralela en los ámbitos económicos, políticos, culturales y espirituales, alcanzando cada cual su objeto y razón de ser.

B) Principio de libertad en el trabajo.

Este principio emana del artículo 5º constitucional que, en la parte relativa enuncia: "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."

Para que hombre y sociedad puedan alcanzar un desarrollo pleno, no debe haber impedimento alguno, siempre que dichas actividades no se ejecuten en contra de la norma legal vigente.

C) Principio de igualdad en el trabajo.

El principio jurídico laboral que comentaremos, se encuentra estrechamente relacionado con el principio jurídico de libertad del trabajo, citado en el punto inmediato anterior, el cual se encuentra inmerso en nuestra Carta Magna, en los términos siguientes:

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad..."

El maestro José Dávalos nos dice que, de lo citado con antelación, se desprenden dos subprincipios, los cuales son objeto de comentario en los términos siguientes:

"I. Para trabajo igual, salario igual

II. Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Este principio se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no solo se hace referencia al salario denominado indistintamente sueldo,

raya, sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador".¹⁸

En un plano secundario, el principio jurídico laboral en cuestión se encuentra regulado en diversos preceptos legales de la Ley Federal del Trabajo, mismos que a continuación se citan:

"Artículo 5º. Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad..."

"Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

"Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

D) Principio de estabilidad en el empleo.

Tiene por objeto mantener a los trabajadores en su empleo temporal o definitivo; asimismo, es la base de los principios anteriormente citados, al respecto el maestro José Dávalos expresa:

¹⁸ DAVALOS, José. Ob cit. P.P. 23 y 25.

"Podemos afirmar, de manera muy amplia, que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades".¹⁹

También, el propio autor nos dice: "...se tiene una importantísima manifestación del principio de la estabilidad en el empleo en la regla que determina que, en principio, toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones que, en todo caso, atienden a la naturaleza misma del vínculo laboral entablado."²⁰

Lo anterior, se desprende de los artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente, los cuales se citan a continuación:

"Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

"Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

5. SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

Al formalizarse una relación de trabajo entre dos sujetos, surten efectos jurídicos los derechos y obligaciones recíprocos, sin embargo, en el presente punto citaremos otros elementos que pueden concurrir en las relaciones de trabajo.

¹⁹ DAVALOS, José. Ob cit. P. 26.

²⁰ Ibidem. P. 26.

A) CONCEPTO DE PATRON.

En cuanto a este concepto encontramos diversos dispositivos legales que establece la Ley Federal del Trabajo vigente, mismos que citamos a continuación:

"Artículo 10. Párrafo primero. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."

En este orden de ideas, el maestro Néstor de Buen ha dicho: "la definición vigente... se abstiene de destacar el elemento 'subordinación' y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente". ²¹

También encontramos que, el propio maestro Néstor de Buen propone el siguiente concepto: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". ²²

B) CONCEPTO DE REPRESENTANTE DEL PATRON.

En la presente idea, resalta el carácter autónomo e informal del derecho laboral, ya que la Ley Federal del Trabajo no contempla la figura del mandatario, lo cual si regula el Código Civil para el Distrito Federal.

La Ley Federal del Trabajo menciona a quienes son considerados como representantes del patrón, a saber:

"Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o

²¹ DE BUEN L., Néstor. Ob cit. P. 502.

²² DE BUEN L., Néstor. Ob cit. P. 503.

establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Las personas que ejerzan funciones de dirección o administración como transmitir órdenes, dirigir y coordinar las actividades de los trabajadores, cambiar de puesto a un trabajador, asignarle nuevo horario, justificar retardos, inasistencias, sancionarlo, despedirlo, etc., además de las personas enumeradas en el artículo citado, no necesitarán mandato para ejercer sus funciones, además de que, el patrón es conjunta y solidariamente responsable de las consecuencias jurídicas ocasionadas por aquellos.

También la ley laboral vigente ordena:

“Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo...”

Al respecto el maestro Alberto Briceño nos da la siguiente definición: “El representante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo”.²³

C) DEFINICION DE TRABAJADOR.

Algunos autores, como el maestro Mario de la Cueva, opinan que no existe diferencia entre trabajador, obrero o empleado por que el principio de igualdad en el trabajo aplicado a quien realiza un trabajo a favor de otro, es el pilar de las normas de la Declaración de los Derechos Sociales.

²³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob cit. P. 156.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su párrafo primero nos dice:

"Artículo 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

El maestro Alberto Briceño Ruíz, enuncia la siguiente definición: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado".²⁴

El autor explica en relación al concepto que citamos:

"... un 'trabajo', este término... se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma el mundo natural; ...presta servicios y, por este medio, alcanza su fin que es autorealizarse, logra el trabajo, que se plasma en bienes o servicios".²⁵

También se ha dicho que: "trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado".²⁶

También encontramos que, el Diccionario Jurídico Mexicano ha dado el siguiente concepto: "Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual...".²⁷

D) CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

²⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob cit. P. 138.

²⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob cit. P. 138.

²⁶ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. 7ª ed. T. II. Porrúa. México. 1993. P. 19.

²⁷ Diccionario Jurídico Mexicano Ob cit. P. 3106.

El artículo 123 de la Constitución General de la República, protege a todo trabajador, sin realizar distinciones en cuanto a categorías, sin embargo, por las actividades que se realizan y que muchas veces no encuadran dentro de las actividades comunes, se introdujo en la Ley Federal del Trabajo vigente, un capítulo que regula en forma genérica los llamados trabajos especiales y, en su Título Sexto, Capítulo II nos habla de los Trabajadores de Confianza, el artículo siguiente dispone que:

"Artículo 9º. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

El maestro Néstor de Buen considera: "Son funciones de confianza... cuando tengan carácter general... debiendo referirse a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales. Inclusive... advirtiéndole que se trata de funciones que se realizan en sustitución del patrón... el concepto sigue siendo ambiguo por lo que... se ha procurado interpretarlo y proyectarlo ya en forma casuística en los contratos colectivos de trabajo".²⁸

Concluyendo que: "... Se trata, simplemente, de los trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además, acceso a los secretos empresariales. Es el caso, v. gr.: de las secretarías, del conductor de vehículo del patrón...".²⁹

E) DEFINICION DE EMPRESA.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo, enuncia:

²⁸ DE BUEN L., Néstor. Ob cit. P. 495.

²⁹ Ibidem. P. 495.

"Artículo 16. ...se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios..."

Asimismo, el maestro Néstor de Buen enuncia: "Empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes..."³⁰

Consideramos que empresa es el lugar en que se conjuga el esfuerzo físico o mental, o ambos, del trabajador o trabajadora, así como, del patrón o patrones quienes aportan el capital económico e intelectual, en su caso, a efecto de crear bienes determinados o la prestación de servicios con el objeto de crear un lucro determinado.

F) CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO.

La ley laboral vigente expresa: "Artículo 16. ... y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

El maestro Alberto Briceño comenta: "...el establecimiento es una extensión del centro de trabajo..."³¹

Asimismo, se ha dicho que: "el concepto de establecimiento puede referirse, inclusive, a una sociedad mercantilmente autónoma, si a su vez forma parte de una organización superior".³²

Consideramos que establecimiento es la unidad creada a partir del crecimiento económico de una empresa, cuyas funciones serán las de realizar

³⁰ Ibidem. P. 162

³¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob cit. P. 162.

³² Idem. P. 519.

labores administrativas, así como, la venta, adquisición y distribución de los bienes que produce la empresa y, en su caso, el ofrecimiento de servicios publicitados.

G) DEFINICION DE SINDICATO.

En el derecho mexicano del trabajo, las organizaciones de trabajadores representadas por los sindicatos, son fundamento y base de las relaciones colectivas de trabajo, a diferencia de las relaciones individuales.

Consideramos que, por la naturaleza del presente trabajo, es suficiente citar el concepto de sindicato enunciado por la Ley Federal del Trabajo, de donde se desprende lo siguiente:

"Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

CAPITULO SEGUNDO

PRECEDENTES HISTORICOS DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

1. EN LA EPOCA COLONIAL.

Al iniciarse la conquista de América Latina, los aventureros españoles que participaron en ésta, hambrientos de poder y riquezas presionaron a Hernán Cortés a establecer los repartimientos que, consistía en otorgar un grupo de indígenas a cada soldado o virrey, conllevando explotación y maltrato situación que sucedía, entre otros lugares, en la Española hoy Cuba.

Lo anterior, llega a oídos de la Reina Isabel de España, quien rechaza tal medida y declara inmediatamente la liberación de los indígenas repartidos, a quienes da el trato de vasallos libres al ordenar, entre otras cosas, que se les imponga un tributo, trabajo en la agricultura y un salario.

Las órdenes de la corona española nunca se llevan a cabo, causando que cientos de indígenas huyeran a las montañas, suscitando inmediatamente la declaración de la Carta del 20 de Diciembre de 1503, que autorizaba las Encomiendas, cuyo objeto consistía en dar protección al indígena encomendado, de donde se desprendía evidentemente la autorización de los repartimientos temporales, ahora maquillados bajo el nombre de encomiendas. Cabe señalar que, los beneficios de las Encomiendas tuvieron aplicación en España, no así en la América colonizada.

La encomienda tenía como objetivo, que se acataran las disposiciones emanadas de la corona española, ya que era imposible para ésta, por la distancia existente entre ambos continentes, vigilar permanentemente la ejecución y cumplimiento de las múltiples disposiciones que se emitían desde el viejo continente.

A pesar de los esfuerzos por reglamentar y proteger el trabajo indígena, la encomienda atrajo más esclavitud, miseria, abuso de poder y lucro confinando a los indígenas a la agricultura principalmente en las plantaciones de café y caña, o bien, al confinamiento del trabajo en las minas de sal; inclusive como animal de carga, etc. Cabe mencionar que, la explotación minera fue la base de enriquecimiento del conquistador.

Las Leyes de Burgos u Ordenanzas de diciembre de 1912, constituyen el primer esfuerzo por aminorar las calamidades de la población indígena. Al respecto, Antonio Saracho expone: "...se establecía un sistema de Inspección del Trabajo, que es de poder considerarse muy anticipado a los que nacieran en Europa con motivo de las primeras reglamentaciones del Derecho Laboral".³³

El protector de los indígenas, Fray Bartolomé de las Casas, convence a la reina española respecto de la necesidad de prohibir las Encomiendas y, derivado de ello en 1542 se promulgan las Leyes Nuevas, más estrictas en relación con el empleo de naturales; sin embargo, fueron derogadas en 1545.

Posteriormente, surgen las Leyes de Indias las cuales regulaban el trabajo de los naturales en México, así, la observancia y aplicación estaba a cargo del virrey y de los oidores. lo que, conjuntamente al pronunciamiento de diversas ordenanzas tenían por objeto la protección de los indígenas, sin embargo, a pesar de que estas disposiciones tuvieron en su conjunto un matiz de misericordia, buena fe y voluntad por parte de los autores, en quienes influyó sobremanera la iglesia católica, todo lo anterior fue insuficiente para erradicar la esclavitud y servidumbre a que eran sometidos los indígenas conquistados. Esto es así, ya que consideramos como una decisión errónea, la de otorgar facultades de vigilancia y aplicación de las Leyes a unas autoridades carentes de infraestructura, preparación, conocimientos y organización técnica.

³³ SARACHO ZAPATA, Antonio. "Desarrollo de la Inspección del Trabajo en México". Revista del ITAI. Número 9. S.T.P.S. México. 1959. P.130.

2. EN LA EPOCA INDEPENDIENTE.

Estamos de acuerdo con la opinión de algunos autores, en el sentido de que, es a principios del presente siglo cuando se da una verdadera regulación de los problemas laborales y, no con posterioridad a la independencia mexicana de 1810, ya que el país se hallaba inmerso en conflictos políticos, económicos y sociales. Así, la lucha por llegar al poder se disputaba entre los partidos políticos liberal y conservador, que destacaban en la época; los cuales apoyaban a sus militantes en concurrencia con la inexperiencia y capacidad de autogobierno del pueblo mexicano, causado por los años de sometimiento español, omitiendo en las instituciones de gobierno nacientes, los instrumentos constitucionales y orgánicos encaminados a proteger a la paupérrima clase trabajadora.

Así lo expone el autor Antonio Saracho: "Ni en los elementos de Rayón, ni en la Constitución de 1814, o la Federalista de 1824, la Centralista de Santa Anna de 1836, ni en los diversos instrumentos orgánicos elaborados en el país en circunstancias especiales se dictaron medidas para tratar de establecer las bases generales por las que pudieran reglamentarse jurídicamente las relaciones de trabajo, o dictar normas tendientes a proteger a la clase trabajadora..."³⁴

Sin embargo, no debemos perder de vista que, previamente al nacimiento de la Constitución General de la República de 1917 que nos rige, surgen algunos intentos aislados en los Estados de la República, por reglamentar la figura de la Inspección del Trabajo.

Como ya expresamos, a principios del presente siglo algunos gobernadores intervienen en la regulación del derecho del trabajo, el cual se hallaba inmerso en el derecho privado, donde se aplicaban los principios contractuales del derecho civil; sin embargo, en 1904 el gobernador del Estado de México José Villada regula en materia laboral las ramas de los accidentes de trabajo y enfermedades

³⁴ SARACHO ZAPATA, Antonio. Ob cit. P. 137.

profesionales; situación similar ocurre en el Estado de Nuevo León en 1906 siendo gobernador el general Bernardo Reyes, posteriormente le siguen Hidalgo, Zacatecas, Chihuahua y Coahuila.

Es necesario puntualizar que, en la presente investigación mencionaremos los casos más relevantes de los Estados de Veracruz, Yucatán y Jalisco, en virtud de que, en estas entidades federativas se promulgan, en opinión de diferentes autores, las primeras normas y disposiciones laborales que regulan expresamente la Inspección del Trabajo en México.

A) EN EL ESTADO DE VERACRUZ.

El primer antecedente legal, en materia de Inspección del Trabajo, aparece en la ley laboral veracruzana, de acuerdo a lo expuesto por el autor Antonio Saracho Zapata: "En realidad, el sistema de inspección del trabajo no aparece en la legislación mexicana, hasta donde nos ha sido posible determinar, sino con la promulgación de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, conocida como la Ley de Cándido Aguilar, del 19 de Octubre de 1914".³⁵

Es importante resaltar que, en la ley laboral de referencia se determinaba el carácter administrativo de la Inspección del Trabajo, en virtud de que, facultaba al gobernador en turno para realizar el nombramiento de los inspectores del trabajo que debían desempeñar la actividad de vigilancia y cumplimiento de las normas laborales en el Estado de Veracruz, dicha facultad se desprendía de lo que disponían los preceptos legales 10º y 11º de la ley laboral en cita. Es importante resaltar que, la ley laboral veracruzana estipulaba dos tipos de sanciones, la primera consistía en la aplicación de una multa, la cual iba de cincuenta a quinientos pesos, o bien, la aplicación de un arresto de ocho a treinta horas para los infractores en una primera ocasión y, para los reincidentes se duplicaban las multas.

³⁵ *Ibidem*. P. 137.

Es necesario señalar que, se desconoce la organización, funcionamiento y métodos empleados en el desarrollo de las actividades de la Inspección del Trabajo en el Estado de Veracruz, sin embargo, como ya puntualizamos, la Ley de Cándido Aguilar constituye el antecedente inmediato de la Inspección del Trabajo en el México independiente.

B) EN EL ESTADO DE YUCATAN.

El Código del Trabajo, promulgado el 2 de octubre de 1918, en la ciudad de Mérida Yucatán, mediante un decreto con número 386 y publicado en el Periódico Oficial del Estado en el mes de diciembre del mismo año, contenía una serie de disposiciones que eran aplicadas a los inspectores del trabajo, a los cuales se dividía en inspectores generales e inspectores técnicos, quienes en su conjunto estaban bajo el mando del jefe de la Oficina de Bolsa de Trabajo, dependiente del Poder Ejecutivo Local, de esta forma lo señalaban los artículos 123, 128 y 130 de la ley laboral yucateca.

Los artículos 131, 132 y 133 de la ley en cita, consignaban las obligaciones de los inspectores generales, consistentes en visitar e inspeccionar talleres, fábricas, fincas de campo y otros centros de trabajo en cuanto a higiene y seguridad; las condiciones en que prestaban los servicios mujeres y niños; la duración de la jornada de trabajo y, en general, el control de la observancia de las normatividad laboral yucateca.

Los artículos 135, 136 y 137 de la propia ley, enumeraban las obligaciones de los inspectores técnicos que, consistían en la inspección de las máquinas y calderas, cuando lo creyeran conveniente o por mandato u orden del jefe de la Bolsa de Trabajo; disponían que se tomaran medidas necesarias tendientes a prevenir accidentes en los centros laborales; informaban de las irregularidades detectadas en máquinas, calderas y dinamos; así como de la falta de aptitud de los operadores y de las medidas tomadas.

C) EN EL ESTADO DE JALISCO.

La Ley del Trabajo del Estado de Jalisco, se emite por decreto número 2308, por el gobernador José G. Zuno, el 13 de agosto de 1923 y publicada por secciones en el Periódico Oficial en Guadalajara, Jalisco en las siguientes fechas: Periódico Oficial Tomo XVC, número 22 publicado el martes 21 de agosto de 1923; el número 23 publicado el jueves 23 de agosto del mismo año y, el número 24 se publicó el sábado 25 del mismo mes y año en cita.

El artículo 280, fracciones I y II de la ley laboral en cita, otorga la facultad al Departamento de Trabajo para nombrar a los inspectores técnicos y del trabajo. Así también, en el Capítulo XIX, de la Ley laboral del Estado de Jalisco, en su artículo 268 se mencionaba la creación del Departamento del Trabajo y Previsión Social, autoridad administrativa con estructura y facultades propias, de la cual dependían los inspectores del trabajo y técnicos, como ya señalamos.

En las fracciones X, XI, XII, XIII y XIV del artículo 270 de la ley en cita, se enunciaban las funciones de los inspectores del trabajo como vigilar eficazmente las actividades encomendadas a la mujer y a los menores de edad; inspeccionar fábricas, ingenios, talleres, explotaciones petroleras o mineras, haciendas, fundiciones, cervecerías y otros centros de trabajo; vigilar el cumplimiento de los reglamentos interiores del trabajo; levantar actas y denuncias por infracciones a reglamentos y leyes laborales; así como, la inspección de agencias de colocaciones.

Además de las facultades de inspección, se otorga a los inspectores del trabajo la libertad de acción sin necesidad de solicitar permiso a sus superiores jerárquicos, como por ejemplo, donde se resolviera retirar de las industrias y fábricas a los menores de edad, haciendo constar en un acta esa circunstancia, para informar al Departamento de Trabajo, así lo disponía el artículo 273 de la Ley laboral del estado. Como otra de sus facultades, el inspector podía ordenar la

suspensión de actividades en lugares próximos a demurrarse; en los sitios insalubres o donde se trabajara sin los aparatos y medios que absorbieran las sustancias nocivas a la salud.

El artículo 276, enumeraba las atribuciones de los inspectores técnicos de industrias, como inspeccionar y vigilar en los centros de trabajo la utilización de motores, dinamos, calderas y otras máquinas con el fin de evitar accidentes por descomposturas o por la falta de habilidad de los operadores; autorizar el funcionamiento de máquinas o calderas a través de certificados o constancias, que se expedían a los operadores de máquinas, calderas, motores y dinamos previamente aprobados por los inspectores.

3. EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En la época de Venustiano Carranza, como presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, es necesario crear una nueva Constitución que recogiera en gran medida las inquietudes económicas, políticas, jurídicas y sociales de la época que abarque la materia laboral, la cual como hemos visto, se encontraba en las legislaciones locales, por tanto, el 5 de febrero de 1917 se proclama la Constitución General de la República, actualmente en vigor; no obstante, es hasta el año de 1929 cuando se reserva al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia laboral, por lo que los estados siguen legislando en derecho e inspección del trabajo, hasta la fecha que se indica. Es conveniente señalar que, la constitución no regula la inspección laboral como una facultad del gobierno, sin embargo, como indicamos en el siguiente párrafo, al hablar de los conceptos básicos que integran el derecho del trabajo, se presupone una existencia tácita de la inspección del trabajo.

El Artículo 123 constitucional reviste una especial importancia, ya que contiene lo siguiente de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva: ³⁶

a) el derecho individual del trabajo está conformado por las condiciones generales para la prestación de servicios;

b) las medidas especiales dirigidas a proteger a los niños y mujeres por mayor debilidad, la maternidad, la educación y la moralidad;

c) la previsión social, cuyo fin es preparar al hombre para el trabajo asegurando su futuro;

d) el derecho colectivo del trabajo, integrado por normas que se aplican a la formación y funcionamiento de asociaciones profesionales de trabajadores, patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos de trabajo;

e) el derecho procesal del trabajo, como procedimiento especial para dirimir conflictos laborales. Debemos aclarar que en el artículo 123 constitucional no se precisa la inspección del trabajo, como función encomendada al Estado, sin embargo, de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva aquella deriva de la naturaleza jurídica del derecho laboral, ya que al reglamentar en la Constitución lo referente a la protección de mujeres y niños, salubridad e higiene, así como la prevención de accidentes del trabajo, se presume la existencia de la inspección del trabajo.

4. EN LA LEGISLACION LABORAL DE 1931 Y 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, tiene como finalidad uniformar y eliminar la incertidumbre jurídica entre las disposiciones laborales y de inspección

³⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 14ª ed. Porrúa. México. 1996.

laboral que surgen de los Estados de la federación, no obstante como indicamos, existe un criterio federal a partir de 1931, toda vez que, en este año se otorga al Congreso federal la facultad de legislar en materia laboral.

En el año de 1929, se reforma la fracción décima del artículo 73 y primer párrafo del artículo 123 constitucional, de donde surge la Ley Federal del Trabajo de 1931, como lo expresa el autor Alfredo de Lara Isaac al expresar: "Al expedirse la Ley Federal del Trabajo, en agosto de 1931, merced a los principios establecidos en los artículos 402 al 406 de dicho ordenamiento, la inspección federal del trabajo queda en lo administrativo correctamente instituida. Desde entonces se unificaron el criterio y la táctica para dirimir conflictos entre los factores de la producción conforme a las normas derivadas de la citada Ley Federal del Trabajo, cuya promulgación abrogó automáticamente les diversas leyes locales del trabajo que estaban vigentes en los Estados".³⁷

Los artículos 399 al 403 de la citada ley, señalaban las actividades de los inspectores, los que se dividían en locales y federales, facultando a los gobernadores y al jefe del Departamento del Distrito Federal el nombrar a los primeros y, a cargo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo designar a los inspectores federales. Asimismo, señalaba la facultad de interponer una queja por escrito o verbalmente, cuando se violaban los derechos laborales.

A continuación, mencionaremos los reglamentos más importantes que fueron promulgados durante la vigencia de la ley laboral de 1931:

a) Reglamento para la Inspección Federal del Trabajo de 1934, el cual fue abrogado por el Reglamento para la Inspección Federal del Trabajo de 1982 y, éste a su vez, por el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral de 1998, en vigor.

³⁷ DE LARA ISAAC, Alfredo. "La Inspección Federal del Trabajo en México". Revista Mexicana del Trabajo. Tomo V. Números 1-2. S.T.P.S. México. 1958. P. 48.

b) Reglamento de Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión de 1936, abrogado por el Reglamento de Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión publicado en el año de 1986.

c) Reglamento de la Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal de 1943, abrogado por el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral de 1998.

En otro orden de ideas, la Ley Federal de 1970 en vigor, surge en 1960 cuando el Presidente Adolfo López Mateos designa una comisión redactora de un proyecto de ley laboral, dicha comisión estaba integrada, entre otros, por el maestro Mario de la Cueva quien al respecto nos dice: "Durante casi dos años nos reunimos en la casa del autor, a fin de aislarnos del bullicio de la Secretaría del Trabajo, hasta terminar un primer proyecto. Pronto nos dimos cuenta de que, su adopción exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a 14 años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas...".³⁸

Sin embargo, es hasta el mandato presidencial de Gustavo Díaz Ordaz cuando se publica en el Diario Oficial de la Federación de ocho de Abril de 1970, la Ley Federal del Trabajo en vigor, esta ley trata de ser más concisa y congruente, ya que la ley laboral de 1931 sufrió innumerables reformas, por que no daba cumplimiento pleno a los problemas laborales surgidos durante su

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob cit. P.P. 55 y 56.

vigencia. Paralelamente, se quería dar solución y ejecutar al máximo las funciones de la nueva ley.

En principio, la nueva ley laboral estuvo conformada por dieciséis títulos, setenta y cuatro capítulos, así como por noventa y dos artículos de los cuales doce eran transitorios; también, mencionaba a los organismos estatales dedicados a la vigilancia, aplicación y cumplimiento de las normas laborales, destacando dentro de las autoridades laborales a la Inspección del Trabajo, asimismo, mencionaba la facultad de crear departamentos, con objeto de mejorar las visitas de inspección desde un punto de vista general. Como dato importante está la reforma de 24 de Diciembre de 1974, a la fracción IV del artículo 547 que incluía la responsabilidad de los inspectores del trabajo.

5. EL REGLAMENTO DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO DE 1934.

En la fracción X, del artículo 73, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se faculta al Congreso de la Unión para legislar en materia laboral, en toda la República Mexicana.

Sin embargo, la aplicación de las leyes laborales compete a las autoridades locales como federales, indicando la facultad exclusiva de éstas en los asuntos a que se refiere la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, tales como textiles, electricidad, azúcar, petroquímica, celulosa y papel, etc. Cuya administración, se encuentre a cargo del gobierno federal directamente o en forma descentralizada.

Lo anterior, se corrobora con lo estipulado en el artículo 124 de la propia Carta Magna al señalar: "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados".

Observamos que, por el carácter federal y local en materia del trabajo la ley de la materia de 1931, en su artículo 406 señalaba que, tanto el ejecutivo federal

como el local, podían expedir los reglamentos a que se sujetarían los inspectores del trabajo, en su ámbito de competencia para el desempeño de sus funciones.

Por tanto, el presidente Abelardo L. Rodríguez, con apoyo en la fracción I, del artículo 89 constitucional expedido el 23 de Octubre de 1934, tres años después de promulgada la ley laboral de 1931, el Reglamento para la Inspección Federal del Trabajo, el cual se publica en el Diario Oficial de la Federación el 3 de Noviembre de ese año.

En el artículo 1º, indicaba que, el ámbito de acción de los inspectores se circunscribía a todos los centros laborales de jurisdicción federal, con las funciones siguientes:

a) vigilar que en todos los centros de jurisdicción federal se observen las disposiciones y leyes laborales. Artículos 1º, fracción I, 11 a 21.

b) de conciliación, en virtud de que, los inspectores trataban de prevenir o arreglar conciliatoriamente los conflictos que surgían entre trabajadores y patronos o entre trabajadores solamente. La intervención de los inspectores podía ser de oficio o a petición de parte. Artículos 1º, fracción II, 22 y 24.

c) educativa, consistente en dar información a los trabajadores, para orientarlos sobre sus derechos y obligaciones consignados en la ley laboral, sus reglamentos y de alguna manera evitar los accidentes de trabajo, vigilancia y salubridad personal por el uso de drogas, alcohol, etc.; tramitar el establecimiento de bibliotecas en los centros de trabajo y, en general el desarrollo de todo esfuerzo encaminado a elevar el progreso material, intelectual y moral de la clase trabajadora.

La inspección del trabajo en su carácter de autoridad, ejerce sus actividades a través de personas físicas llamados inspectores del trabajo, quienes

verificaban, principalmente en las empresas, la observancia de las normas laborales y de higiene, en este orden de ideas el reglamento en cita, indicaba la siguiente categoría de inspectores:

- 1.- inspectores auxiliares.
2. - inspectores.
3. - inspectores honorarios.
4. - inspectores especializados.

Del propio reglamento se desprende que, las visitas de inspección se podían realizar en cualquier tiempo, de oficio, a petición de parte o por orden del Departamento de Inspección; también, se mencionaba la realización de una visita periódica a los centros de trabajo sin limitación de horario.

Podía el inspector, interrogar al personal de la empresa y exigir la documentación necesaria, que acreditara el cumplimiento de la normatividad laboral. Levantada el acta correspondiente, en la cual se hacían constar las irregularidades y los datos necesarios para calificar una posible infracción, se enviaba a la Oficina de Inspección, la cual imponía una sanción por incumplimiento de la normatividad laboral, previo vencimiento del plazo para subsanar dichas irregularidades.

La Oficina de Inspección, tenía la tarea de verificar el cumplimiento de la legislación laboral, el control de los inspectores federales del trabajo, el auxilio de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, así como, las funciones de conciliación.

6. EL REGLAMENTO DE LA INSPECCION LOCAL DEL TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL.

Indicaremos grosso modo, algunas precisiones del Reglamento de Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, sin que implique un estudio comparado a lo estipulado por la Inspección Federal del Trabajo, así, el reglamento local se expide el 18 de noviembre de 1943.

Se establecía en el artículo 1º, la competencia local de los inspectores del trabajo, quienes dependían de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, aplicando la normatividad laboral y las disposiciones del presente reglamento.

Por otro lado, establecía las siguientes funciones a cargo de los inspectores:

a) de vigilancia, en todos los centros de trabajo del Distrito Federal donde se aplicaran las disposiciones laborales, los reglamentos de higiene y medidas preventivas de los accidentes del trabajo, etc. Artículos 6 y 7.

b) de conciliación, donde proponía evitar los conflictos entre trabajadores y patrones, entre éstos o aquellos solamente, previniéndolos o procurando arreglos entre las partes. Artículo 9º.

c) de educación, la cual consistía en colaborar a la educación social de la clase trabajadora, impartiendo conferencias sobre riesgos profesionales, el como evitarlos, higiene personal y salubridad en las habitaciones, primeros auxilios, uso de botiquines y extintores, pláticas sobre deportes. Artículo 10º.

Por otro lado, el Reglamento menciona las categorías de inspectores siguientes.

a) inspectores del trabajo.

b) inspectores de higiene y seguridad industrial.

Para concluir mencionaremos que, los inspectores tenían la obligación de informar al superior jerárquico, sobre el resultado de las comisiones que se les encomendaran, asistir a los cursos de preparación y enseñanza especial que establecía la Dirección General del Trabajo y Previsión Social y aprobar los exámenes respectivos.

Podían opinar sobre las medidas a implantar, para la mejor organización en materia de trabajo, higiene y seguridad industrial.

Es importante señalar que, en los artículos 11 y 15 de este reglamento, se indicaban los lineamientos bajo los cuales se llevaba a cabo la inspección, sin embargo, en opinión de algunos autores, aquellos no coincidían con la ley laboral y las recomendaciones internacionales en la materia, impidiendo que los inspectores cumplieran con su función de vigilancia.

7. EL REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO DE 1982.

Son motivo de comentario los aspectos más importantes, a nuestro juicio, del reglamento que se cita. Así, éste es expedido por el presidente José López Portillo y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1982.

El artículo 3º señalaba la integración de la Inspección del Trabajo la cual estaba constituida por el número de unidades administrativas e inspectores necesarios en número para el cumplimiento de su objetivo.

El capítulo II, artículo 9º, exigía a los candidatos a inspector, que éstos cubrieran los requisitos establecidos en el artículo 546 de la Ley Federal del

Trabajo, así como, aprobar los exámenes de aptitud ante los órganos competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otro lado, el capítulo III, en su artículo 10º, señalaba expresamente las funciones y atribuciones de los inspectores del trabajo local, las que consistían en lo siguiente:

a) vigilar el cumplimiento de las normas laborales, referidas a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; el trabajo de mujeres y menores; los riesgos de trabajo; la seguridad e higiene, así como, la capacitación y adiestramiento.

b) sugerir se eliminaran los trabajos comprobados en instalaciones y métodos de trabajo, cuando sean violatorias de las normas laborales o pongan en peligro la seguridad o salud de los trabajadores, sugiriendo la aplicación de medidas correctivas en forma inmediata.

c) recabar para exámenes, las muestras de sustancias y materiales utilizados en los procesos de fabricación cuando sean trabajos peligrosos.

d) realizar la función conciliatoria, cuando lo solicitaran las partes en disputa, buscando un equilibrio de intereses, sin perjudicar las atribuciones de otras autoridades.

e) actualizar el sistema estadístico laboral.

f) requerir la presentación de libros, registros o documentos a que obligan las normas de trabajo para su revisión.

g) levantar las actas donde se asiente el resultado de las inspecciones.

En este orden de ideas, el precepto legal 12º del reglamento en cita, facultaba a los inspectores para que, en materia de agencias de colocación vigilaran que éstas contaran con la autorización y registro, el cual era otorgado por las autoridades competentes del trabajo; asimismo, los facultaba para verificar que dicho servicio fuere gratuito para los trabajadores; y, por otro lado, que las tarifas cobradas por el servicio fueren las fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 11 facultaba a las autoridades locales del trabajo para auxiliar a sus similares en el ámbito federal, en cuanto a la vigilancia en el cumplimiento de las normas relativas a la seguridad, higiene, capacitación y adiestramiento.

Por otro lado, se establecían los tipos de visitas de inspección siguientes:

- a) iniciales.
- b) periódicas, con intervalos de seis meses.
- c) de verificación.
- d) extraordinarias, las que se iniciaban de oficio o a petición de parte.

Una vez que se practicaba la visita de inspección, la cual reunía los requisitos de legalidad que señalaba el reglamento, previa manifestación del visitado de lo que a su derecho convenga, se turnaba el acta dentro de los tres días hábiles siguientes a los superiores, acompañada del contrato colectivo y del reglamento interior de trabajo cuando existieran violaciones contractuales. Valorada y calificada el acta, se turnaba a la autoridad competente para imponer la sanción correspondiente, según lo dispuesto en el Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, relativo a las sanciones y responsabilidades, según los artículos 37, 39, 42 y 43 del reglamento.

Como una de las funciones más importantes, se encontraba la que consistía en ejecutar la clausura total o parcial del centro laboral, a través de orden escrita emitida por autoridad competente.

Por otro lado, el artículo 15 establecía los plazos dentro los cuales, el patrón debía corregir las deficiencias y realizar las modificaciones necesarias, siendo los plazos no menores de 15 días ni mayores de 90, con excepción de las medidas de aplicación inmediata, para evitar riesgos en las deficiencias encontradas, que implicaran peligro inminente para el establecimiento de trabajo, salud o seguridad de las personas.

En otro orden de ideas, el Capítulo IV, establecía las obligaciones de los inspectores del trabajo, así, los artículos 17 y 18 indicaban que, aquellos debían identificarse y presentar la orden de inspección por escrito. Las inspecciones se ejecutaban, en principio en el lugar de su adscripción, sin embargo, por las cargas de trabajo podían ser reasignados temporal o permanentemente a otras regiones del país.

Asimismo, el artículo 20 establecía las facultades de vigilancia en el desarrollo de las visitas de inspección, sobre las siguientes cuestiones:

a) que los centros de trabajo, contaran con los permisos o licencia de funcionamiento a que se refería la ley laboral y sus reglamentos.

b) que los trabajadores, contaran con las autorizaciones de habilidad correspondiente, siempre que así lo hubieran requerido.

c) que las comisiones estuvieran integradas y funcionando correctamente.

d) que los patrones den cumplimiento a las normas laborales, en cuanto al tipo de trabajo, según la rama laboral a la que pertenezca.

e) que se cumplía el contrato el contrato y el reglamento interior de trabajo.

f) que se eliminaban los defectos en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando se inobservaban las normas relativas; que constituyeran un peligro para la salud o integridad de los trabajadores, proponiendo las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente.

También, el artículo 21 otorgaba la facultad de difusión a los inspectores, respecto de la normatividad laboral.

Asimismo, el artículo 23 señalaba la obligación de hacer del conocimiento, a la autoridad laboral competente las violaciones y deficiencias de las normas laborales, así como, denunciar ante el ministerio público los casos de omisión o falta de pago del salario mínimo general a los trabajadores, que prestaren sus servicios en los mismos.

Por último, los artículos 51 a 55 establecían las responsabilidades y sanciones aplicables a los inspectores, consistiendo éstas en amonestaciones, suspensión hasta por tres meses; y, por último, la destitución. Sin embargo, antes de aplicar las sanciones indicadas, se realizaba una investigación, tomando en cuenta las circunstancias y antecedentes del funcionario, todo lo cual determinaba la responsabilidad en que hubiere incurrido, respetando en todo tiempo el derecho de audiencia del inspector laboral.

8. REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACION A LA LEGISLACION LABORAL DE 1998.

El Reglamento General para la Aplicación de Sanciones por Violación a la Legislación laboral, vigente a la actualidad, se publica en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 1998, el cual abroga diversos ordenamientos como el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial el 10 de noviembre de 1982; el Reglamento que establece el Procedimiento para la

Aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 17 de junio de 1983 y, por último, deroga a todas las disposiciones reglamentarias, acuerdos, instructivos, circulares y demás disposiciones que se opongan al ordenamiento citado. Todo lo cual, se desprende expresamente de los artículos transitorios segundo y tercero del reglamento citado.

El reglamento que se cita, regula el procedimiento seguido por las autoridades de la inspección locales como federales, en la realización de inspecciones en los centros de trabajo y la imposición de multas, así como, los requisitos que deben reunir los inspectores del trabajo para llevar a cabo esas visitas. Los artículos del 13 al 16, señalan cuatro clases de inspecciones, a saber:

a) ordinarias, que a su vez se dividen en:

1) iniciales, las que se realizan por primera vez, por modificación o ampliación del establecimiento de trabajo.

2) periódicas, generalmente se llevan a cabo cada 12 meses, plazo que puede disminuir o ampliarse, según los resultados de inspecciones anteriores y considerando la rama industrial, la naturaleza de las actividades, el grado de riesgo, el número de trabajadores y la ubicación geográfica.

Las visitas de inspección se llevarán a cabo mediante el sistema aleatorio.

b) extraordinarias. Estas proceden en las siete hipótesis previstas en el artículo 14 del reglamento citado.

Asimismo, se habla de dos hipótesis que derivan en inspecciones:

1.- De comprobación. Para constatar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normatividad laboral, a través de exámenes, formularios u otros requerimientos, cuya revisión se realiza en las oficinas de la Inspección del Trabajo.

2.- De cumplimiento de Normas Oficiales Mexicanas. Mediante dictámenes de valuación expedidos por las Unidades de verificación, laboratorios de pruebas u organismos de certificación, que se hubieren aprobado con base en la Ley Federal de Metrología y Normalización, como lo ordena el artículo 16 del reglamento.

Una vez que se presenta el acta de inspección a la autoridad del trabajo, ésta procederá a su valoración y calificación. Si existe violación a la normatividad laboral, la Dirección de Inspección del Trabajo emplazará al patrón a efecto de corregir dichas irregularidades, observando las garantías de audiencia y legalidad en el procedimiento, posteriormente emitirá una resolución definitiva debidamente fundada y motivada. En su caso, aplicará y ejecutará sanciones como la clausura total o parcial y, en cuanto a las multas, éstas se ejecutarán a través de la autoridad fiscal; sin perjuicio de la denuncia que se realice ante el Ministerio Público, por la comisión de posibles delitos.

CAPITULO TERCERO

RELEVANCIA DE LA LABOR INSPECTIVA EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

Como expondremos en el presente capítulo, la labor de los inspectores del trabajo en México, implica un gran esfuerzo, capacidad, conocimiento, responsabilidad y dedicación, por tanto, sus efectos inciden en los planos económico, social y laboral. Sin embargo, a pesar de la carencia de recursos materiales, humanos y económicos en que se desenvuelven, se ha logrado un avance importante en esta materia. Lo que nos permite realizar la siguiente exposición.

1.- EN LA APLICACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Las condiciones de trabajo mínimas a que tiene derecho el obrero, jornalero, empleado, doméstico, artesano y que rigen a todo contrato de trabajo, son establecidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En este contexto, el artículo 540, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo contiene la función de vigilar que se cumplan las normas del trabajo, la que se atribuye a la Inspección del Trabajo, como autoridad administrativa. Esta facultad se complementa con lo dispuesto en el artículo primero, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

Es importante señalar que, el artículo primero del reglamento citado, menciona como ámbito de afectación de aquél, todo el territorio nacional y su aplicación corresponde tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuanto a las autoridades de las entidades federativas y del Distrito Federal, dentro del marco federal o local respectivo. Reglamento que deroga, como expusimos en

capítulos anteriores, a todas las disposiciones reglamentarias, acuerdos, instructivos, circulares y demás disposiciones administrativas oponible al mismo; incluido el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal. Así lo ordena el artículo Tercero Transitorio del Reglamento, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha seis de Julio de mil novecientos noventa y ocho.

Es importante señalar que, habremos de hacer referencia a la labor práctica que ejerce el inspector del trabajo, subrayando que, no desarrollaremos un cuadro comparativo entre la actividad que realizan inspectores del trabajo locales y los federales, ya que el objeto principal del presente trabajo es resaltar la labor que desarrolla el inspector del trabajo, sin embargo, habremos de referirnos en algunos aspectos al inspector del trabajo del Distrito Federal.

La actividad del inspector laboral forma parte de un proceso legal, ya que a través de ésta se determinará si el patrón persona física o moral cumple, observa o aplica la legislación del trabajo y de seguridad social. En el orden siguiente:

I. La primera etapa consiste en:

a) Que la Inspección del Trabajo federal o local, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo u otra autoridad, reciba noticias de presuntas irregularidades de una empresa, o la queja que presenta el trabajador respecto a la violación de condiciones de trabajo, seguridad, higiene o medio ambiente laboral.

b) La autoridad laboral federal o local gira una orden de visita de inspección ordinaria inicial a la empresa infractora; también, emite órdenes de tipo ordinaria, extraordinaria y de comprobación, conforme a la etapa en que se encuentre el procedimiento como lo indicamos en el capítulo II, punto 8 relativo al estudio del reglamento de la materia. Así, la inspección se atiende personalmente con el patrón o representante legal y, en caso de no encontrarlos dejará citatorio para día y hora fijado en que se practicará la misma, aún sin la presencia de los mismos.

A manera de ejemplo y al final del presente trabajo anexamos al presente, un formato de Orden de Visita de Inspección de Condiciones Generales del Trabajo; de Seguridad e Higiene ambos de tipo inicial, periódica, extraordinaria, de comprobación; y, guía de los derechos y obligaciones del inspeccionado aplicables al Distrito Federal, con el número uno al ocho.

c) El inspector laboral realiza la visita a la empresa, en la fecha y hora ordenada y se identifica en el acto de la diligencia.

II. La segunda etapa, refiere el objeto de la inspección, esto y lo observado por el inspector se consignará en dos actas, la de Condiciones Generales del Trabajo y la de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, de ser el caso. Agregamos una copia de éstas con el número nueve y diez al presente trabajo.

A) El Acta Circunstanciada de Inspección sobre Condiciones Generales de Trabajo, donde se consignarán las deficiencias o incumplimientos de la empresa conforme a la normatividad laboral. Al levantar el acta se aplica el "Anexo de Condiciones Generales del Trabajo", local o federal. Agregamos un ejemplar de dicho anexo de competencia local, con el número once a este trabajo.

Reiteramos que, no serán aplicables todos los apartados, contenidos en el anexo referido en el punto anterior, de ser el caso, o incluso dependiendo del tipo de inspección que se realice. por ejemplo el punto "3. TRABAJO DE MENORES, letra C)", exige que el patrón tenga los documentos e informes relacionados con esta hipótesis, sin embargo, si la empresa visitada no tiene menores trabajadores el inspector no debe requerir los permisos que emite la Dirección del Trabajo y Previsión Social; los certificados médicos, así como, el comprobar que se labora una jornada de trabajo diurna; que se otorgan los días de descanso obligatorios; que se cumple el tiempo extraordinario; que se otorgan vacaciones o que se acredita el registro de inspección especial, conforme a la legislación laboral.

Asimismo, si el representante legal de la empresa, manifiesta no tener laborando mujeres en estado de gestación o lactancia, conforme al punto "4. TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O LACTANCIA" del anexo, caso en el cual, tampoco se aplicará este apartado al establecimiento visitado.

Para complementar lo anterior, hablaremos de la actividad del inspector, quien se apoya en el contenido del Anexo de Condiciones Generales de Trabajo, el cual se divide en dieciséis puntos, subdivididos a su vez en incisos, cuya estructura informativa es la siguiente:

El inspector que interviene, debe asentar en el acta la fecha de la diligencia, los preceptos constitucionales, legales y reglamentarios en que apoya su proceder, observando una debida fundamentación y motivación. También, señalará los interrogatorios que se realicen a los trabajadores; el nombre, apellidos e identificación del propio inspector; describirá el centro de trabajo y domicilio que inspecciona; el número y fecha del oficio; el número del expediente y el tipo de inspección que realiza.

Hecho lo anterior, el inspector requerirá los documentos e informes que asentará en un informe relacionado, con los apartados e incisos siguientes:

1. PERSONAS QUE INTERVIENEN.

En este punto, se hace mención a las personas o sujetos que pueden comparecer, quienes se identificarán a través de documento oficial, lo cual debe quedar asentado en el acta, cuyos sujetos podrán ser:

a) El representante legal de la empresa, de quien se requerirá su presencia, el poder notarial con el que acredita su personalidad y el tipo de identificación que exhibe; en este sentido, cuando no se encuentre al representante legal a pesar de

existir citatorio expreso, el inspector podrá requerir la presencia del gerente, administrador, director o cualquier persona que ejerza funciones de administración o de dirección en la empresa o establecimiento de trabajo, como lo dispone el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. En este supuesto, puede acreditarse esa calidad con el contrato de trabajo, los recibos de pago o exhibiendo algún documento que contenga una modificación salarial.

b) El secretario general del sindicato, quien debe comparecer e identificarse al momento de la diligencia, lo cual quedará asentado en el acta; y, a falta de aquél, el inspector requerirá la presencia de los trabajadores, quienes deberán elegir a un representante común, solo para efectos de desahogo de la inspección, asentando el nombre, puesto y, en general la información encaminada a comprobar la relación laboral con la empresa, así como el tipo de identificación que exhibe.

c) Los representantes de las comisiones mixtas del:

I. Cuadro general de las antigüedades.

II. Reglamento Interior de Trabajo.

III. Participación de Utilidades.

IV. Capacitación y adiestramiento.

Cada uno de los representantes de las comisiones indicadas, deberá acreditar la calidad jurídica ostentada, así como, el tipo de identificación que presentan.

Para el caso de que, no aparezcan integradas todas o alguna de las comisiones señaladas, el inspector del trabajo procederá a exhortar, por segunda ocasión al trabajador y patrón para constituir las provisionalmente, designando a los representantes del capital y del trabajo para ordenar la integración definitiva.

d) Dos testigos de asistencia, los cuales podrán ser designados por el inspector, asimismo, deberán identificarse y señalar domicilio.

El inspector del trabajo explicará el alcance y contenido legal de la inspección; las facilidades requeridas para el desahogo de la misma; apercibirá a las partes de las penas en que incurrir los falsos declarantes, ante autoridad distinta de la judicial, por tanto, declarará que toda la información asentada y obtenida durante el desarrollo de la inspección, se realiza bajo protesta de decir verdad, otorgando los comparecientes el valor jurídico necesario.

Otorgado el consentimiento del representante patronal, para prestar todo tipo de facilidades en el mejor desarrollo de la inspección, el inspector laboral requerirá la exhibición de los documentos originales, copia de los mismos y todo tipo de información relacionada con el cumplimiento de la normatividad laboral, asentando las omisiones o avances que resulten de la misma.

De esta manera, continuamos citando los apartados relativos al anexo de condiciones generales de trabajo, relacionados con el acta que se cita.

2. INFORMACION GENERAL.

En este punto, se solicita toda la información correspondiente a la estructura operacional y fiscal de la empresa, señalando el sindicato titular, bajo los apartados siguientes:

- a) El acta constitutiva de la empresa y las reformas en su caso.
- b) Actividad real de la empresa.
- c) Registro federal de contribuyentes.
- d) Registro patronal ante el I.M.S.S., con clase y grado de riesgo.
- e) El total de trabajadores, subdividido por sexo, sindicalizados, de confianza, eventuales y extranjeros.

- f) La Cámara patronal y el registro correspondiente.
- g) El sindicato titular del contrato colectivo o contrato ley, y la central obrera.
- h) El domicilio fiscal.
- i) El capital contable actual.

Es claro que, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social busca que las empresas cuenten con legal estancia en el país, cuenten con personalidad jurídica y, se encuentren registradas ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, entre otros requisitos.

3. TRABAJO DE MENORES.

El inspector del trabajo, requiere al representante legal la información relativa a los menores trabajadores, desde luego podrá eximir a la empresa de la documentación requerida, en el supuesto de que el representante legal manifieste no tener menores a su servicio. Caso contrario, deberá contar con los documentos e informes siguientes:

- a) El permiso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y certificado médico.
- b) Jornada de trabajo, días de descanso, tiempo extraordinario y vacaciones.
- c) Registro de inspección especial.

4. TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O LACTANCIA:

Es importante indicar que, el representante legal de la empresa debe proporcionar la información correspondiente a este punto, en virtud que, como ha quedado precisado en el punto anterior, debe protegerse a la mujer en esa situación, en virtud del peligro para su salud como para el hijo concebido. Por

tanto, debe exhibirse al momento de la inspección la documentación relacionada con los rubros siguientes:

- a) Jornada de trabajo, días de descanso, tiempo extra y vacaciones.
- b) Descanso pre o posnatal (certificado de incapacidad).
- c) Periodo de lactancia.

5. CONTRATACION:

Como sabemos, todo patrón que tenga a su servicio a uno o varios trabajadores, está obligado a elaborar y firmar el contrato respectivo, en el cual debe establecer el tipo de contratación y las condiciones mínimas de trabajo. Así, en el rubro que se indica, el inspector del trabajo asentará la información correspondiente en cuanto al tipo de contratación, observando los siguientes incisos:

- a) Individual.
- b) Colectiva (fecha de depósito ante la Junta).
- c) Ley.

6. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:

En el desarrollo de las actividades de una empresa, así como, para disciplina de los trabajadores que la integran, deberá contar con el reglamento citado, cuyo fundamento legal refiere la Ley Federal del Trabajo en el artículo 422, que a la letra dice: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos."

En vista de lo anterior, el inspector laboral solicitará los datos siguientes:

- a) Acta de integración de la Comisión.
- b) Fecha de depósito ante la Junta.

7. SALARIOS Y DESCUENTOS:

Por la importancia que reviste dicho punto, el patrón debe llevar un control de los salarios y descuentos realizados a todos y cada uno de los trabajadores, a fin de cumplir con la legislación laboral y de seguridad social, en virtud de que, se consignan en los recibos el pago total de salarios, los días trabajados, las horas extras y los descuentos por concepto de préstamos, seguro social, INFONAVIT, FONACOT, así como otras compensaciones o incentivos económicos. Desde luego, el inspector actuante debe requerir la documentación siguiente:

- a) Nóminas de seis meses a la fecha.
- b) Recibos de pago.

8. JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO:

"La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", así lo enuncia la Ley Federal del Trabajo en el artículo 58. En este sentido, la ley laboral señala tres jornadas de trabajo, como son:

- 1.- Jornada diurna, la que comprende de las 6:00 a.m. a las 20:00 p.m.
- 2.- Jornada nocturna, la cual abarca de las 20:00 p.m. a las 6:00 a.m.
- 3.- Jornada mixta, comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Es necesario señalar que, el artículo 61 de la ley laboral ordena: "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta."

Lo anterior, con el objeto de precisar que en el presente punto, el inspector del trabajo exigirá los comprobantes de pago en el que aparezcan cubiertas las horas extras, que no podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Las horas extras citadas, deben pagarse al trabajador en un doscientos por ciento, tomando en cuenta el salario que corresponda a las horas de la jornada común; y, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, se pagará al trabajador al trescientos por ciento, con base en el salario que corresponda a la jornada normal que desempeñe. Por lo cual, el representante legal de la empresa deberá comprobar en el acto que, existe en sus archivos la documentación siguiente:

a) Tarjetas de asistencia o registro de entradas y salidas.

9. COMPROBANTES DE PAGO DE AGUINALDO, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, DIAS DE DESCANSO SEMANAL, OBLIGATORIOS Y PRIMA VACACIONAL.

Para comprobar que, se aplican al trabajador las condiciones mínimas de trabajo, el inspector exigirá al patrón exhiba los documentos, cuyo contenido pruebe el pago de los conceptos señalados en este párrafo, bajo pena de multas o incluso, separación justificada del trabajo si no los presenta.

10. PARTICIPACION DE UTILIDADES.

Esta prestación, es de las más importantes en favor del trabajador, respecto de la cual, el patrón debe acreditar su cumplimiento en cuanto a:

a) Copia del último ejercicio fiscal (en caso de que, la inspección se realice por los pagos no realizados en ejercicios anteriores, se solicitará la documentación correspondiente).

b) Proyecto de reparto de utilidades y acta de la comisión revisora.

c) Recibos de pago.

Para el reparto de utilidades, el patrón y los trabajadores observarán el procedimiento que señala el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo y, para el caso de desacuerdo, la fracción II del artículo citado, faculta al inspector a decidir sobre el proyecto que determine el reparto de utilidades, inclusive, respecto de los representantes que integrarán la comisión de reparto.

11. PAGOS EFECTUADOS POR LA EMPRESA:

El derecho de todo trabajador a la seguridad social, así como, a la obtención de vivienda digna y de enseres domésticos a través de crédito accesible, debe garantizarse por el patrón quien realizará los pagos y aportaciones a las instituciones respectivas por dichos conceptos, previo descuento al trabajador, por lo que, a fin de comprobar esta circunstancia el inspector requerirá de la documentación siguiente:

a) I.M.S.S. (tres últimos pagos mensuales).

b) INFONAVIT-SAR (tres últimos pagos bimestrales).

c) FONACOT (seis últimos pagos).

12. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Al otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, la empresa obtiene mejor eficiencia, producción, mejores ganancias, empleados que al mejorar sus habilidades estarán en condiciones de obtener mejores retribuciones, por lo que, el patrón debe exhibir la siguiente documentación:

- a) Integración y registro de la comisión mixta.
- b) Planes, programas y su registro.
- c) Constancias de habilidades laborales.
- d) Cláusulas de capacitación y adiestramiento en cada tipo de contratación.

13. CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES.

El principio de estabilidad en el empleo genera antigüedad a cada trabajador, quien obtendrá un mejor salario, utilidades y otras prestaciones, que influirán en una mejor calidad de vida, así como de su familia.

14. OTORGAMIENTO DE BECAS, ALFABETIZACION, FOMENTO A LAS ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS.

Indudablemente, las prestaciones consignadas en el punto que se comenta, son importantes para el desarrollo personal y cultural de los trabajadores y de su respectiva familia, por lo que, el patrón debe contar con:

- a) Los comprobantes que acreditan esas prestaciones.

15. INTERROGATORIOS (mínimo dos trabajadores).

En el acta levantada, con motivo de la visita a las instalaciones de la empresa, se deberá incluir el interrogatorio a dos trabajadores, situación que dará solidez a lo asentado en el acta.

16. MANIFESTACION DE LAS PARTES, CIERRE DEL ACTA, LECTURA Y FIRMAS.

Respetando la garantía de audiencia del gobernado, el inspector del trabajo otorgará el derecho al patrón o a su representante, para que manifieste lo que

considere oportuno; posteriormente el inspector asentará el cierre del acta; dará lectura a la misma y, por último, solicitará que todos los que intervinieron en la inspección, asienten su firma.

B) El Acta Circunstanciada de Inspección de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, se levanta como una segunda acta en la visita de inspección, con base en el "Anexo de Condiciones de Generales de Seguridad e Higiene", el cual contiene diversos incisos y subincisos que serán aplicables, de ser el caso, al establecimiento de trabajo. Por tanto, agregamos copia del anexo señalado en cuanto a competencia local, con el número doce.

Este apartado será objeto de estudio en el tema relativo al punto número 2 siguiente de este capítulo, en virtud de la relación que guardan entre sí.

III. La Dirección de Inspección Local del Trabajo remite a la Subdirección de Control Normativo y Verificación el acta o actas derivadas de la visita de inspección para su valoración y calificación emitiendo un dictamen, del cual agregamos copia como ejemplo en el anexo trece, al presente trabajo. Si de éste se desprenden presuntas violaciones a la legislación laboral derivados de actos, omisiones o hechos se dictará un acuerdo de emplazamiento a la empresa inspeccionada, dentro de los cinco días siguientes a aquél en que se hubieren recibido las actas para que alegue, oponga sus defensas y ofrezca pruebas. Una vez que se oyó al emplazado y se desahogaron las pruebas admitidas, se emitirá un acuerdo de cierre del procedimiento y se turnarán los autos para resolución dentro de un término de tres días a aquél en que se desahogaron todas las pruebas, asimismo, sino se desvirtúan los hechos, omisiones o actos constitutivos de violaciones a la legislación laboral, se aplicarán las sanciones tomando en cuenta lo que dispone la ley laboral en su Título Dieciséis, la Ley de Procedimiento Administrativo Federal o Local aplicable, el Título Sexto del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, la Ley Federal Sobre Metrología y Normalización, Título Sexto, las cuales podrán consistir en multas

que ejecutarán las autoridades fiscales, quienes deben informar a las autoridades laborales sobre las multas ejecutadas bimestralmente.

IV. Se ordenará citar a la empresa, de ser necesario, en virtud de que, el primer citatorio sigue surtiendo efectos, para que informe los avances a las irregularidades señaladas en el acta de inspección, en virtud de que, a pesar de la aplicación de sanciones, la empresa moral o física sancionada deberá dar cumplimiento a los actos u omisiones que ocasionaron la inobservancia de la normatividad laboral, es decir, que presente los documentos que no exhibió durante la visita y desahogue el tipo de anomalías detectadas, por ejemplo, si del Acta de Condiciones Generales de Trabajo se advierte que no exhibió los contratos individuales, las tarjetas de entradas y salidas, los recibos de pago de salario, de pago de cuotas y afiliación al IMSS, SAR o INFONAVIT. Asimismo, si del Acta de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, se desprenden omisiones en cuanto a la realización de algún acto, debe realizarse el mismo, por ejemplo, informará a la autoridad inspectiva sobre la realización de los estudios de grado de riesgo de incendio, la colocación de los extintores en las áreas estratégicas o que se dotó a los trabajadores del equipo de seguridad adecuado, de ser el caso.

Posteriormente pueden aplicarse visitas de inspección ordinarias, extraordinarias o de comprobación a efecto de que, el inspector del trabajo asignado, constate mediante el levantamiento de una acta circunstanciada, donde se indique el cumplimiento de la empresa en cuanto a la normatividad laboral al cien por ciento, tanto en materia de Condiciones Generales de Trabajo como de Seguridad e Higiene. Por ejemplo, que se otorgan las prestaciones a los trabajadores; la existencia y colocación de extintores con la sustancia adecuada; la delimitación de las áreas por franjas amarillas el entubamiento de las instalaciones eléctricas, la realización del estudio de grado de riesgo de incendio como lo exigen las Normas Oficiales Mexicanas, etc.

Se puede otorgar la constancia que acredita el cumplimiento de la empresa o establecimiento inspeccionado, en cuanto a los diversos aspectos de las Condiciones Generales del Trabajo y de la Seguridad e Higiene. Sin embargo, se puede volver a ordenar una nueva inspección a la empresa visitada, transcurridos doce meses, a partir de la primera inspección y bajo circunstancias especiales como señalamos. Como ejemplo de lo anterior, si en una empresa o establecimiento se realizan espontáneamente actividades de alto riesgo, sin las condiciones de seguridad necesarias, se generaría una queja ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo o cualquier autoridad laboral. Si esta situación se puede transmitir de forma indirecta o directa a la Inspección del Trabajo Federal o Local como hemos señalado.

2.- EN LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS.

Los fundamentos legales que citaremos, son aplicables al presente punto y al anterior, en virtud de que, ambos se complementan. Así, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga la facultad de vigilancia a las autoridades federales en materia laboral, al enunciar la competencia exclusiva de aquéllas, respecto a la aplicación de las normas laborales de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

La esencia del artículo 132, fracciones XVI y XVIII es la de reducir lo insalubre y peligrosos que pueden ser los centros de trabajo. Por tanto, de acuerdo a los principios de seguridad e higiene, es obligación de los dueños de los establecimientos laborales, acondicionar las instalaciones, la maquinaria, proporcionar los implementos de protección a los trabajadores a fin de evitar riesgos y factores, que amenacen la vida o la salud de aquellos en el desarrollo de sus actividades en el centro o establecimiento de trabajo.

El trabajador se obliga frente a sus compañeros y patrón a cumplir las medidas de seguridad e higiene que se implanten en el centro laboral, así lo establece el artículo 134, fracción II, de la ley laboral. Incluso, el presidente de la República, debe expedir los reglamentos que regulen la materia laboral, en atención a lo ordenado por la fracción I, del artículo 89 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 541, fracción I, enuncia que el Inspector del trabajo deberá: “Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, especialmente...las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene...”

También en la fracción VI, nos dice: “Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad... de los trabajadores...”

A su vez, el artículo 10, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral ordena: “Los inspectores en el ámbito de sus respectivas competencias y sin perjuicio de las facultades que la Ley otorga a otras autoridades, brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a:

II. seguridad e higiene en el trabajo;...”

“Artículo 541, fracción I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, especialmente...las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene...”

“VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad ... de los trabajadores...”

Por otro lado, el artículo 512 de la Ley laboral enuncia: "En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan, con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste, se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores".

Así, los artículos 132, fracción XVIII y 512 letra "D" del mismo ordenamiento legal y, lo estipulado en los reglamentos e instructivos que se expidan, obliga a los patrones a cumplir las disposiciones de seguridad e higiene. También, el artículo 423 en su fracción VI, menciona que el reglamento interior del trabajo deberá contener las normas que prevengan los riesgos del trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.

Autores como el tratadista J. Jesús Castorena ³⁹ han señalado que es conveniente clasificar las medidas para reducir al mínimo, el peligro y la insalubridad en la prestación del trabajo, a las que se debe llamar medidas de seguridad y medidas de higiene. Así, la finalidad de las primeras sería evitar que el trabajador sufra accidentes de trabajo y, el objetivo de las segundas será, el de reducir la insalubridad del medio ambiente existente en la empresa o establecimiento de trabajo.

Sin embargo, cuando a pesar de las medidas preventivas ocurriere el riesgo de trabajo, estaremos hablando de las medidas reparadoras, las que van encaminadas a curar a los trabajadores. De esta manera, el artículo 132, fracción XVII de la ley laboral, 148 del reglamento federal de seguridad e higiene en cita, así como, la Norma Oficial Mexicana 029-STPS-1993, ordenan que, en los establecimientos de trabajo es responsabilidad del patrón, proveer permanentemente el material y medicamento de curación suficiente, para que sean proporcionados los primeros auxilios, en caso de accidente de trabajo.

³⁹ Cfr. CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. Porrúa. México. 1984. P. 172.

Por otro lado, la fracción II del artículo 504 de la ley, establece la obligación del patrón de establecer una enfermería, equipada con los materiales y medicamentos de curación indispensables para dar atención médica y quirúrgica, a cargo de un médico cirujano y el personal necesario, sin embargo, cuando éste determine la incapacidad para prestar una debida atención médica, el trabajador será trasladado a la población u hospital donde sea atendido.

La fracción III, del artículo citado señala que, cuando el patrón tenga a su servicio a más de trescientos trabajadores deberá instalar un hospital con el personal médico y auxiliar suficiente. También, la fracción IV, indica que, por acuerdo entre el patrón y los trabajadores, se pueden celebrar contrato para prestar los servicios señalados en las fracciones I y II, del propio artículo, con el hospital o sanatorio más cercano o que, permita el traslado rápido y cómodo del trabajador. Por último, el artículo 8º transitorio de la ley laboral indica: "Cuando se trate de empresas inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, las obligaciones consignadas en el artículo 504, quedarán a cargo de las empresas, en la medida en que no esté obligado en Instituto a prestarlas de conformidad con su Ley".

Es conveniente señalar que, las medidas de seguridad tienen como objetivo disminuir la peligrosidad en el trabajo, es decir, reducir los accidentes en el establecimiento de trabajo, que pudieran afectar la integridad del trabajador, ocasionando a éste, incapacidad o disminución de sus facultades, incluso la muerte.

En este orden de ideas, el jurista ROBERTO MUÑOZ RAMON establece que: "Las medidas de seguridad e higiene que se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y de los instructivos, podemos clasificarlos en dos grupos:

a) medidas preventivas; y,

b) medidas reparatoras.

Respecto a estas medidas –preventivas y reparatoras- hay que distinguir una reglamentación general –para toda clase de trabajo- y una reglamentación especial –para aquellos trabajos que revisten una específica peligrosidad o insalubridad- “. ⁴⁰

El propio autor ROBERTO MUÑOZ RAMON ⁴¹ refiere que las reglamentaciones de las medidas de seguridad e higiene, son muy minuciosas y complejas. Desde este punto de vista y, al considerar que el anexo de Condiciones Generales del Trabajo, así como, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, hoy vigente, contiene las medidas preventivas y reparatoras citadas, así como, por la amplia información del anexo citado en este capítulo del presente trabajo nos referimos grosso modo a su contenido; por tanto, el reglamento federal se compone de los títulos y capítulos que a continuación citamos:

TITULO PRIMERO. Disposiciones generales y obligaciones de los patrones y trabajadores.

CAPITULO PRIMERO. Disposiciones generales. (Artículos 1 a 16)

CAPITULO SEGUNDO. Obligaciones de los patrones. (Artículo 17, fracciones I y XV).

CAPITULO TERCERO. Obligaciones de los trabajadores. (Artículo 18, fracciones I y VIII).

TITULO SEGUNDO. Condiciones de seguridad.

CAPITULO PRIMERO. Edificios y locales. (Artículos 19 a 25).

CAPITULO SEGUNDO. Prevención, protección y combate de incendios. (Artículos 26 a 28).

⁴⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1983. P.P. 251 y 252.

⁴¹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op cit. P. 152.

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. (Artículos 29 a 34).

SECCION II. Operación y mantenimiento de maquinaria y equipo. (Artículos 35 a 39).

SECCION III. De los equipos para soldar y cortar. (Artículos 40 a 46).

CAPITULO CUARTO. De las instalaciones eléctricas. (Artículos 47 a 51).

CAPITULO QUINTO. De las herramientas. (Artículos 52 y 53).

CAPITULO SEXTO. Del manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general, materiales y sustancias químicas peligrosas. (Artículos 54 a 75).

El presente título, tiene relación con los puntos del 4 al 10 del Anexo de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, por lo que al llevar a cabo el levantamiento del Acta Circunstanciada de Inspección de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, sobre la base de las circunstancias en que opere el establecimiento de trabajo podrá o no aplicarse, el anexo citado de forma general.

TITULO TERCERO. Condiciones de higiene.

CAPITULO PRIMERO. Ruido y vibraciones. (Artículos 76 a 78).

CAPITULO SEGUNDO. Radiaciones ionizantes y electromagnéticas no ionizantes. (Artículos 79 a 81).

CAPITULO TERCERO. Sustancias químicas contaminantes sólidas, líquidas o gaseosas. (Artículos 82 a 84).

CAPITULO CUARTO. Agentes contaminantes biológicos. (Artículos 85 a 89).

CAPITULO QUINTO. Presiones ambientales anormales. (Artículos 90 a 92).

CAPITULO SEXTO. Condiciones térmicas del medio ambiente de trabajo. (Artículos 93 y 94).

CAPITULO SEPTIMO. Iluminación. (Artículos 95 a 98).

CAPITULO OCTAVO. Ventilación. (Artículos 99 y 100).

CAPITULO NOVENO. Equipo de protección personal.(Artículo 101).

CAPITULO DECIMO. Ergonomía.(Artículo 102).

CAPITULO DECIMO PRIMERO. De los servicios para el personal.(Artículos 103 a 106).

CAPITULO DECIMO SEGUNDO. Del orden y la limpieza. (Artículo 107 a 110).

El presente título, se relaciona con los puntos del 11 al 19 del Anexo de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, aplicable a la empresa visitada, dependiendo de las circunstancias de higiene en que se encuentre, al momento de practicar la visita en esta materia.

TITULO CUARTO. Organización de la seguridad e higiene en el trabajo.

CAPITULO PRIMERO. Disposiciones generales. (Artículos 111 a 113).

CAPITULO SEGUNDO. De las comisiones de seguridad e higiene en el trabajo.

Sección I. De la comisión consultiva nacional. (Artículos 114 a 119).

Sección II. De las comisiones consultivas estatales y del Distrito Federal. (Artículos 120 y 122).

Sección III. Comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo. (Artículos 123 a 126).

CAPITULO TERCERO. Avisos y estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo. (Artículos 127 a 129).

CAPITULO CUARTO. Programas de seguridad e higiene en el trabajo. (Artículos 130 a 134).

CAPITULO QUINTO. Capacitación. (Artículos 135 a 141).

CAPITULO SEXTO. Servicios preventivos de medicina en el trabajo. (Artículos 142 a 149).

CAPITULO SEPTIMO. Servicios preventivos de seguridad e higiene en el trabajo. (Artículos 150 a 152).

TITULO QUINTO. De la protección del trabajo de menores y de las mujeres en periodo de gestación y de lactancia.

CAPITULO PRIMERO. Del trabajo de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia. (Artículos 153 a 157).

CAPITULO SEGUNDO. Del trabajo de menores. (Artículo 158 a 160).

El título tercero, cuarto y quinto se relaciona con los puntos del 20 al 27, del Anexo de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, sin embargo, se aplican parcialmente o en su totalidad, de acuerdo a las características en que opere la empresa visitada, lo cual se asentará en el Acta de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene.

TITULO SEXTO. De la vigilancia, inspección y sanciones administrativas. (Artículos 161 a 168).

Es conveniente señalar que, el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, menciona a las Normas Oficiales Mexicanas (NOMS), que invariablemente se relacionan con esas materias; las cuales se expiden 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. Por tanto, agregamos una lista de las normas oficiales más relevantes al presente trabajo, como anexo catorce.

Asimismo, por el amplio contenido del anexo citado, en el cual se respalda el inspector para levantar el acta circunstanciada de Inspección de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, citaremos la estructura del mismo y haremos referencia a la seguridad, ya que este concepto se encuentra estrechamente relacionado con el apartado en comento y, en cuanto a la parte relativa a higiene, ahondaremos sobre el tema en el siguiente punto ya que, éste hace referencia al anexo citado. Por tanto, el contenido relativo a la "seguridad" en el establecimiento de trabajo es el siguiente:

1.- Personas que intervienen.

- 2.- Información general.
- 3.- Descripción del proceso productivo.
- 4.- Reglamento interior de trabajo.
- 5.- Prevención protección y combate contra incendio.
- 6.- Autorizaciones y licencias de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión.
- 7.- Operación y mantenimiento de maquinaria y equipo.
- 8.- Instalaciones eléctricas.
- 9.- Herramientas.
- 10.- Manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general, materiales y sustancias químicas peligrosas.
- 11.- Ruido y vibraciones.
- 12.- Radiaciones ionizantes y electromagnéticas no ionizantes.
- 13.- Sustancias químicas contaminantes sólidas, líquidas o gaseosas.
- 14.- Agentes contaminantes biológicos.
- 15.- Presiones ambientales anormales.
- 16.- Condiciones térmicas del medio ambiente de trabajo.
- 17.- Iluminación.
- 18.- Ventilación.
- 19.- Equipo de protección personal.
- 20.- Comisión de seguridad e higiene.
- 21.- Avisos y estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo.
- 22.- Programa de seguridad e higiene en el trabajo, para empresas de cien o más trabajadores.
- 23.- Relación de medidas preventivas generales y específicas de seguridad e higiene en el trabajo, para empresas de menos de cien trabajadores.
- 24.- Capacitación.
- 25.- Servicios preventivos de medicina del trabajo.
- 26.- Revisión del trabajo de las mujeres gestantes o en periodo de lactancia.
- 27.- Revisión del trabajo de menores.

28.- Recorrido por las instalaciones de la empresa para detectar actos o condiciones inseguras en materia de seguridad e higiene.

29.- Interrogatorios a trabajadores.

30.- Manifestaciones de las partes, cierre del acta, lectura y firmas.

Consideramos que, se desprenden del reglamento federal en cita como medidas preventivas de seguridad, los conceptos que señalamos en los términos siguientes:

a) En cuanto al acondicionamiento de los establecimientos, edificios y locales.

Se debe observar que los elementos arquitectónicos de edificios y locales temporales o permanentes, para los servicios, acondicionamiento ambiental, comunicación, instalaciones a desnivel, circulación, salidas de uso normal y de emergencia, deben estar diseñados y construidos conforme a las normas oficiales.

En el diseño, construcción y mantenimiento de las instalaciones se deben tomar en cuenta las condiciones de seguridad e higiene, para los trabajos en alturas o subterráneos, tomando en cuenta su estabilidad, la resistencia de los materiales, el tipo de actividad, protecciones y dispositivo de seguridad.

En las áreas de tránsito de personas, de acuerdo a las condiciones de higiene y seguridad, para permitir la libre circulación en el centro de trabajo, de acuerdo a las actividades que se desarrollen y al tipo de riesgo. Asimismo, se realizarán las adecuaciones necesarias para facilitar la salida, en caso de emergencia en los centros donde labore personal discapacitado, sin perjuicio de lo que señalen otras normas jurídicas.

Las áreas de tránsito con circulación peatonal y vehicular deben ser independientes, estar delimitadas, señalizadas y cumplir con las características que establezcan las normas oficiales.

Los establecimientos laborales deberán contar con drenajes pluviales e industriales independientes, de acuerdo a la naturaleza de su actividad productiva.

b) Respecto a la prevención, protección y combate de incendios.

Los centros de trabajo deberán estar diseñados, construidos y controlados de acuerdo al tipo y grado de riesgo, donde se realicen procesos, operaciones y actividades que impliquen riesgo de incendio o explosión, consecuencia de materias primas, subproductos, productos, mercancías y desechos que se manejen.

Para la prevención, protección y combate de incendios el patrón debe:

1.- 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 a incendios.

2.- Elaborar el programa y procedimientos de seguridad, para el uso, manejo, transporte y almacenamiento de los materiales con riesgo de incendio.

3.- Contar con sistemas para detección y extinción de incendios, de acuerdo al tipo y grado de riesgo.

4.- Contar con señalización visual y audible, de acuerdo al estudio que se indica en el punto uno, para difundir acciones y condiciones de prevención, protección y casos de emergencia.

5.- Organizar brigadas contra incendio.

6.- Practicar simulacros de incendio en el centro de trabajo cuando menos.

Así como, las medidas que menciona la norma oficial.

c) En cuanto al funcionamiento de recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas.

Para llevar a cabo dicho procedimiento, el patrón debe dar aviso o solicitar autorización a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social conforme a los puntos siguientes:

1.- El aviso debe realizarse, antes de la fecha de inicio del funcionamiento de los equipos, adjuntando un dictamen expedido por la unidad de verificación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debidamente acreditado, donde certifique que los equipos cuentan con las condiciones de seguridad y dispositivos establecidos en la norma oficial mexicana correspondiente.

2.- Solicitar por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, autorización para el funcionamiento de equipos a fin de que, previa inspección y, al cumplir con los requisitos previstos en este reglamento y en las normas oficiales, se conceda la autorización correspondiente.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ambos casos, otorgará un número de control a cada equipo.

Presentada la solicitud y satisfechos los requisitos a que se refiere el artículo 30 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, la Secretaría del Trabajo concederá la autorización provisional, bajo la responsabilidad del usuario, dentro de los treinta días naturales posteriores a la solicitud. La autorización provisional será válida, hasta en tanto se realice la inspección previa y se otorgue la definitiva. Si en la inspección se detecta que el equipo no opera al grado de reducir riesgos al personal y no cuenta con dispositivos de seguridad y protección adecuados, se dictarán las medidas para subsanar las

deficiencias y, si éstas no fueren cumplidas, la Secretaría negará la autorización definitiva.

Cuando se pretendan modificar las condiciones de operación, de los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas, el patrón debe dar aviso previo o solicitar autorización a la Secretaría del Trabajo. Cuando dejen de operar definitivamente los equipos, el patrón deberá notificarlo por escrito a la Secretaría del Trabajo.

Si con motivo de inspecciones futuras a los quipos citados, se detectara que ya no reúnen las condiciones de seguridad que establezca la norma oficial aplicable, la Secretaría del Trabajo, ordenará se subsanen las deficiencias identificadas con el apercibimiento de sanción o, en su caso, la clausura total o parcial, como lo ordena el artículo 512, letra "D", de la Ley Federal del Trabajo.

d) Respecto a la operación y mantenimiento de maquinaria y equipo.

El reglamento dispone que 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 correctivo, en su caso.

Para la operación y mantenimiento de las partes móviles de la maquinaria, el patrón debe contar con un programa de seguridad e higiene, que debe dar a conocer a los trabajadores operativos.

También, debe 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. Debe contar, con personal capacitado para el manejo de montacargas, grúas, calderas y demás maquinaria y equipo que pueda ocasionar daños a terceros o al centro de trabajo.

e) A los equipos para soldar y cortar.

Por lo que se refiere a este punto, el patrón debe contar con un programa que señale las condiciones de seguridad e higiene, para la realización de trabajos de soldadura y cortes. El programa deberá contener los procedimientos y controles específicos para los lugares donde se desprendan y se encuentren en el aire polvos, gases o vapores inflamables o explosivos para evitar atmósferas peligrosas.

Las áreas destinadas a trabajos de soldadura y corte deberán contar con:

- 1.- Sistemas de ventilación natural y extracción artificial.
- 2.- Pantallas para la protección del entorno, de la radiación y chispa.
- 3.- Sistema de aislamiento de la corriente eléctrica.
- 4.- Instalaciones eléctricas en condiciones de seguridad.

También, el patrón debe dotar al personal operativo del equipo de protección de acuerdo a la actividad que realice.

El manejo transporte y almacenamiento de los recipientes contenedores de acetileno y oxígeno, se debe realizar en las condiciones de seguridad e higiene que señale la norma oficial; asimismo, los contenedores, tuberías y mangueras contenedoras de esos gases, deberán estar identificadas y señalizadas.

Los motores, generadores, rectificadores y transformadores en las máquinas eléctricas de arco para soldar o cortar y todas las partes conductoras de corriente, deben estar aislados y protegidos para evitar accidentes y enfermedades de trabajo.

f) A las instalaciones eléctricas.

Las instalaciones eléctricas permanentes o provisionales, deben diseñarse e instalarse con los dispositivos y protecciones de seguridad, asimismo, señalizarse de acuerdo al voltaje y carga instalada. Los circuitos de los tableros de distribución de energía eléctrica deberán estar señalizados e identificados.

Donde se manejen materiales inflamables, explosivos o ubicados en terrenos con descargas eléctricas frecuentes, deben estar dotados con un sistema de pararrayos, independiente de los sistemas de tierras para motores o estática y sistema eléctrico en general.

g) Por lo que se refiere a las herramientas.

El patrón tendrá las siguientes obligaciones, en cuanto a las herramientas que utilice en el centro de trabajo:

1.- Debe seleccionar las herramientas de acuerdo a las características técnicas y para la actividad y tipo de trabajo.

2.- Verificarlas periódicamente en su funcionamiento, para proporcionar el mantenimiento adecuado y sustituir aquellas que pierdan sus características técnicas.

3.- Proporcionar al trabajador cinturones, portaherramienta, bolsas o cajas para el transporte y almacenamiento de las herramientas.

Asimismo, entregar a los trabajadores instrucciones por escrito para la utilización y control de las herramientas.

h) Al manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general, materiales y sustancias químicas peligrosas.

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, deben incluirse en el programa de seguridad e higiene y es obligación del patrón darlo a conocer a los trabajadores por escrito.

Realizar un estudio para analizar el riesgo potencial de los materiales y sustancias químicas, a fin de establecer las medidas de control adecuadas para el tipo de material utilizado.

Establecer las medidas preventivas y los sistemas para la atención de emergencias.

i) En el manejo, transporte y almacenamiento de materiales o sustancias químicas peligrosas, que se realice de forma manual el patrón está obligado a realizar un estudio de esas actividades, a fin de determinar el equipo de transporte y protección personal adecuado a los trabajadores.

Si el manejo, transporte, almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosas, se realiza en forma automática o semiautomática, los sistemas y equipos deben contar con dispositivos de detención y seguridad, aviso de capacidad máxima de carga, señalización audible visible con las condiciones de seguridad e higiene para no sobrepasar la capacidad de funcionamiento de los mismos.

Identificación de los materiales y sustancias peligrosas en función al tipo y grado de riesgo, con aviso al trabajador de las medidas preventivas y correctivas en el manejo, transporte y almacenamiento.

Verificar los sistemas y equipos en la transmisión, carga, protección y dispositivos de seguridad para el transporte de materiales o sustancias químicas peligrosas.

Los envases, embalajes, recipientes y contenedores deberán ser adecuados para el tipo de material que contengan y contar con los dispositivos de seguridad para evitar riesgos, debiendo estar señalizados.

Contar con el programa de seguridad e higiene para el transporte de materiales y sustancias químicas peligrosas en equipos y sistemas, el cual debe contener la señalización y limitación de la zona para el tránsito de personas, a fin de que en el traslado de dichos materiales no se hallen afectadas una gran cantidad de personas, para el caso de un siniestro.

Las maniobras de estiba y desestiba deben planearse y realizarse bajo condiciones de seguridad e higiene.

Los sistemas y equipos utilizados para el manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosas, deben ser sometidos a control para su descontaminación y limpieza, cuando vayan a ser utilizados para otros materiales.

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.

En el manejo, transporte, almacenamiento de materiales explosivos o radioactivos, independientemente de lo establecido en el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, se aplicará la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos, así como, la ley reglamentaria del artículo 27 constitucional en materia nuclear y sus reglamentos, asimismo, en las normas oficiales correspondientes.

3. EN LAS CONDICIONES DE HIGIENE EN EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO.

Como expusimos en el capítulo anterior, los fundamentos legales sobre seguridad en los establecimientos de trabajo, se aplican al presente capítulo, por tanto, expondremos grosso modo, la parte relativa del reglamento federal en cita que guarda relación con el concepto "higiene", en los establecimientos de trabajo, aclarando que, no puede haber una separación tajante entre los conceptos de seguridad e higiene, por el complemento entre los mismos.

Indicaremos que, las medidas de higiene tienen como objeto, reducir lo insalubre del medio ambiente de trabajo a fin de evitar las enfermedades y accidentes de trabajo que pudieran incapacitar al trabajador.

Entre los puntos y apartados más relevantes del reglamento de la materia que se relacionan con el apartado en comento tenemos:

A) En cuanto a ruido y vibraciones:

En los centros de trabajo en donde se genere ruido y vibraciones que pudieran alterar la salud de los trabajadores, es obligación del patrón elaborar el programa de seguridad e higiene conforme a las normas aplicables.

El patrón debe implantar los mecanismos, que permitan controlar las fuentes de emisión de ruido y vibraciones para no exceder los niveles máximos permisibles de acuerdo a las Normas respectivas.

Es obligación del patrón que se practiquen exámenes médicos a los trabajadores expuestos a ruidos y vibraciones y adoptar las medidas pertinentes para proteger su salud, en los términos y condiciones que señalen las Normas respectivas.

B) En relación a las radiaciones ionizantes y electromagnéticas no ionizantes.

En los centros de trabajo donde se produzcan, usen, manejen, almacenen o transporten fuentes de radiaciones ionizantes, deberán contar con la autorización de la Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias.

Asimismo, para efectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, se deberá contar con los registros de reconocimiento, evaluación y control de dichas radiaciones, desde el punto de vista de las Normas Oficiales Mexicanas aplicables, así como, de otras leyes y reglamentos. Por otro lado, donde se manejen radiaciones electromagnéticas no ionizantes, será necesario llevar a cabo los registros señalados.

Es obligación del patrón:

a) Practicar los exámenes médicos a los trabajadores y,

b) Adoptar las medidas para proteger su salud, conforme a las disposiciones legales, reglamentos o Normas aplicables.

C) En cuanto a las sustancias químicas contaminantes, sólidas, líquidas o gaseosas.

Donde se utilicen dichas sustancias que puedan contaminar el ambiente de trabajo y alterar la salud de los trabajadores, el patrón estará obligado a:

a) Establecer las medidas de seguridad e higiene que señalen las Normas correspondientes;

b) Realizar los exámenes médicos a los trabajadores expuestos, a las sustancias en mención, en los términos que señalan las Normas respectivas.

c) 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 citadas, particularmente a los fertilizantes, plaguicidas y pesticidas, conforme a las Normas respectivas.

D) En cuanto a los agentes contaminantes biológicos, que existan en los centros laborales y que puedan alterar la salud del trabajador, es necesario que el patrón:

a) Identifique, evalúe y controle la exposición a los contaminantes biológicos en el establecimiento de trabajo, por medio de los métodos establecidos en las Normas aplicables.

b) Elaborar y difundir entre los trabajadores el programa de seguridad e higiene para el uso, manejo, transporte, almacenamiento y desecho de materiales contaminantes por microorganismos patógenos que, especialmente, deberá contener las medidas preventivas de desinfección, esterilización y limpieza del equipo e instrumental utilizado.

c) Identificar y señalar las áreas de riesgo, contenedores y material contaminado por organismos patógenos.

d) Dotar a los trabajadores de equipo de protección personal específico para el manejo de microorganismos patógenos, llevando un control sobre el uso del mismo, para evitar que se contaminen otras áreas.

e) Ordenar los exámenes médicos específicos a los trabajadores que se expongan a los agentes biológicos citados.

f) Llevar un control del personal autorizado, para la ejecución de actividades que impliquen un riesgo especial por el manejo de agentes biológicos.

E) Por lo que hace a las presiones ambientales anormales, donde existan y haya trabajadores expuestos, que puedan alterar su salud, el patrón deberá:

1.- Elaborar el programa de seguridad e higiene que señalan las Normas correspondientes.

2.- Realizar el reconocimiento y evaluación de las presiones ambientales anormales, que puedan alterar la salud de los trabajadores, tomando en cuenta los rangos de presión atmosférica y los tiempos de exposición, así como otros factores establecidos en las Normas aplicables.

3.- Realizar exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos.

F) Con relación a las condiciones térmicas del medio ambiente de trabajo, el patrón será responsable de:

1.- Que se elabore el programa de seguridad e higiene en los centros de trabajo, en donde por los procesos y operaciones, se generen esas condiciones térmicas que puedan alterar la salud de los trabajadores, en términos y condiciones que establece la Norma respectiva.

2.- Practicar los exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos y que se pueda alterar la salud, en términos y condiciones que señalen las Normas correspondientes.

G) En cuanto a la iluminación, el patrón deberá:

1.- Contribuir a que las áreas, planos y lugares de trabajo cuenten con las condiciones y niveles de iluminación, adecuadas al tipo de actividad que se realice, sobre la base de lo que dispóné la Norma respectiva.

2.- 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 de la fuente lumínica, de acuerdo a la Norma respectiva.

3.- Practicar los exámenes médicos a los trabajadores, que desarrollen actividades donde requieran iluminación especial y adoptar las medidas correspondientes, de acuerdo a las Normas aplicables.

4.- En los diversos lugares del centro de trabajo, donde la interrupción de la iluminación artificial represente un peligro para los trabajadores, en el desempeño o con motivo de tránsito se deben instalar sistemas de iluminación eléctrica de emergencia.

H) Por lo que respecta a la ventilación, será responsabilidad para el patrón que:

1.- En el centro de trabajo se cuente con ventilación natural o artificial adecuada, de acuerdo a las Normas correspondientes.

2.- Se lleve a cabo el reconocimiento, evaluación y control de los procesos y operaciones, que generen condiciones o contaminación ambiental capaz de alterar la salud de los trabajadores, por lo que se tomará en cuenta la ventilación natural o artificial y la calidad y volumen del aire, conforme a lo estipulado en la Norma respectiva.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

3.- Implantar un programa de verificación y de mantenimiento preventivo y correctivo, de los sistemas de ventilación artificial, implantados en los centros de trabajo que lo requieran, conforme a la Norma aplicable.

I) En cuanto al equipo de protección personal, es obligación del patrón:

1.- Dotar con el equipo de protección personal adecuado, conforme a lo ordenado por la Norma Oficial Mexicana correspondiente, a los trabajadores expuestos a agentes que existan en el medio laboral, que puedan poner en riesgo su salud y vida y que por razones técnicas no sea posible aplicar las medidas de prevención y control.

2.- Seleccionar el equipo de protección personal de los trabajadores, a partir del análisis de los riesgos a que se exponen.

J) En cuanto a la ergonomía, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 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.

K) Por lo que respecta a los servicios para el personal, de acuerdo a la naturaleza de las actividades del centro laboral el patrón deberá:

1.- 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, 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.

2.- Destinar lugares higiénicos para el consumo de alimentos y para la ubicación de tomas de agua potable, con dotación de vasos desechables.

3.- Los depósitos de agua potable, deberán estar contruidos e instalados de manera que conserven su potabilidad; asimismo, ser independientes de la reserva de agua destinada para combatir incendios.

4.- Los lavabos deberán ser contiguos a las áreas de trabajo, 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 respectiva.

L) En cuanto al orden y la limpieza, el patrón ordenará:

1.- Establecer un programa que se refiera al orden y la limpieza, destinado a los locales, la maquinaria y las instalaciones del centro de trabajo, acorde a la necesidad de la actividad desempeñada y lo dispuesto en la Norma correspondiente. La limpieza se hará, por lo menos, al término de cada turno.

2.- Los servicios sanitarios se conservarán en permanente condición de uso e higiene.

3.- La basura y los desperdicios que se generen en los centros de trabajo, deberán identificarse, manejarse y, en su caso, controlarse de manera que no afecten la salud de los trabajadores y del centro laboral.

4.- 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 requerida.

5.- Otorgar capacitación y adiestramiento al personal que efectúe las labores citadas, así como, poner en conocimiento general los posibles riesgos a la salud.

4. EN LA ASESORIA E INFORMACION A LOS PATRONES Y A LOS TRABAJADORES.

Consideramos que, en esta función el inspector laboral deja a un lado la tradicional aplicación estricta de la ley, para recurrir al consejo, orientación y asesoría a los trabajadores y patrones. Por lo que, algunos autores consideran como características de esta función las siguientes:

a) La de informar y dar consejo durante las vistas de inspección a las empresas y patrones.

Se opina que, esta función encuentra su campo de acción en la actividad, que el inspector desempeña diariamente en su relación con los patrones y trabajadores, ya que al aplicar las visitas a las empresas está en condiciones de aconsejar e informar al patrón sobre sus obligaciones y derechos encaminados a mejorar las condiciones laborales, de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en aquéllas. De esta manera, otorga las condiciones mínimas de trabajo como derecho mínimo del empleado o trabajador; reduce los accidentes y enfermedades de trabajo, para evitar el pago de indemnizaciones que deberá cubrir la empresa; así, observa lo dispuesto por la legislación laboral, evitando en consecuencia, futuras inspecciones que puedan derivar en multas u observaciones a cumplir.

b) Recibir peticiones orales o escritas sobre orientación.

Cotidianamente, la Dirección de la Inspección del Trabajo, recibe en sus instalaciones una cantidad importante de quejas, presentadas por los trabajadores

que se ven afectados en sus derechos laborales, a quienes oportunamente se les otorga orientación y asesoría, sobre las obligaciones y derechos del trabajo, como las vacaciones, salario, horas extras, prevención e indemnización de accidentes de trabajo, protección a la salud y la seguridad en el trabajo, recomendaciones técnicas, etc.

c) Como una acción educativa.

Por medio de una orientación efectiva, así como, de las recomendaciones técnicas adecuadas, donde se indiquen los métodos de aplicación y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los trabajadores y patrones se acostumbrarían a observar las obligaciones recíprocas, las medidas que deben adoptar en cuanto a la prevención de los peligros del establecimiento de trabajo, la forma más efectiva de darlos a conocer, cumplirlos, así como, poner en práctica las disposiciones legales que los contengan, con su propósito y alcance.

Se otorga un servicio educativo, a través del servicio de inspección y por otros órganos y medidas, como las que organizaciones de patrones y trabajadores han adoptado para informar a éstos y aquellos, sobre la normatividad laboral y los problemas de higiene y seguridad, así como, la organización de cursos, periodos de prácticas, seminarios, conferencias, charlas, campañas de promoción y consultas particulares, emisiones de radio, exposiciones, folletos, difusión de carteles, noticias, filmes y otras publicaciones.

La Oficina Internacional del Trabajo ⁴² en su Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sostiene que, estas funciones pueden ser letra muerta, si los patrones y trabajadores no tienen conocimiento de sus derechos y obligaciones recíprocos; así como, el no estar

⁴² Cfr. Oficina Internacional del Trabajo. "La Inspección del Trabajo". Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo. 71ª reunión. Ginebra. 1985 P. 34.

convencidos de la utilidad de la legislación aplicable. Así, estas funciones tienen por objeto garantizar la aplicación efectiva de la legislación laboral.

5.- EN LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

Asimismo, la Oficina Internacional del Trabajo ⁴³ en su Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sostiene que, esta función va aparejada con la de información, ya que tiene como fin prevenir y disminuir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales; en este sentido, por la naturaleza de la inspección del trabajo, deberá contribuir a la disminución de aquéllas. Por tanto, es conveniente resaltar que, el reglamento federal citado y la función que comentamos son trascendentales en este apartado ya que, contiene las normas preventivas de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, en virtud de que, al realizarse los progresos técnicos y científicos, la creación de nuevas sustancias, químicas, radioactivas y similares, han aumentado los accidentes laborales, sin mencionar, el sector primario en el cual con la utilización de mecanismos en las actividades agrícolas, la utilización de sustancias nuevas como plaguicidas e insecticidas; el traslado de máquinas o productos químicos creados en un lugar y trasladados a otro para su utilización, sin que la transferencia vaya acompañada de la información técnica debida, lo que generará nuevos riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.

Por último, la Oficina Internacional del Trabajo ⁴⁴ en su Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que, en la medida que se dé una eficaz notificación reduciendo el plazo entre la aparición del riesgo del trabajo, llámese accidente o enfermedad profesional y, el momento en que la inspección es informada de esos casos, ésta si lo considera conveniente practicará encuestas en las empresas, en consecuencia, los inspectores del trabajo determinarán las medidas de prevención, participando dentro de lo posible en la investigación, en los lugares

⁴³ Cfr. Oficina Internacional del Trabajo. Ob cit. P. 51.

⁴⁴ Cfr. Oficina Internacional del Trabajo. idem. P.P. 43,44.

donde ocurran las causas de los accidentes de trabajo, los casos de enfermedad profesional grave y los que hayan tenido consecuencias mortales.

De esta manera, las encuestas son un elemento de prevención, sin embargo, por el elevado número de accidentes de trabajo, aplicarán el criterio de selección a las empresas, tomando en cuenta la gravedad, la frecuencia y complejidad de los accidentes y enfermedades generados en ellas para la visita e investigación posterior.

6.- EN EL INFORME DE LAS DEFICIENCIAS LEGALES.

Esta actividad sería de gran trascendencia, si se llevara a cabo, ya que muchas veces por líneas e intereses políticos más que sociales, se obstaculiza la información consistente en las sugerencias que surgen de la inspección, la que es canalizada por la autoridad laboral al órgano legislativo, evitando se concrete en una reforma eficaz al cuerpo normativo laboral, buscando su eficiencia y eficacia.

Por otro lado, algunos autores dividen a la presente función en dos etapas:

a) Comunicación de las deficiencias legales.

Por el conocimiento concreto que tienen del medio laboral, los inspectores están bien situados para alertar a las autoridades sobre la necesidad de nuevas reglamentaciones, mejor adaptadas a la necesidad de los trabajadores. Así, por la urgencia de confiar a los servicios de inspección, la tarea de informar a las autoridades competentes acerca de las lagunas de la investigación, parece contar con un amplio reconocimiento, al menos en principio. Normalmente, esta información se transmite por medio de informes periódicos, que los inspectores someten a sus superiores jerárquicos.

Al denunciar esos casos ante la autoridad competente, la Inspección del Trabajo proporciona la información básica, que permite formular una nueva política y legislación encaminada a corregir situaciones que generan problemas laborales. De esta manera, la inspección es la encargada de poner en conocimiento de la autoridad competente, las deficiencias y los abusos que no están específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

También se opina que, puede resaltarse esta función por la vía legislativa o reglamentaria o, por medidas de orden práctico, donde los inspectores elevan a la superioridad un informe que contiene las observaciones o enmiendas que sería preciso introducir en el régimen de trabajo de los locales visitados, así como, las sugerencias personales que considere conveniente en orden al mejoramiento de las disposiciones legales y condiciones de trabajo.

b) Participación en la elaboración de la política social.

La autoridad encargada de elaborar la política social, necesita información sobre los hechos en que debe basar las medidas técnicas que pretende adoptar, buscando la conveniencia y posibilidad de aplicación. Así, recurre frecuentemente a la inspección del trabajo para el asesoramiento y colaboración adecuado, por ejemplo, esa información debe ir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, a otras autoridades para contribuir a formular la política social y perfeccionar la legislación, en cuanto a la realización de encuestas y estudios sobre salarios, mano de obra, horas de trabajo, etc.

CAPITULO CUARTO

EL INSPECTOR DEL TRABAJO

Como ya señalamos, la figura del inspector laboral se toma relevante, en virtud de los efectos sociales, económicos y de otras características, que se derivan al desahogar las visitas de inspección. Sin embargo, todo aspirante debe reunir determinados requisitos para obtener la calidad de inspector, por este motivo expondremos las siguientes consideraciones.

1. CONDICIONES PARA SER INSPECTOR DEL TRABAJO.

El artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: "Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;"

Este requisito es aplicable y deberá exigirse solo a quienes tengan la calidad de mexicanos por naturalización, o bien, por haber nacido en territorio mexicano; con mayoría de la edad, que en el caso de nuestro país, se obtiene a los 18 años y, por último, se exige tener vigentes todos los derechos. De acuerdo con lo ordenado en el artículo 30 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como sigue:

"La nacionalidad mexicana se adquiere por nacimiento o por naturalización.

A. Son mexicanos por nacimiento:

I. Los que nazcan en territorio de la República, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres;

II. Los que nazcan en el extranjero de padres mexicanos, de padre mexicano o de madre mexicana; y

III. Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes.

B. Son mexicanos por naturalización:

I. Los extranjeros que obtengan de la Secretaría de Relaciones carta de naturalización; y

II. La mujer o el varón extranjeros que contraigan matrimonio con varón o con mujer mexicanos y tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional".

Este numeral va ligado al siguiente:

"Artículo 34. Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que, teniendo calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos:

I. Haber cumplido dieciocho años; y

II. Tener un modo honesto de vivir".

Puede comprobarse que se tiene el último requisito, ejerciendo alguna actividad lícita que permita el desarrollo físico, cultural, humano y moral del individuo.

Es conveniente citar el siguiente precepto legal, el cual enumera todos y cada uno de los derechos de quienes tienen la calidad de mexicanos, así mismo, les otorga el carácter de ciudadanos:

"Artículo 35. Son prerrogativas del ciudadano:

I. Votar en las elecciones populares;

II. Poder ser votado para todos los cargos de elección popular y nombrado para cualquier otro empleo o comisión, teniendo las calidades que establezca la ley;

III. Asociarse libre y pacíficamente para tomar parte en los asuntos políticos del país;

IV. Tomar las armas en el Ejército o Guardia Nacional para la defensa de la República y de sus instituciones, en los términos que prescriben las leyes; y

V. Ejercer en toda clase de negocios el derecho de petición".

Este precepto indica que, los ciudadanos mexicanos podrán participar en los asuntos políticos del país, con la posibilidad de llegar a puestos de elección popular; el derecho a formar sociedades y asociaciones para intervenir en los asuntos políticos del país; la obligación de alistarse en las fuerzas armadas mexicanas en defensa de la Nación, para el caso de conflicto armado; por último prescribe, como el artículo 8º constitucional, el derecho de petición, el cual debe realizarse por escrito y en forma respetuosa a todo servidor público, quien debe emitir una respuesta clara y expedita.

Asimismo, el artículo 38 de la ley de la materia dispone: "Los derechos o prerrogativas de los ciudadanos se suspenden:

I. "Por falta de cumplimiento, sin causa justificada, de cualquiera de las obligaciones que impone el artículo 36. Esta suspensión durará un año y se impondrá además de las otras penas que sobre el mismo hecho señalare la ley;

II. Por estar sujeto a un proceso criminal por delito que merezca pena corporal, a contar desde la fecha del auto de formal prisión;

III. Durante la extinción de una pena corporal;

IV. Por vagancia o ebriedad consuetudinaria, declarada en los términos que prevengan las leyes;

V. Por estar prófugo de la justicia, desde que se dicte la orden de aprehensión hasta que prescriba la acción penal; y

VI. Por sentencia ejecutoria que imponga como pena esa suspensión.

La ley fijará los casos en que se pierden y los demás en que se suspenden los derechos de ciudadano, y la manera de hacer la rehabilitación.”

El artículo citado, indica en sus diversas fracciones los casos en que se suspenderán los derechos de los ciudadanos mexicanos. Precisando únicamente en la primera fracción, el tiempo de suspensión de los derechos, por incumplir las obligaciones que indica el artículo 36 constitucional, el cual consigna la obligación de inscribirse en el catastro de la municipalidad; alistarse en la Guardia Nacional; votar en las elecciones populares; desempeñar los cargos de elección popular de la Federación o de los Estados; los cargos concejales del Municipio donde resida, las funciones electorales y las de jurado.

Asimismo, este precepto legal indica las hipótesis, a través de las cuales, pueden verse suspendidos los derechos de los mexicanos, sin embargo, algunos autores opinan con respecto a la parte final del artículo en cita, que la legislación es omisa en cuanto a señalar concretamente, las hipótesis por las cuales se pierden esos derechos. Por tanto, lo señalado constituye parte del panorama general que tiene que reunir el prospecto a inspector.

Otro requisito de fondo lo constituye la fracción siguiente:

“II. Haber terminado la educación secundaria;”

Esta fracción, es el ángulo principal de la propuesta que plantearemos en el punto 4 de este capítulo, por lo que será ampliamente comentada en el mismo.

“III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;”

Como requisito indispensable, se exige a los candidatos a inspectores, no pertenecer al gremio sindical, tanto de trabajadores como de los patrones. Cuya filiación sindical implicaría un grado de parcialidad, corrupción, influencia o cualquier otra circunstancia que afectara el desempeño de la actividad inspectiva, derivado de presiones de gremio para ganar o conservar privilegios dentro del mismo o bien para beneficio de líderes, grupos sindicales o incluso de terceros.

“IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;”

Creemos que este requisito es de los más importantes, en virtud de que, el conocimiento en materia del derecho del trabajo y de la seguridad social, constituye la piedra angular de la actividad que desempeña el inspector del trabajo. Sin embargo, creemos que esta fracción también ha sido rebasada por la realidad, en virtud de que, solo exige “demostrar conocimientos suficientes” sobre la materia y “tener la preparación técnica necesaria”. Por tanto, deben hacerse las reformas pertinentes al artículo que la contiene. Lo cual es motivo de comentario especial en el punto 4, de este capítulo.

“V. No pertenecer al estado eclesiástico; y”

Indudablemente, esta fracción pretende limitar la influencia que pudiera adquirir la religión católica, de manera directa en la actividad del inspector; con lo cual se busca evitar un cierto grado de corrupción, parcialidad u otras circunstancias que desviaren la finalidad de la Inspección del Trabajo, principalmente la tutela de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, creemos que esta hipótesis ha sido rebasada por la realidad, en virtud de que, por un lado refiere únicamente al estado eclesiástico y por el otro, debido al creciente desarrollo de otras religiones en nuestro país, a las cuales no se impide la militancia del inspector del trabajo.

“VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.”

Si bien la fracción que nos ocupa, exige antecedentes no penales a quienes se interesen en desarrollar la actividad inspectiva, dicho requisito solo es aplicable para los procesados por delito intencional o doloso, si atendemos a lo que señala esta fracción, no así, para quienes cometan los llamados delitos culposos, los que se cometen sin querer su actualización, ya sea por negligencia o descuido.

En este sentido, el artículo 9º del Código Penal para el Distrito Federal señala textualmente: “Obra dolosamente el que, conociendo los elementos del tipo penal, o previendo como posible el resultado típico, quiere o acepta la realización del hecho descrito por la ley, y

Obra culposamente el que produce el resultado típico, que no previó siendo previsible o previó confiando en que no se produciría, en virtud de la violación a un deber de cuidado, que debía y podía observar según las circunstancias y condiciones personales.”

Razón por la cual, si quien pretenda obtener la calidad de inspector del trabajo contare con antecedentes penales por haber cometido un delito culposo,

no habría inconveniente en alcanzar su objetivo. Consideramos que la fracción en cita, también ha sido rebasada por la realidad.

Es conveniente señalar que, actualmente la Dirección General de Inspección del Trabajo del Distrito Federal, así como la Dirección General de la Inspección Federal del Trabajo, aplican exámenes de conocimientos generales en materia de trabajo y de seguridad social a los aspirantes que pretenden desempeñarse como inspectores en la materia, sin requerir mayores requisitos.

Por otro lado, el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 6 de julio de 1998, señala en el Título Segundo, Capítulo Primero los requisitos para ser inspector, los cuales consisten en:

"a) cubrir los requisitos ordenados por la ley laboral, y

b) aprobar los exámenes de aptitud que apliquen las autoridades del trabajo dentro de sus jurisdicciones."

Como se ha visto, en cuestiones de requisitos para ser inspector laboral, el reglamento señalado nos remite a la ley laboral y, por otro lado indica que se deben aprobar los exámenes de aptitud, que apliquen las autoridades del trabajo locales o federales. Sin exigir otros requisitos, como debiera ser aprobar con una calificación buena o excelente y, pedir conocimientos técnicos profesionales encaminados al desarrollo de la tarea inspectiva.

En este sentido, es conveniente señalar que, el reglamento de inspección en vigencia, otorga la facultad de evaluación a las autoridades laborales dentro de su jurisdicción, sin embargo, exige los mismos requisitos para obtener la calidad de Inspector Federal del Trabajo que en otra época, el artículo 9º del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo exigía:

"I. Satisfacer los requisitos que se precisan en el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, y

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

Sin embargo, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, fue abrogado por el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por violaciones a la Legislación Laboral en vigor, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 1998.

Asimismo, durante la vigencia del Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, en el artículo 11º se establecía:

"Para ser inspector de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se requiere:

I. Ser mexicano;

II. Ser mayor de edad;

III. Comprobar los conocimientos necesarios, en alguna de las siguientes formas:

a) Con título de ingeniero, cuyos estudios directa y suficientemente se relacionen con la materia y, además comprobantes de un año de práctica en construcción, montaje o manejo de generadores de vapor;

b) Con documentos probatorios de que el interesado ha sido maquinista naval o ferroviario, o jefe de planta de caldera, con dos años de servicios comprobados y tener los conocimientos técnicos necesarios;

c) Con documentos que prueben que ha sido jefe de departamento de palería de ferrocarriles, por un periodo no menor de dos años;

d) Con certificado de pasante de ingeniero mecánico, sometiéndose a un examen. En este el candidato prestará durante un mes y por horas de servicios de prueba antes de ser nombrados"

El reglamento citado, fue abrogado por el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 y 28 de enero de 1997, lo que a nuestro juicio terminó con una verdadera disposición que exigía más y mejores requisitos a los candidatos a inspectores.

Reiterando, consideramos que con la abrogación de este reglamento, disminuyen los requisitos como el de una necesaria preparación en el ámbito profesional a quienes pretendan llegar a ser inspectores del trabajo; aunado a la situación de que, otros ordenamientos legales no establecen mayores requisitos, como el de exigir un grado de estudios profesionales o universitarios.

Por lo anterior, es necesaria una reforma al artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, donde se exija mayor grado de educación y preparación técnica a los futuros inspectores, en virtud de las visitas que desahogan en los centros de trabajo. Sin embargo, volveremos sobre el tema en el capítulo relativo a la propuesta de reforma que planteamos.

2. IMPEDIMENTOS Y OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO.

Esta función es de suma importancia, en virtud de que, la Ley Federal del Trabajo es muy clara al señalar los deberes u obligaciones del inspector laboral, así como las prohibiciones que le son aplicables:

“Artículo 541. Los inspectores del trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.”

Esta función, como ya señalamos, no se cumple al pie de la letra, en virtud de la escasa preparación que se exige al inspector del trabajo, en virtud de que, en muchas ocasiones se contrata a personal egresado de ramas como la medicina, ingeniería o arquitectura, entre otras, lo cual es conveniente, empero se tendrían mejores resultados, siempre que se organizaran visitas donde participen dos inspectores como mínimo, el primero necesariamente un abogado y el segundo, de la rama técnica o industrial que se relacione con la actividad de la empresa o establecimiento de trabajo.

De esta forma, se aplicaría lo previsto por el artículo 11 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en cuanto a la programación abierta de visitas que requieran un alto grado de especialización.

“II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.”

Consideramos que lo dispuesto en esta fracción, se robustece con lo que señalado en los artículos 11, 13 y 14 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, relativo a la clasificación de las visitas que realizan los inspectores, las cuales serán objeto de comentario en el artículo 542, fracción II, de la ley laboral, en virtud de la relación

guardada; así también, el artículo 17 párrafo tercero del reglamento citado, indica la obligación del inspector de identificarse en la diligencias que desarrolle.

“III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;”

Esta fracción resulta muy importante, sin embargo, debiera darse especial cuidado al supuesto que indica, en virtud de que, al revelar lo declarado por los trabajadores, o bien su nombre, es factible que el patrón tome represalias en contra de ellos. También es común que, ante el temor de perder su trabajo o ante las posibles represalias, los trabajadores omitan información verdadera, sobre irregularidades a las condiciones de trabajo o de seguridad e higiene imperantes, que violen los derechos individuales o de grupo de los trabajadores, lo que pudiera generar accidentes, con graves consecuencias para quienes laboran en el establecimiento.

Esta hipótesis se indica también en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 6 de julio de 1998.

“IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;”

Lo señalado en esta fracción, otorga una facultad muy amplia al inspector para llevar a cabo la diligencia de inspección, sin embargo, en cada diligencia que realice deberá contar con un oficio de comisión o la orden de visita, en los cuales se delimita la función del mismo, a efecto de no caer en excesos, otorgando seguridad jurídica a los establecimientos del trabajo que se inspeccionen.

“V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;”

Como una función muy importante, se encuentra la de sugerir en primera instancia, se subsane las irregularidades detectadas, dentro de los plazos y términos que al efecto dicte la autoridad del trabajo competente; y para el caso de que se insista en no corregir los defectos señalados, la autoridad laboral podrá aplicar sanciones como las multas, previamente a la vista de inspección practicada donde se detecten dichas irregularidades y se asienten en el Acta Circunstanciada de Inspección de Condiciones generales de Trabajo, la cual podrá ser ordinaria u extraordinaria.

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

Esta fracción va ligada con la anterior, en virtud de que, como ha quedado precisado, en el acto de a vista de inspección, el inspector que actúa levantará el Acta Circunstancia de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, donde quedarán consignadas las irregularidades detectadas, las sugerencias para subsanar aquéllas y los apercibimientos, sin embargo, si con posterioridad no se llevan a cabo las medidas correctivas sugeridas por el inspector, la autoridad laboral que hubiere emitido la orden de inspección, federal o local, aplicará multas y, en su caso, una clausura parcial o total en el establecimiento de trabajo.

Por otro lado, esta fracción tiene sustento en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, vigente a la fecha, en su artículo 8 fracción IV que a la letra dice: “sugerir la adopción de las medidas de seguridad e higiene de aplicación inmediata en caso de peligro inminente, incluso proponer a las unidades administrativas competentes de la Secretaría la clausura total o parcial del centro de trabajo;”

VII. Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

Este mandato, es constantemente inobservado por los establecimientos de trabajo que funcionan clandestinamente, en virtud de que, al no estar regulados realizan actividades peligrosas, por ejemplo los laboratorios o pequeños establecimientos que manejan la venta de sustancias como el éter, alcohol u otras altamente volátiles, aunado a que para su manejo no se proporciona al trabajador mascarillas o guantes, mucho menos se tiene un programa de seguridad.

Esta fracción tiene sustento, en el Reglamento para la Inspección y Aplicación por Violaciones a la Legislación Laboral, que en su artículo 8, fracción VI establece las obligaciones de los inspectores, señalando: "recabar para ser examinadas, en caso necesario, muestras de las sustancias y de materiales que se utilicen en los centros de trabajo durante los procesos productivos;"

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones."

La parte última del artículo citado, se relaciona con los plazos en que deben realizarse las diversas clases de visitas de inspección y por lo señalado en el artículo 8, fracción III, que obliga al inspector a turnar ante el superior jerárquico, en un término de tres días hábiles las actas levantadas y la documentación que hubiere proporcionado el patrón o el representante legal del establecimiento inspeccionado.

Consideramos que los deberes y atribuciones comentados, son parte de las obligaciones que se imponen al inspector, por la naturaleza tutelar hacia los derechos de los trabajadores. Así lo dispone la ley laboral en el artículo siguiente:

“Artículo 542. Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

“I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;”

El incumplimiento a esta obligación, confiere expresamente al patrón la facultad de no permitir la realización de la visita de inspección o de recurrir en impugnación, para el caso de que el inspector no se identifique en el acto, esto encuentra su respaldo en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en el artículo 17, párrafo tercero, el cual indica que:

“El inspector deberá exhibir credencial vigente con fotografía, expedida por la autoridad competente que lo acredite para desempeñar dicha función. Las credenciales de los inspectores deberán contener, de manera clara y visible, la siguiente leyenda: ‘Esta credencial no autoriza a su portador a realizar visita de inspección alguna, sin la orden correspondiente’.

Las autoridades del trabajo utilizarán un sistema de información telefónico, que podrá contar con método de registro de llamadas e incluso asignarles clave de identificación. El patrón podrá utilizar este sistema para corroborar la autenticidad del inspector así como los datos contenidos en la orden de inspección. En caso de que la información no coincida, la visita de inspección correspondiente no podrá realizarse y el patrón podrá formular su queja por esa misma vía o por cualquier otro medio para que se realice la investigación conducente...”

Continuando con lo dispuesto en las diversas fracciones de la Ley Federal del Trabajo, la siguiente fracción señala:

“II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;”

Este apartado, se relaciona con los diferentes tipos de inspecciones que señala el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, así, el artículo 11º indica que los inspectores realizarán su trabajo en el lugar donde estén adscritos y para realizarlo serán escogidos aleatoriamente, sin embargo, se les designará libremente para realizar su función cuando se trate de visitas especializadas como el reparto de utilidades; entrega al FONACOT de los descuentos realizados al trabajador; calderas o generadores de vapor y recipientes sujetos a presión; accidentes de trabajo; trabajo en minas y otras materias específicas que lo requieran.

Por otro lado, el artículo 13 del mismo reglamento refiere otro tipo de visitas ordinarias:

a) las iniciales se realizan a los establecimientos de trabajo, de reciente creación por modificación o ampliación de aquellos.

b) las periódicas se llevan a cabo cada doce meses, pudiendo ampliar o disminuir ese lapso, con base en el diagnóstico de los resultados de otras inspecciones, así como la rama industrial, la naturaleza de las actividades realizadas, el número de trabajadores, el grado de riesgo y la ubicación geográfica. También en estas, se aplica el sistema aleatorio para determinar anualmente el turno en que deberán ser visitados los establecimientos, de acuerdo a la actividad empresarial y rama industrial que realicen.

c) de comprobación, las cuales se llevarán a cabo para verificar el cumplimiento de las órdenes o medidas dictadas por las autoridades del trabajo, en materia de seguridad e higiene.

Por último, se encuentran las vistas extraordinarias a las cuales nos referimos en la siguiente fracción. Estas visitas proceden en los supuestos que indica el artículo 14 del reglamento citado, a saber:

“III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;”

Complementando lo anterior, el artículo 14 del reglamento en cita, nos indica que, las visitas extraordinarias se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) cuando por cualquier vía se tengan informes, de posibles violaciones a la legislación laboral;

b) que derivado de las solicitudes y la documentación adjunta para autorizaciones, se desprendan irregularidades, imputables al patrón o por falsedad manifiesta.

c) se tenga conocimiento de accidentes o catástrofes ocurridos en algún establecimiento de trabajo.

d) que derivado de una inspección ordinaria, el visitado otorgue información falsa o se guíe con dolo, mala fe o violencia.

e) se tenga conocimiento de eminente peligro para la integridad física o salud de los trabajadores.

f) cuando existan actas de inspección, que carezcan de los requisitos legales o de las que presumiblemente, se desprendan irregularidades del inspector que actuó.

g) cuando se ordene supervisar el trabajo realizado por los inspectores.

Volviendo al artículo 542 de la ley laboral, en la fracción siguiente indica que:

“IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y ”

En virtud de que, nuestro sistema legal es eminentemente escrito la actuación de los inspectores se debe asentar en un acta, respetando las garantías de audiencia y legalidad que señalan los artículos 14 y 16 constitucionales, así lo establece el artículo 22 del reglamento citado.

El cual dispone textualmente: “Si durante la inspección se identifica que la documentación con que cuenta el centro de trabajo desvirtúa las violaciones detectadas o acredita el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley, sus reglamentos, las normas oficiales mexicanas y demás disposiciones aplicables, el inspector deberá asentar que la tuvo a la vista, haciendo las transcripciones y anotaciones conducentes en el acta, y de resultar procedente, agregará a ésta reproducciones de tal documentación. Asimismo, deberá hacer del conocimiento del patrón o de su representante el derecho que tiene para formular observaciones y ofrecer pruebas en relación con los hechos contenidos en ella, o hacer uso de tal derecho por escrito, dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que se hubiere levantado el acta respectiva. Igualmente, los representantes de los trabajadores que hayan intervenido en la diligencia, podrán manifestar lo que a su derecho convenga, debiendo el inspector asentar dichas manifestaciones en el cuerpo del acta de inspección.

Antes de concluir el levantamiento del acta correspondiente, el inspector invitará a que la firmen y la reciban las personas que hayan intervenido en la diligencia; en caso de negativa, se harán constar tales hechos, sin que esto afecte la validez de la misma. El inspector deberá entregar copia del acta al patrón o a su representante, así como a los trabajadores, haciendo constar en el propio documento tal circunstancia.”

El artículo 8º, fracción II, del reglamento señala como obligaciones del inspector entre otras "levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas o aquellas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrón o de su representante, así como, rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una inspección por causas ajenas a la voluntad del patrón o de su representante u otras causas;"

El párrafo segundo del artículo 18, enuncia expresamente a aquellos sujetos que deben intervenir en el acta de inspección al indicar que: "De toda visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante, así como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal, o bien, designados por el propio inspector si ésta se hubiere negado a proponerlos."

El artículo 8º citado, establece el término mediante el cual todo inspector del trabajo deberá remitir al superior jerárquico, las actas en que intervenga:

"III. turnar a sus superiores inmediatos, dentro de un plazo no mayor de tres días hábiles, las actas de inspección que hubieren levantado y la documentación correspondiente;"

El artículo 30 del reglamento de la materia, ordena la valoración de las actas al disponer:

"Recibidas de la Inspección del Trabajo o de cualquier otra autoridad el acta, expediente o documentación en la cual se hagan constar presuntas violaciones a la legislación laboral, el área competente de las autoridades del trabajo procederá a su valoración y calificación."

V. Las demás que les impongan las leyes."

Con relación a esta fracción, encontramos que la misma Ley Federal del Trabajo, contiene diversos capítulos y preceptos legales que se refieren a las obligaciones, atribuciones y deberes del inspector laboral, por lo que a continuación citamos algunos.

1. El Título Segundo, de las Relaciones Individuales del Trabajo, Capítulo I, de las Disposiciones Generales, artículo 23 indica la facultad y obligación del inspector del trabajo de emitir la autorización para trabajar a los mayores de catorce y menores de dieciséis a falta de padres o tutores; o bien, del sindicato a que pertenezcan; de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de la autoridad política del lugar donde residan.

2. El Capítulo VIII, de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, en su artículo 125, fracción II dispone que, el Inspector del Trabajo, puede decidir sobre la participación de cada trabajador en el reparto de utilidades, para el caso de que la Comisión formada por igual número de patrones como de trabajadores, no llegue a un acuerdo en el que se otorgue el derecho éstos a recibir tan importante prestación. Es conveniente señalar que el artículo 126, señala las hipótesis bajo las cuales, determinadas empresas quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades.

En este sentido, el artículo 123 apartado "A", fracción XI constitucional determina el derecho de los trabajadores, a participar en las utilidades de las empresas.

3. El Capítulo III Bis, de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, en el artículo 153-J de la Ley Federal del Trabajo impone la obligación a las autoridades del trabajo, de cuidar que impone la obligación a las autoridades del trabajo, de cuidar que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando se capacite y adiestre a los trabajadores.

4. El Título Once, de las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, en el artículo 523, fracción VI considera como autoridad administrativa, entre otras a la Inspección del Trabajo, al otorgarle la facultad de aplicar las normas laborales dentro de su jurisdicción.

5. El Capítulo II, de la Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo, en el precepto legal 527, enuncia las materias en las que la autoridad federal, se encuentra facultada para la aplicación de las normas de trabajo.

Asimismo, el artículo 123 apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones...".

6. El Título Quinto Bis, del Trabajo de los Menores señala en el artículo 173: "El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo". A su vez, el artículo 174 impone a la autoridad administrativa laboral, la obligación de ordenar exámenes médicos periódicos a los menores trabajadores.

Lo anterior, en virtud de que, la Ley atribuye a los menores una incapacidad legal para contraer obligaciones; por lo que, cuando pretendan firmar contratos de prestación de servicios, deberán contar con la autorización señalada. Esta indicación la señala implícitamente, la fracción III, apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

7. El Capítulo III, de los Trabajadores de los buques, en el artículo 194 ordena que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, conservando un ejemplar cada parte, debiendo remitirse otro a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto ejemplar a la Inspección del Trabajo del lugar donde se pactaron.

Por otro lado, el artículo 211 del capítulo en cita, establece que el Reglamento Interior del Trabajo que se deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá ser registrado en la Capitanía del Puerto, así también, de las violaciones al mismo se dará aviso al inspector laboral, quién deberá investigar y hacer del conocimiento a la autoridad del trabajo, adjuntando la opinión del Capitán de Puerto.

El artículo 212, del mismo capítulo, impone la obligación al inspector laboral de vigilar que se cumplan las normas del trabajo, con base en la legislación sobre comunicaciones por agua, cuando los buques se encuentren en puerto.

8. Otras obligaciones las encontramos en el Capítulo XII, del Trabajo a Domicilio, el cual se realiza generalmente para un patrón, en un local elegido por el trabajador o en el domicilio de éste, sin la vigilancia o dirección de aquél; por tanto, los artículos 317 a 321, enuncian que la Inspección del Trabajo tendrá a su cargo:

a) el "registro de patrones del trabajo a domicilio", donde se inscribirán las personas físicas o morales, que otorguen dicho servicio.

b) autorizará "el libro de registro de trabajadores a domicilio, que deben utilizar para el uso del patrón.

c) recibir un ejemplar de las condiciones laborales de quienes desempeñen esta actividad, realizando las observaciones que considere pertinentes en un término de tres días, notificando a las partes, para el caso de existir correcciones en otro de término de tres días, subsanado lo cual se presentará nuevamente a la autoridad laboral.

d) autorizar la libreta de trabajo a domicilio, la cual entregará gratuitamente el patrón al trabajador, quien deberá asentar la información correspondiente al

nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador, domicilio o local donde se ejecute el trabajo, día y horario para la entrega y recepción del trabajo, así como para el pago de los salarios; la forma y monto del salario; también, se especificarán los materiales y útiles entregados al trabajador para cada actividad desempeñada, el valor de los mismos y la forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador.

El artículo 324, del capítulo en cita faculta a la inspección laboral a recibir los informes que requiera a los patrones, quienes tienen la obligación de proporcionarlos.

9. Por otro lado, la misma Ley Federal del Trabajo de 1970 en el artículo 330 del capítulo que se cita, establece un catálogo de atribuciones y deberes, los que consideramos una obligación que debe observar el inspector, en los términos siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el "Registro de Patrones". En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los "Libros de registro de trabajadores a domicilio" y las "Libretas de trabajo a domicilio";

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar a la Comisión de Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares”.

Como hemos visto, del artículo en cita se aprecia que el inspector tiene a su cargo, vigilar que se cumpla con las normas de condiciones generales del trabajo, así como de la seguridad e higiene en favor del trabajador que se desempeñe en su domicilio o en el local que elija.

10. Otro cúmulo de obligaciones para los inspectores, se encuentra inmerso en el Capítulo XIV, del Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, particularmente en el artículo 350 al disponer:

I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;

II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y

III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo”.

Creemos que este apartado, indica que se vigile el cumplimiento de las condiciones generales del trabajo en el trabajo especial indicado, sin embargo, no se menciona lo relativo a las condiciones sobre seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo.

11. Asimismo, el Capítulo XV cuyo rubro corresponde a la Industria familiar, señala en el artículo 353, que la Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, cuya aplicación excepcional en los talleres

familiares permite la ley laboral, según lo dispone el artículo 352 de la Ley de la materia.

12. Por otra parte, encontramos que en el Título Noveno, artículo 490, fracción III de los Riesgos de Trabajo, se resalta la importancia que tiene la función del inspector, en virtud de que, se ordena expresamente el aumento en un 25% más, de la indemnización a que tienen derecho los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo cuando el patrón no adopte las medidas preventivas, recomendadas por las comisiones de los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del trabajo a las cuales corresponde la inspección.

A su vez el artículo 503, de la ley laboral, señala el procedimiento para el pago de la indemnización en los riesgos laborales, que ocasionen la muerte del trabajador, en los términos siguientes:

a) Si la Inspección del Trabajo recibe el aviso de muerte del trabajador, iniciará una investigación dentro de las 24 horas siguientes, encaminada a declarar a los dependientes económicos, para lo cual ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde laboraba el difunto, convocándolos a deducir sus derechos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un término de 30 días, sin embargo, no se indica si son hábiles o naturales.

b) Si el difunto hubiere tenido una residencia menor de 6 meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de investigar y fijar el aviso de convocatoria;

c) Las autoridades administrativas citadas, para convocar a los beneficiarios podrán utilizar los medios de publicidad como la prensa, radio y televisión, independientemente al que se fije por treinta días.

d) Concluida la investigación, el inspector laboral o la Junta de Conciliación Permanente remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien resolverá sobre los derechos de los beneficiarios.

Este artículo es muy importante para la esposa e hijos del finado, por el desamparo económico en que generalmente quedan, sobre todo cuando la esposa no trabaja y los hijos son menores de edad, con relación al tiempo en que se resuelven este tipo de asuntos.

Es conveniente indicar que, el artículo 504, fracción V del mismo capítulo, señala como obligación especial del patrón, entre otras, la de dar aviso por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo, a la Junta de Conciliación Permanente o la de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes al momento en que ocurra un accidente laboral.

13. Así también, el artículo 511 de este capítulo, contiene un catálogo de atribuciones y deberes especiales de los inspectores, en los términos siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad".

El artículo 512 de la ley laboral, faculta a las autoridades laborales, entre las que se cuenta a la Inspección del Trabajo para emitir instructivos, indicando las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y que se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

14. El artículo 523 del Título Once, denominado Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, Capítulo I, Disposiciones Generales, otorga la facultad de aplicación de las normas laborales, dentro de su jurisdicción a la Inspección del Trabajo, entre otras autoridades.

15. El artículo 527 del Capítulo II, de la Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo, señala la facultad de las autoridades federales para aplicar las normas laborales en conceptos como: las ramas industriales; empresas; conflictos entre dos o más Estados; contratos colectivos obligatorios en más de una entidad; capacitación y adiestramiento a los trabajadores; así como, la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

El artículo 527 "A", impone la obligación a las autoridades locales dentro de cuya jurisdicción se ubiquen las empresas o establecimientos, a prestar auxilio a las autoridades federales en la aplicación de normas sobre capacitación y adiestramiento, así como, seguridad e higiene en los establecimientos de trabajo.

16. El Capítulo VI, Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, artículo 539, letra "C", impone como obligación a las autoridades del trabajo de los Estados, a prestar auxilio a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el desempeño de sus funciones, de acuerdo con lo señalado en los artículos 527 "A" y 529.

17. El Capítulo V, de la Inspección del Trabajo, señala las funciones del inspector en el artículo 540; el 541 los deberes y atribuciones; el 542 cita las obligaciones; y, el artículo 544, señala las prohibiciones del servidor público laboral, conceptos que han sido motivo de comentario en el presente capítulo.

18. El Título trece, cuyo rubro es Representantes de los trabajadores y de los patrones, indica en el artículo 653, fracción III, que el inspector laboral tiene la facultad de certificar la carta suscrita por dos testigos, la cual otorga facultades al

representante del patrón independiente, enviado por éste a la Convención celebrada para la elección de los representantes de los patrones.

El artículo 657, del mismo título, otorga la facultad al inspector para certificar la exactitud de los documentos que contengan los empadronamientos, formados con motivo de la elección de los representantes de los patrones y de los trabajadores.

Por su parte, el artículo 658, párrafo segundo del Título en cita, indica que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las direcciones o departamentos de los Estados, registrarán las credenciales el día 15 de noviembre de cada elección, certificando con vista en los datos del inspector laboral el número de votos de cada credencial.

En este orden de ideas, el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, indica en diversos artículos las obligaciones de los inspectores laborales, los cuales citaremos a continuación.

“Artículo 8. Los inspectores tendrán las siguientes obligaciones:

I. Vigilar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las de seguridad e higiene en el trabajo, incluidas las contenidas en las normas oficiales mexicanas; las que reglamentan el trabajo de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia; las de los menores; las de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y las que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;”

El reglamento en cita, señala de forma general las obligaciones del inspector laboral, reafirmando lo dispuesto por la ley laboral y la constitución.

"II. Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas o aquellas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrón o de su representante, así como rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una inspección por causas ajenas a la voluntad del patrón o de su representante u otras causas;

Como ya indicamos, el inspector levanta dos actas al momento de la visita de inspección, llamadas el Acta Circunstanciada de Inspección de Condiciones Generales de Trabajo y el Acta Circunstanciada de Inspección de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, en las cuales se asentará los hechos observados y los documentos exhibidos, o bien, las circunstancias por las que no se llevó a cabo la visita de inspección.

"III. Turnar a sus superiores inmediatos, dentro de un plazo no mayor de tres días hábiles, las actas de inspección que hubieren levantado y la documentación correspondiente;"

Esta obligación es muy relevante, ya que una vez turnadas las actas señaladas, en el inciso anterior, se procederá a su seguimiento, el cual consistirá en que el patrón o su representante legal desahogue las sugerencias asentadas en las actas, en los términos que indiquen las autoridades del trabajo, a fin de evitar la imposición de multas o, en su caso, la clausura parcial o total del establecimiento de trabajo.

"IV. Sugerir la adopción de las medidas de seguridad e higiene de aplicación inmediata en caso de peligro inminente, incluso proponer a las unidades administrativas competentes de la Secretaría la clausura total o parcial del centro de trabajo;"

Esta facultad es muy importante, ya que permite la prevención de

accidentes de trabajo, en los establecimientos que denoten riesgos que impliquen la seguridad o que puedan ocasionar enfermedades a los trabajadores, autorizando la clausura de ser evidente el riesgo que amenace la seguridad de aquellos.

“V. Proponer alternativas que favorezcan el mejor entendimiento entre los trabajadores y patrones, cuando así se lo soliciten éstos, a fin de buscar la armonización de sus intereses, sin perjuicio de las facultades conferidas al respecto por la Ley a otras autoridades;” Es facultad del inspector intervenir como conciliador, en los conflictos o sin ellos, para equilibrar los derechos y obligaciones entre trabajadores y patrones, a petición expresa de las partes.

“VI. Recabar para ser examinadas, en caso necesario, muestras de las sustancias y de materiales que se utilicen en los centros de trabajo durante los procesos productivos;”

Creemos que esta facultad del inspector laboral, va encaminada a evitar accidentes o enfermedades laborales, que pudiera ocasionar el tratamiento de sustancias o materiales peligrosos, que no lo fueran a simple vista o, cuando lo sean que no se tomen las medidas de prevención necesarias para su manejo durante la producción que se realice en los establecimientos laborales.

“VII. Realizar las diligencias de notificación relacionadas con la práctica de inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral;”

Esta fracción permite al inspector del trabajo, realizar las funciones de notificador para la preparación de las visitas de verificación, o bien, cuando se requiera del patrón inspeccionado alguna comparecencia; la entrega de documentos que justifiquen la acciones del patrón, tendientes a subsanar las recomendaciones realizadas por el inspector, según lo observado por éste en las visitas; entre otros, siempre que se relacionen con la práctica de inspecciones.

“VIII. Verificar los estallamientos y subsistencias de huelga en los centros de trabajo;”

A efecto de que, no se deje en estado de indefensión a los trabajadores en cuanto a sus derechos colectivos y de huelga, el inspector tiene la facultad de verificar el momento en que se lleven a cabo las huelgas, asimismo, la subsistencia de éstas.

“IX. Vigilar que las agencias de colocación de trabajadores cuenten con la autorización y el registro correspondientes, otorgados en los términos del Reglamento aplicable;”

Creemos que esta obligación debiera de reflejarse más en la realidad, en virtud de que, existen muchas agencias de colocación que cobran altos porcentajes del salario que se perciba, una vez que dicha agencia consiga el empleo al solicitante.

“X. Verificar que el servicio para la colocación de los trabajadores sea gratuito para éstos;”

Este apartado está relacionado, con el comentario de la fracción anterior.

“XI. Denunciar ante el Ministerio Público competente, los hechos que se susciten o conozcan en las diligencias de inspección, cuando los mismos puedan configurar algún delito previsto en la Ley, y”

El artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, establece el ejemplo más claro por el cual se puede imponer prisión, al patrón que pague salarios por debajo del mínimo general o que haya entregado comprobantes que indiquen el pago de salario, por encima del que en realidad entregó.

“XII. Las demás que les confieran otros ordenamientos jurídicos.”

Así también, el mismo ordenamiento legal señala las obligaciones del inspector, durante las diligencias que realice.

“Artículo 9. Los inspectores están obligados en las diligencias que efectúen a vigilar que:

I. Los centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o certificados a que se refieren la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas;

II. Los trabajadores que así lo requieran, conforme a la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas, cuenten con las constancias de habilidades laborales correspondientes, expedidas conforme a las disposiciones legales aplicables;

III. En cada centro de trabajo se encuentran integradas las comisiones a que se refiere la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas, así como su correcto funcionamiento;

IV. Los patrones cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes, y,

V. Los patrones realicen las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo, a fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo a lo dispuesto en la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas.”

Las fracciones que integran el artículo mencionado, confirman las obligaciones más importantes a que hace mención la constitución y la ley laboral, los cuales hemos analizado en este trabajo.

A continuación, citaremos las prohibiciones del inspector, a las que consideramos impedimentos; desde este punto de vista la ley laboral señala:

“Artículo 544. Queda prohibido a los inspectores del Trabajo:

I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;”

A fin de que el inspector laboral no ejerza parcialmente sus funciones, esta fracción le señala uno de los límites que debe observar, en este sentido creemos que debe evitar ser accionista; o bien, tener puestos de dirección o administración; parentesco, compadrazgo o amistad con quienes desempeñen estas funciones en las empresas o establecimientos que inspeccione.

“II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y”

A efecto de que las empresas o establecimientos del trabajo, no pierdan la información con que cuentan, respecto a sus métodos o secretos de trabajo, redundando en un plagio por otras empresas, los inspectores tienen a su cargo este impedimento.

“III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.”

El inspector del trabajo debe ser imparcial, evitando asesorar o representar a patrones o trabajadores, cuando surjan conflictos de trabajo entre éstos, dejando esa función a los órganos competentes.

3. INFRACCIONES Y SANCIONES APLICABLES AL INSPECTOR LABORAL.

Como a todo servidor público, el inspector del trabajo es susceptible de aplicársele las sanciones que señala la Ley Federal del Trabajo; el Reglamento

General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; asimismo, se le puede aplicar la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. En este sentido, es conveniente señalar las circunstancias que pueden derivar en responsabilidad para el inspector.

La Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 547. Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;”

II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;

IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;

V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y

VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.”

Estas circunstancias pueden derivar en responsabilidad del inspector al encuadrarse en los supuestos que la Ley señala, es decir, son infracciones que

puede cometer el Inspector del Trabajo, al omitir observar las obligaciones más importantes que la normatividad laboral le impone.

Al respecto, el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, menciona los motivos que pueden derivar en responsabilidad para el inspector laboral, en los términos siguientes:

"Artículo 28.- Son causas de responsabilidad de los inspectores:

I. Intervenir de cualquier forma en las inspecciones a centros de trabajo en los que tenga interés personal directo o indirecto;

II. Revelar los secretos industriales, comerciales o de servicios y los procedimientos de administración, de fabricación o de explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones;

III. Representar, patrocinar o constituirse en gestor de trabajadores, patronos o de sus organizaciones;

IV. Asentar hechos falsos en las actas de inspección;

V. Recibir obsequios, dádivas o gratificaciones de trabajadores, patronos, sus representantes, gestores o apoderados;

VI. Suspender o diferir las visitas que se le ordene practicar, sin causa justificada o sin la autorización de sus superiores inmediatos;

VII. Reproducir para fines propios o de terceras personas, la información o documentación que se les exhiba o entregue en los centros de trabajo;

VIII. Abstenerse de aplicar la normatividad laboral y de ejecutar los órdenes de sus superiores jerárquicos en el desempeño de sus funciones;

IX. Abstenerse de hacer del conocimiento del Ministerio Público competente, los hechos, actos u omisiones que se susciten o conozcan en las diligencias de inspección que puedan ser constitutivos de delitos;

X. Omitir asentar en el acta de inspección correspondiente, las incidencias que durante la diligencia se susciten y que impliquen violaciones a la normatividad laboral, y

XI. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores y de consecuencias semejantes en lo que a sus funciones se refiere, así como las demás que se establezcan en otras disposiciones legales aplicables."

Hemos indicado, que estas responsabilidades van estrechamente ligadas a las principales obligaciones del servidor público citado, las que han sido motivo de comentario en el apartado que antecede.

Como causa inmediata de las responsabilidades señaladas, la ley laboral señala específicamente, las sanciones que se aplicarán al inspector, en los términos siguientes:

"Artículo 548. Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución."

El precepto anterior, establece las sanciones aplicables al inspector en forma genérica, sin embargo, el reglamento de inspección vigente amplía dichas sanciones, como se cita a continuación:

“Artículo 29. En términos de lo dispuesto por la Ley y las leyes en materia de responsabilidades de los servidores públicos aplicables, las autoridades del trabajo quedan facultadas para aplicar a los inspectores las siguientes sanciones:

I. Amonestación, por violaciones a los artículos 10, fracciones I al IV, 18, segundo párrafo, 20, 21, y 22, segundo párrafo de este Reglamento, con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia;

II. Suspensión hasta por tres meses por violación a los artículos 8º., fracciones I a III y V a X, 9º., fracciones I a V y 22, primer párrafo del presente Reglamento, con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia, y

III. Destitución, por violación a los artículos 8º, fracción IV, 23 y 28 de este Reglamento.”

Independientemente de lo anterior, como lo indica el proemio del artículo citado, también se aplica al Inspector del Trabajo infractor, lo dispuesto en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

4. PROPUESTA.

Como ya expusimos, el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, exige para ser Inspector del Trabajo, entre otros requisitos, el siguiente:

“II. Haber terminado la educación secundaria;”

Sin embargo, consideramos que la presente fracción está en desuso, ya que ha sido rebasada por la realidad, en virtud de que, si recordamos, la actividad del inspector abarca grandes conocimientos y materias como las Normas Oficiales Mexicanas, reglamentos, el derecho individual del trabajo, la seguridad social, seguridad, higiene y el medio ambiente de trabajo, esto último de lo más reciente, los conocimientos técnicos en ingeniería mecánica, eléctrica, de generadores de vapor, calderas y otros. Por lo que, proponemos una reforma a la fracción señalada, en el sentido de que se exija un grado de estudios superior, con especialidades técnicas, según sea el tipo de preparación o carrera profesional del candidato a realizar las actividades señaladas.

Asimismo, consideramos que la fracción siguiente del mismo artículo requiere de una reforma, ya que guarda un vínculo con la anterior fracción.

“IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;”

Esta hipótesis también ha sido rebasada por la realidad, en virtud de que, no se exige un nivel superior de conocimientos técnicos, de seguridad social, del derecho laboral, así como, del medio ambiente laboral, no obstante, el avance tecnológico, la aparición de enfermedades nuevas y complejas, las constantes violaciones a los derechos de los trabajadores maquilladas con las más hábiles argucias del patrón.

Asimismo, por las funciones de asesoría que debe proporcionar a los trabajadores y patrones sobre Tratados Internacionales en materia laboral en los que México sea parte; los acuerdos o convenios de la Organización Internacional del Trabajo que obliguen a nuestro país; Ley Federal del Trabajo, Normas Oficiales Mexicanas, Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; Reglamento General para la Inspección y Aplicación de

Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Todo lo cual, incide en una labor de inspección deficiente que no refleja los verdaderos problemas, existentes en los establecimientos de trabajo, perdiendo el objetivo que persigue la Inspección del Trabajo.

En este sentido, para obtener la calidad de Inspector Federal del Trabajo, en otra época, el artículo 9º del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, exigía los mismos requisitos que el actual reglamento, a saber:

I. Satisfacer los requisitos que se precisan en el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, y

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

Sin embargo, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, fue abrogado por el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por violaciones a la Legislación Laboral en vigor, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 1998.

Asimismo, el artículo 11 del Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión indicaba:

" Para ser inspector de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se requiere:

I. Ser mexicano;

II. Ser mayor de edad;

III. Comprobar los conocimientos necesarios, en alguna de las siguientes

formas:

a) Con título de ingeniero, cuyos estudios directa y suficientemente se relacionen con la materia y, además comprobantes de un año de práctica en construcción, montaje o manejo de generadores de vapor;

b) Con documentos probatorios de que el interesado ha sido maquinista naval o ferroviario, o jefe de planta de caldera, con dos años de servicios comprobados y tener los conocimientos técnicos necesarios;

c) Con documentos que prueben que ha sido jefe de departamento de palería de ferrocarriles, por un periodo no menor de dos años;

d) Con certificado de pasante de ingeniero mecánico, sometiéndose a un examen. En este el candidato prestará durante un mes y por horas de servicios de prueba antes de ser nombrados"

El reglamento citado, fue abrogado por el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 y 28 de enero de 1997, lo que a nuestro juicio terminó con una verdadera disposición que era más exigente en los requisitos a los candidatos a inspectores.

Consideramos que, con la abrogación de este reglamento, disminuyen los requisitos como el de una preparación en el ámbito profesional a quienes pretendan llegar a ser inspectores del trabajo; aunado a la situación de que, otros ordenamientos legales, no establecen mayores requisitos como el grado de estudios profesional.

Por lo anterior, es necesaria una reforma al artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, donde se exija mayor grado de educación y preparación técnica a los

CONCLUSIONES

PRIMERA. Al inicio de nuestro estudio, pudimos comprobar que a principios de 1906, particularmente en los estados de Jalisco, Yucatán y Veracruz se incluyen normas en la legislación laboral, relativos a la Inspección del Trabajo. Cuya función principal fue en aquella época, la de vigilar la aplicación de las normas laborales, por lo que comprobamos que constituye el antecedente primario de la Inspección del Trabajo en México.

SEGUNDA. Al incluirse la figura de la inspección laboral en las legislaciones locales en materia de derecho del trabajo, se inicia una verdadera reglamentación, sin embargo, era conveniente que se extendiera a toda la federación, pero no se incluye en la Constitución General de la República de 1917, sino que se empieza a hablar hasta el año de 1929 de las normas protectoras de los trabajadores, al otorgarse la facultad exclusiva al Congreso de la Unión de legislar en materia laboral. No obstante, como hemos señalado, en el artículo 123 constitucional no se indica la inspección del trabajo, como una función encomendada al Estado, empero, de acuerdo a lo que expresa el maestro Mario de la Cueva, aquélla deriva de la naturaleza jurídica del derecho laboral, ya que al reglamentar en la Constitución lo referente a la protección de mujeres y niños, salubridad e higiene, así como, la prevención de accidentes del trabajo, se presume la existencia de la Inspección del Trabajo.

TERCERA. En virtud del cúmulo de actividades que desarrollan las autoridades administrativas del trabajo, entre ellas la Inspección del Trabajo, tanto federal como local, quien como ya hemos indicado tiene el encargo de vigilar el cumplimiento de las normas laborales protectoras de los trabajadores, es decir, que los patrones cumplan con los Tratados Internacionales en materia de trabajo que hubiere celebrado nuestro país; con las disposiciones que emita la Organización Internacional del Trabajo y que obliguen a nuestro país, como suscriptor; la Ley Federal del Trabajo, que entre algunas materias refiere al

Derecho Individual del Trabajo, el Derecho Colectivo del Trabajo y la Seguridad Social; las Normas Oficiales Mexicanas; el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; entre lo más importante, los cuales protegen a las madres, menores y padres de familia que se emplean, a cambio de un salario.

CUARTA. Como ya indicamos, una de las principales funciones de la Inspección del Trabajo, es la de vigilar que se observen y cumplan las disposiciones en materia laboral, función que se realiza a través de las visitas de inspección a los establecimientos y empresas, que realiza el inspector del trabajo.

QUINTA. Los inspectores laborales, son los servidores públicos encargados de visitar los establecimientos de trabajo, donde realizan las inspecciones levantando al efecto dos actas, una denominada Acta Circunstanciada de Condiciones Generales de Trabajo y la otra Acta Circunstanciada de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene, donde se asentará lo observado por el inspector para que se determine si, en general se otorgan las prestaciones de trabajo a que tienen derecho los trabajadores; o bien, si se aplican las normas, relativas a la seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, por ejemplo, en el manejo de material o sustancias explosivas o contaminantes que se utilizan en la empresa visitada; los mecanismos o métodos de trabajo en los generadores y recipientes de vapor; en el manejo de las herramientas de trabajo, etc., a fin de evitar accidentes y enfermedades a los trabajadores, así como, al entorno ambiental y social en el cual esté ubicada la empresa visitada. Desde luego, no es la única actividad que realiza, también, tiene el encargo de asesorar a los trabajadores y patrones en las diversas normas que hemos señalado, razones suficientes para considerar la necesidad de que, los inspectores tengan una formación universitaria, la capacitación técnica y especializada que se requiera en las visitas de inspección, así como, la acreditación de amplios conocimientos en las materias de derecho del trabajo, de la seguridad social y seguridad e higiene.

SEXTA. Respecto a las funciones, obligaciones, impedimentos, infracciones y sanciones aplicables al inspector, es conveniente subrayar que éstas son el resultado de responsabilidades en que puede incurrir el inspector al realizar sus funciones, de ahí lo delicado de su labor, por tanto, es importante proponer que se debe dotar de un mejor ingreso económico a este relevante servidor público, ya que impulsaría al aspirante a obtener una preparación universitaria, especializarse incluso, así como, perseguir permanentemente la capacitación técnica y la obtención de amplios conocimientos en las materias señaladas.

BIBLIOGRAFIA

1. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa. México. 1985.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México. 1995.
3. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
4. BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral. Mundo Jurídico. México. 1992.
5. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta ed. Sista. México. 1996.
6. CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. Tercera ed. Fuentes Impresores. México. 1984.
7. DE LA TORRE, Francisco. Introducción a la Legislación Laboral. Mcgraw-Hill. México. 1992.
8. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda ed. Porrúa. México. 1991
9. DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.
10. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. Séptima ed. Porrúa. México. 1997.
11. DE BUEN L., Néstor. Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México. Porrúa. México. 1997.

12. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Décima ed. México. 1997.
13. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Decimocuarta ed. Porrúa. México. 1996.
14. GUZMAN GUERRERO, Josué. Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico. Editorial Popular de los Trabajadores. México. 1981.
15. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Octava ed. Porrúa. México. 1994.
16. MONTT BALMACEDA, Manuel. Principios de Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. República de Chile. 1984.
17. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Séptima ed. Porrúa. México. 1993.
18. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Inspección del Trabajo: Manual de Educación Obrera. Alfaomega. México. 1991.
19. RECOPIACION DE TRABAJOS COMO HOMENAJE A SALOMON GONZALEZ BLANCO. Panorama del Derecho del Trabajo en México. UNAM. México. 1984.
20. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derecho de Patronos y Trabajadores. Editorial Pac. México. 1985.
21. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1987.
22. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa.

México. 1994.

23. SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Limusa. México. 1985.

24. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. T. I. México. 1979.

25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta ed. Porrúa. México. 1982.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sexagésima ed. Porrúa. México. 1995.

2. Ley Federal del Trabajo. Septuagésima tercera ed. Porrúa. México. 1994.

3. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación del 30 de junio de 1998.

4. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Diario Oficial de la Federación de 6 de julio de 1998.

5. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. Diario Oficial de la Federación de 21 y 28 de enero de 1997.

6. Normas oficiales mexicanas relacionadas con la materia laboral.

OTRAS FUENTES

1. Diccionario Para Juristas. Juan Palomar de Miguel. Mayo Ediciones. México. 1981.
2. Diccionario Jurídico Mexicano. Cuarta ed. Porrúa. México. 1991.
3. Diccionario Jurídico Mexicano. Quinta ed. Porrúa. México. 1992.
4. Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XVI. Driskill. Argentina. 1978.
5. DIAZ MAX, Louis. "Antecedente Histórico de la Inspección del Trabajo". Revista Mexicana del Trabajo. Número 3. T. III. México. STPS. 1973.
6. RAMIREZ REYNOSO, Braulio "La Inspección del Trabajo en México". Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Número 46. México. 1983.
7. HERNANDEZ CERVANTES, Javier. "La Inspección del Trabajo a Través de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene". Revista Mexicana del Trabajo. Número 4. México. 1973.
8. CABRERA, I. T. "Técnicas de Inspección". Revista Mexicana del Trabajo. Número 2. T. XIV. México. 1967.
9. MEYER SAMARA ENRIQUE. "Las Inspecciones de Higiene del Trabajo y la Función de los Investigadores Técnicos Industriales". Revista Mexicana del Trabajo. Número 5 y 6. T. VII. México. 1960.
10. TANGELSON, Oscar. "El Inspector del Trabajo como Asesor". Revista Mexicana del Trabajo. Número 3. México. 1973.

11. "Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". IDC (Información Dinámica de Consulta). Número 62. México. 1998.

12. "Recurso Legal vs Resoluciones Derivadas de Inspección". IDC (Información Dinámica de Consulta). Número 37. México. 1997.

JURISPRUDENCIA

TRABAJO, INSPECTORES DEL. JURISPRUDENCIA DE LA SCJN. Folio 16499. 5ª época. Tomo LXXV. Semanario Judicial de la Federación. P. 3101. Amparo Directo en Materia del Trabajo 8671/41, Rodríguez Jacinto y Coag. 3 de febrero de 1943. Unanimidad de 4 votos.

ACTAS LEVANTADAS POR LOS INSPECTORES, VALOR PROBATORIO DE LAS. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Folio 18072. 6ª época. Seminario Judicial de la Federación. Volumen LXXXIV. 5ª parte. P. 9. STPV-UNAM 1997.

TRABAJO, FUNCIONES DE LOS INSPECTORES DEL. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Folio 16429. 5ª época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LIV. P. 2399. STPV-UNAM. 1997.

INSPECTORES DE TRABAJO, VALOR DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS POR LOS. Jurisprudencia de la Cuarta Sala en materia laboral, de la SCJN. Séptima época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen: 121-126 quinta parte. Página 43. Número de registro: 243264.

TRABAJO, INSPECTORES DE. Jurisprudencia de la Cuarta Sala, en materia laboral de la SCJN. Quinta época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXI. Página 3922. Número de registro: 379060.



ASUNTO: **ORDEN DE VISITA DE INSPECCION SOBRE
 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
 ORDINARIA INICIAL.**

Ciudad de México, D. F. a 24 de Enero de 2001

C. REPRESENTANTE LEGAL DE EMPRESA

«NOMBRE»
 UBICADA EN
 CALLE: «CALLE_Y_NUMERO»
 COLONIA: «COLONIA»
 DELEGACION: «DELEGACION» C. P. «CP».

La suscrita Directora General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, con base en la facultad que tiene conferida de conformidad con lo dispuesto por el artículo 46 fracción VII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14, 16 y 123 apartado A fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los artículos 527-A, 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo; en los artículos 15 fracción I, 17 y 23 fracciones XIV y XV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; en los artículos, 7 fracción I inciso B, 32 fracciones I, IX, X y XI, 46 fracciones I, II, IV a la IX y XIV a la XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; así como en los artículos 1, 2 fracción IV, 17 y 18 fracción I del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; faculta y comisiona de manera conjunta e indistinta a los C.C.

«ROBERTO JUAREZ GARCIA, CITLALLI RABADA MALDA, JUANITA FUENTES TOLEDO, JUAN CARLOS NAVARRO LARA, ROSA MARLEN PEÑAÑOZA BARRERA».

Inspectores locales de trabajo, los que deberán acreditarse con la credencial expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, para practicar la visita de inspección que se ordena a través de la presente, a efecto de que esta autoridad vigile el cumplimiento de los derechos y obligaciones que se desprenden de las fracciones I a la XIII, XVII, XXI a la XXV, XXVII, XXIX y XXX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de los artículos 5, 7, 8 al 15, 20 al 136, 142, 153-A al 153-J, 153-M al 153-U, 154 al 162, 164 al 186, 285 al 353-I, 354, 356 al 359, 362 al 365, 368, 372, 386 al 397, 399-Bis al 403, 422 al 430 y 433 al 469 y demás y aplicables y relativos de la Ley Federal del Trabajo, así como del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo que rijan en el centro de trabajo.

De conformidad con los artículos 17 al 22 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, los inspectores deberán entregarle, al inicio de la visita el original de esta orden de inspección, así como la guía de sus principales derechos y obligaciones. Levantarán acta circunstanciada de la diligencia y efectuarán los interrogatorios a los trabajadores, solos o ante testigos. Además, deberán remitir todo el expediente que se forme a la Subdirección de Notificación, de la Dirección de Inspección Local de Trabajo, en un término no mayor de setenta y dos horas.

Usted tiene la obligación de otorgar a los inspectores toda la información y las facilidades, apoyos y auxilios administrativos para el mejor desahogo de la inspección y para el levantamiento del acta respectiva. Asimismo tendrá el derecho de nombrar libremente dos testigos de asistencia y manifestar en el acta lo que a su derecho convenga. No omito mencionarle que, de conformidad con el artículo 18 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en caso de que haya oposición al desahogo de la inspección, el inspector lo hará constar en una acta y, previo acuerdo del Director de Inspección Local de Trabajo, se dará vista al Ministerio Público para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que corresponda.

Con el propósito de verificar la autenticidad de esta orden de visita de inspección, de la acreditación del inspector local de trabajo, o para cualquier duda o aclaración sobre la diligencia que se ordena, favor de comunicarse a los teléfonos 55 91 02 18, 55 91 02 22 o al conmutador 55 66 22 83, 55 66 59 83 y 55 66 24 79 con las extensiones 41, 34 y 31.

A T E N T A M E N T E
LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

LIC. ISABEL ESPINOSA ALLEGRETTI

ANEXO UNO



ASUNTO: ORDEN DE VISITA DE INSPECCION SOBRE
 CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE
 ORDINARIA INICIAL.

Ciudad de México, D. F. a 24 de Enero de 2001

ANEXO DOS

C. REPRESENTANTE LEGAL DE EMPRESA

«NOMBRE»
 UBICADA EN
 CALLE: «CALLE Y NÚMERO»
 COLONIA: «COLONIA»
 DELEGACIÓN: «DELEGACIÓN» C.P.«C_P»

La suscrita Directora General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, con base en la facultad que tiene conferida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 fracción VII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, y al tenor de lo dispuesto en los artículos 14, 16 y 123 apartado A fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los artículos 527-A, 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo; en los artículos 15 fracción I, 17 y 23 fracciones XIV y XV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; en los artículos 7 fracción I inciso B, 32 fracciones I, IX, X y XI, 46 fracciones I, II, IV a la IX y XIV a la XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; en los artículos 3 y 11 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; así como en los artículos 1, 2, fracción IV, 12 y 13 fracción I del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, faculta y comisiona de manera conjunta e indistinta a los C. C.

«INSPECTOR».

Inspectores locales de trabajo, los que deberán acreditarse con la credencial expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, para practicar la visita de inspección que se ordena a través de la presente, a efecto de que esta autoridad vigile el cumplimiento de los derechos y obligaciones que se desprenden de las fracciones XIV y XV apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de los artículos 132 fracciones I, III a V, XIV, XVII, XVIII, XXIV y XXVIII, 504, 509 al 511, 512-D y 512-F y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo; de los artículos 5, 13 al 15, 17, 29 al 39, 52, 53, 93, 94, 102, 111, 123, 125, 126, 130 al 134 y 142 al 164 y demás relativos y aplicables del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, así como de las Normas Oficiales Mexicanas, del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo que rijan en el centro de trabajo.

De conformidad con los artículos 17 al 22 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, los inspectores deberán entregarte, al inicio de la visita el original de esta orden de inspección, así como la guía de sus principales derechos y obligaciones. Levantarán acta circunstanciada de la diligencia y efectuarán los interrogatorios a los trabajadores, solos o ante testigos. Además, deberán remitir todo el expediente que se forme a la Subdirección de Notificación, de la Dirección de Inspección Local del Trabajo, en un término no mayor de setenta y dos horas.

Usted tiene la obligación de otorgar a los inspectores toda la información y las facilidades, apoyos y auxilios administrativos para el mejor desarrollo de la inspección y para el levantamiento del acta respectiva. Asimismo tendrá el derecho de nombrar libremente dos testigos de asistencia y manifestar en el acta lo que a su derecho convenga. No omito mencionarte que, de conformidad con el artículo 18 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en caso de que haya oposición al desahogo de la inspección, el inspector lo hará constar en una acta y, previo acuerdo del Director de Inspección Local de Trabajo, se dará vista al Ministerio Público para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que corresponda.

Con el propósito de verificar la autenticidad de esta orden de visita de inspección, de la acreditación del inspector local de trabajo, o para cualquier duda o aclaración sobre la diligencia que se ordena, favor de comunicarse a los teléfonos 55 91 02 18, 55 91 02 22 o al conmutador 55 66 22 83, 55 66 59 83 y 55 66 24 79 con las extensiones 41, 34 y 31.

ATENTAMENTE
 LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO
 Y PREVISION SOCIAL

LIC. ISABEL ESPINOSA ALLEGRETTI



ASUNTO: ORDEN DE VISITA DE INSPECCION SOBRE
 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
 ORDINARIA PERIÓDICA.

Ciudad de México, D. F. a 24 de Enero de 2001

ANEXO TRES

C. REPRESENTANTE LEGAL DE EMPRESA

«NOMBRE»
 UBICADA EN
 CALLE: «CALLE Y NUMERO»
 COLONIA: «COLONIA»
 DELEGACION: «DELEGACION» C. P. «CP».

La suscrita Directora General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, con base en la facultad que tiene conferida de conformidad con lo dispuesto por el artículo 46 fracción VII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14, 16 y 123 apartado A fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los artículos 527-A, 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo; en los artículos 15 fracción I, 17 y 23 fracciones XIV y XV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; en los artículos 7 fracción I inciso B, 32 fracciones I, IX, X y XI, 46 fracciones I, II, IV a la IX y XIV a la XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; así como en los artículos 1, 2 fracción IV, 12 y 13 fracción II del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; faculta y comisiona de manera conjunta e indistinta a los C.C.

«ROBERTO JUAREZ GARCIA, CITLALLI RABADAN MALDA, JUANITA FUENTES TOLEDO, JUAN CARLOS NAVARRO LARA, ROSA MARLEN PEÑALOZA BARRERA».

Inspectores locales de trabajo, los que deberán acreditarse con la credencial expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, para practicar la visita de inspección que se ordena a través de la presente, a efecto de que esta autoridad vigile el cumplimiento de los derechos y obligaciones que se desprenden de las fracciones 1 a la XIII, XVII, XXI y la XXV, XXVII, XXIX y XXX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de los artículos 5, 7, 8 al 15, 20 al 136, 142, 153-A al 153-J, 153-M al 153-U, 154 al 162, 164 al 186, 287 al 359-I, 354, 356 al 359, 362 al 365, 368, 372, 386 al 397, 399-Bis al 403, 422 al 430 y 433 al 469 y demás aplicables y relativos de la Ley Federal del Trabajo, así como del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo que rijan en el centro de trabajo.

De conformidad con los artículos 17 al 22 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, los inspectores deberán entregarle, al inicio de la visita el original de esta orden de inspección, así como la guía de sus principales derechos y obligaciones. Levantarán acta circunstanciada de la diligencia y efectuarán los interrogatorios a los trabajadores, solos o ante testigos. Además, deberán remitir todo el expediente que se forme a la Subdirección de Notificación, de la Dirección de Inspección Local del Trabajo, en un término no mayor de setenta y dos horas.

Usted tiene la obligación de otorgar a los inspectores toda la información y las facilidades, apoyos y auxilios administrativos para el mejor desahogo de la inspección y para el levantamiento del acta respectiva. Asimismo tendrá el derecho de nombrar libremente dos testigos de asistencia y manifestar en el acta lo que a su derecho convenga. No omito mencionarle que, de conformidad con el artículo 18 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en caso de que haya oposición al desahogo de la inspección, el inspector lo hará constar en una acta y, previo acuerdo del Director de Inspección Local de Trabajo, se dará vista al Ministerio Público para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que corresponda.

Con el propósito de verificar la autenticidad de esta orden de visita de inspección, de la acreditación del inspector local de trabajo, o para cualquier duda o aclaración sobre la diligencia que se ordena, favor de comunicarse a los teléfonos 55 91 02 18, 55 91 02 22 o al conmutador 55 66 22 83, 55 66 59 83 y 55 66 24 79 con las extensiones 41, 34 y 31.

ATENTAMENTE
 LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO
 Y PREVISION SOCIAL

LIC. ISABEL ESPINOSA ALLEGRETTI



ASUNTO: ORDEN DE VISITA DE INSPECCION SOBRE
 CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE
 ORDINARIA PERIÓDICA.

Ciudad de México, D. F. a 24 de Enero de 2001

ANEXO CUATRO

C. REPRESENTANTE LEGAL DE EMPRESA

«NOMBRE»
 UBICADA EN
 CALLE: «CALLE Y NÚMERO»
 COLONIA: «COLONIA»
 DELEGACION: «DELEGACIÓN» C.P. «C_P»

La suscrita Directora General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, con base en la facultad que tiene conferida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 fracción VII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, y al tenor de lo dispuesto en los artículos 14, 16 y 123 apartado A fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los artículos 527-A, 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo; en los artículos 15 fracción I, 17 y 23 fracciones XIV y XV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; en los artículos 1 fracción I inciso B, 32 fracciones I, IX, X y XI, 46 fracciones I, II, IV a la IX y XIV a la XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; en los artículos 3 y 11 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; así como en los artículos 1, 2, fracción IV, 12 y 13 fracción II del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; facultada y comisionada de manera conjunta e indistinta a los C. C.

«INSPECTOR»

inspectores locales de trabajo, los que deberán acreditarse con la credencial expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, para practicar la visita de inspección que se ordena a través de la presente, a efecto de que esta autoridad vigile el cumplimiento de los derechos y obligaciones que se desprenden de las fracciones XIV y XV apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de los artículos 132 fracciones I, III a V, XIV, XVII, XVIII, XXIV y XXVIII, 504, 509 al 511, 512-D y 512-F y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo; de los artículos 5, 13 al 15, 17, 29 al 39, 52, 53, 93, 94, 102, 111, 123, 125, 126, 130 al 134 y 142 al 161 y demás relativos y aplicables del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, así como de las Normas Oficiales Mexicanas, del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo que rijan en el centro de trabajo.

De conformidad con los artículos 17 al 22 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, los inspectores deberán entregarle, al inicio de la visita el original de esta orden de inspección, así como la guía de sus principales derechos y obligaciones. Levantarán acta circunstanciada de la diligencia y efectuarán los interrogatorios a los trabajadores, solos o ante testigos. Además, deberán remitir todo el expediente que se forme a la Subdirección de Notificación, de la Dirección de Inspección Local del Trabajo, en un término no mayor de setenta y dos horas.

Usted tiene la obligación de otorgar a los inspectores toda la información y las facilidades, apoyos y auxilios administrativos para el mejor desarrollo de la inspección y para el levantamiento del acta respectiva. Asimismo tendrá el derecho de nombrar libremente dos testigos de asistencia y manifestar en el acta lo que a su derecho convenga. No omito mencionarle que, de conformidad con el artículo 18 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en caso de que haya oposición al desahogo de la inspección, el inspector lo hará constar en una acta y, previo acuerdo del Director de Inspección Local de Trabajo, se dará vista al Ministerio Público para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que corresponda.

Con el propósito de verificar la autenticidad de esta orden de visita de inspección, de la acreditación del inspector local de trabajo, o para cualquier duda o aclaración sobre la diligencia que se ordena, favor de comunicarse a los teléfonos 55 91 02 18, 55 91 02 22 o al conmutador 55 66 22 83, 55 66 59 83 y 55 66 24 79 con las extensiones 41, 34 y 31.

ATENTAMENTE
 LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO
 Y PREVISIÓN SOCIAL

LIC. ISABEL ESPINOSA ALLEGRETTI



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
 Dirección General de Trabajo y Previsión Social
 Dirección de Inspección Local de Trabajo

FOLIO:
 EXPEDIENTE: **DG/EXP 1*/01**

**ORDEN DE VISITA DE INSPECCION SOBRE
 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
 EXTRAORDINARIA.**

Ciudad de México, D. F. a 20 de Marzo de 2001

ANEXO CINCO

C. PATRON Y/O REPRESENTANTE LEGAL DE EMPRESA

«NOMBRE»
 UBICADA EN CALLE: «CALLE_Y_NUMERO»
 COLONIA: «COLONIA»
 DELEGACION: «DELEGACION» C.F. «CP».

La suscrita Directora General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, con base en la facultad que tiene conferida de conformidad con lo dispuesto por el artículo 46 fracción VII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14, 16 y 123 apartado A fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los artículos 527-A, 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo; en los artículos 15 fracción I, 17 y 23 fracciones XIV y XV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; en los artículos 1 fracción I inciso B, 32 fracciones I, IX, X y XI, 46 fracciones I, II, IV a la IX y XIV a la XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; así como en los artículos 1, 2 fracción IV, 12 y 14 fracción I del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, faculta y comisiona de manera conjunta e indistinta a los C.C.

«INSPECTOR»

Inspectores locales de trabajo, los que deberán acreditarse con la credencial expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, para practicar visita de Inspección de Trabajo Extraordinaria, toda vez que la autoridad ha tenido conocimiento por medio de «NO DE REGISTRO», en la que denuncian violaciones a la legislación vigente con respecto a:

- | | |
|------------|-------------------------|
| Abstenerse | Contraviniendo los Art. |
| Abstenerse | Contraviniendo los Art. |
| Abstenerse | Contraviniendo los Art. |
| Abstenerse | Contraviniendo los Art. |

Por lo que esta autoridad ordena a través de la presente inspección, vigilar el cumplimiento de la normatividad, de conformidad con los artículos 17 al 22 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, los inspectores deberán entregarle, al inicio de la visita, el original de esta orden de inspección, así como la guía de sus principales derechos y obligaciones. Levantarán acta circunstanciada de la diligencia y efectuarán los interrogatorios a los trabajadores, solos o ante testigos. Además, deberán remitir todo el expediente que se forme a la Subdirección de Notificación, de la Dirección de Inspección Local de Trabajo, en un término no mayor de setenta y dos horas. Asimismo se le informa que tiene un plazo de 5 días hábiles para formular observaciones y ofrecer pruebas con relación a los hechos asentados en la presente a partir de la fecha de terminación de la misma.

Usted tiene la obligación de otorgar a los inspectores toda la información y las facilidades, apoyos y auxilios administrativos para el mejor desahogo de la inspección y para el levantamiento del acta respectiva. Tendrá derecho de nombrar libremente dos testigos de asistencia y manifestar en el acta lo que a su derecho convenga. No omito mencionarle que, de conformidad con el artículo 18 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en caso de que haya oposición al desahogo de la inspección, el inspector lo hará constar en una acta y, previo acuerdo del Director de Inspección Local de Trabajo, se dará vista al Ministerio Público para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que corresponda.

Con el propósito de verificar la autenticidad de esta orden de visita de inspección, de la acreditación del inspector local de trabajo, o para cualquier duda o aclaración sobre la diligencia que se ordena, favor de comunicarse a los teléfonos 55 91 02 18, 55 91 02 22 o al conmutador 55 66 22 83, 55 66 59 83 y 55 66 24 79 con las extensiones 41, 34 y 31.

ATENTAMENTE
LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

LIC. ISABEL ESPINOSA ALLEGRETTI

c.c.p. Subdirección de Notificación. Para su atención. Presente
 c.c.p. Subdirección de Control Normativo y Verificación. Mismo fin. Presente
 c.c.p. Padrón de Empresas del Gobierno del Distrito Federal
 c.c.p. Expediente Archivo



ASUNTO: ORDEN DE VISITA DE INSPECCION SOBRE
 CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE
 EXTRAORDINARIA

Ciudad de México, D. F. a 08 de Febrero de 2001

ANEXO SEIS

C. PATRON Y/O REPRESENTANTE LEGAL DE EMPRESA

«NOMBRE»
 UBICADA EN
 CALLE: «CALLE_Y_NUMERO»
 COLONIA: «COLONIA»
 DELEGACION: «DELEGACION» C.P. «CP»

La suscrita Directora General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, con base en la facultad que tiene conferida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 fracción VII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, y al tenor de lo dispuesto en los artículos 14, 16 y 123 apartado A fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los artículos 527-A, 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo; en los artículos 15 fracción I, 17 y 23 fracciones XIV y XV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; en los artículos 7 fracción I inciso B, 32 fracciones I, IX, X y XI, 46 fracciones I, II, IV a la IX y XIV a la XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; en los artículos 3 y 11 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; así como en los artículos 1, 2, fracción IV, 12 y 14 fracción I del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; faculta y comisiona de manera conjunta e indistinta a los C.

«INSPECTOR».

Inspectores locales de trabajo, los que deberán acreditarse con la credencial expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, para practicar la visita de inspección que se ordena a través de la presente, a efecto de que esta autoridad vigile el cumplimiento de los derechos y obligaciones que se desprenden de las fracciones XIV y XV apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de los artículos 132 fracciones I, III a V, XIV, XVII, XVIII, XXIV y XXVIII, 504, 509 al 511, 512-D y 512-F y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo; de los artículos 5, 13 al 15, 17, 29 al 39, 52, 53, 93, 94, 102, 111, 123, 125, 126, 130 al 134 y 142 al 161 y demás relativos y aplicables del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, así como de las Normas Oficiales Mexicanas, del Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo que rijan en el centro de trabajo.

De conformidad con los artículos 17 al 22 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, los inspectores deberán entregarle, al inicio de la visita el original de esta orden de inspección, así como la guía de sus principales derechos y obligaciones. Levantarán acta circunstanciada de la diligencia y efectuarán los interrogatorios a los trabajadores, solos o ante testigos. Además, deberán remitir todo el expediente que se forme a la Subdirección de Notificación, de la Dirección de Inspección Local de Trabajo, en un término no mayor de setenta y dos horas.

Usted tiene la obligación de otorgar a los inspectores toda la información y las facilidades, apoyos y auxilios administrativos para el mejor desarrollo de la inspección y para el levantamiento del acta respectiva. Asimismo tendrá el derecho de nombrar libremente dos testigos de asistencia y manifestar en el acta lo que a su derecho convenga. No omito mencionarle que, de conformidad con el artículo 18 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en caso de que haya oposición al desahogo de la inspección, el inspector lo hará constar en una acta y, previo acuerdo del Director de Inspección Local de Trabajo, se dará vista al Ministerio Público para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que corresponda.

Con el propósito de verificar la autenticidad de esta orden de visita de inspección, de la acreditación del inspector local de trabajo, o para cualquier duda o aclaración sobre la diligencia que se ordena, favor de comunicarse a los teléfonos 55 91 02 18, 55 91 02 22 o al conmutador 55 66 22 83, 55 66 59 83 y 55 66 24 79 con las extensiones 41, 34 y 31.

ATENTAMENTE
 LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO
 Y PREVISION SOCIAL

LIC. ISABEL ESPINOSA ALLEGRETTI



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
 Dirección General de Trabajo y Previsión Social
 Dirección de Inspección Local de Trabajo

CIUDAD DE MÉXICO

FOLIO: _____

EXPEDIENTE:

DG/«EXP 1w/01

ASUNTO: ORDEN DE VISITA DE INSPECCION SOBRE
 CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE
 ORDINARIA DE COMPROBACIÓN.

Ciudad de México, D. F. a 13 de Febrero de 2001

ANEXO SIETE

C. REPRESENTANTE LEGAL DE EMPRESA

«NOMBRE»
 UBICADA EN
 CALLE: «CALLE_Y_NUMERO»
 COLONIA: «COLONIA»
 DELEGACION: «DELEGACION» C.P. «CP»

La suscrita Directora General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, con base en la facultad que tiene conferida en lo dispuesto en el artículo 46 fracción VII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14, 16 y 123 apartado A fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los artículos 527-A, 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo; en los artículos 15 fracción I, 17 y 23 fracciones XVI y XV de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; en los artículos 7 fracción I inciso B, 32 fracciones I, IX, X y XI, 46 fracciones I, II, IV a la IX y XIV a la XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; en los artículos 3 y 11 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; así como en los artículos 1, 2, fracción IV, 12 y 13 fracción III y los demás concordantes y aplicables del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; faculta y comisiona de manera conjunta e indistinta a los C.C.

«INSPECTOR»

inspectores locales de trabajo, los que deberán acreditarse con la credencial expedida por esta Dirección General de Trabajo y Previsión Social, para practicar la visita de inspección que se ordena a través de la presente, a efecto de que esta autoridad vigile el cumplimiento de los derechos y obligaciones que se desprenden del artículo 123 Apartado A fracciones XIV y XV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de los artículos 132 fracciones I, III a V, XIV, XVII, XXIII, XXIV y XXVIII, 504, 509 al 511, 512-D y 512-F de la Ley Federal del Trabajo; de los artículos 5, 13 al 15, 17, 29 al 39, 52, 53, 93, 94, 102, 111, 123, 125, 126, 130 al 134 y 142 al 161 del reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, así como de las Normas Oficiales Mexicanas, del Contrato Colectivo del Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo que rijan en el centro de trabajo que se inspecciona.

De conformidad con los artículos 17 al 22 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, los inspectores deberán entregarle, al inicio de la visita el original de esta orden de inspección, así como la guía de sus principales derechos y obligaciones. Levantarán acta circunstanciada de la diligencia y efectuarán los interrogatorios a los trabajadores, solos o ante testigos. Además, deberán remitir todo el expediente que se forme a la Subdirección de Notificación, de la Dirección de Inspección Local del Trabajo, en un término no mayor de setenta y dos horas.

Usted tiene la obligación de otorgar a los inspectores toda la información y las facilidades, apoyos y auxilios administrativos para el mejor desarrollo de la inspección y para el levantamiento del acta respectiva. Asimismo tendrá el derecho de nombrar libremente dos testigos de asistencia y manifestar en el acta lo que a su derecho convenga. No omito mencionarle que, de conformidad con el artículo 18 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en caso de que haya oposición al desarrollo de la inspección, el inspector lo hará constar en una acta y, previo acuerdo del Director de Inspección Local de Trabajo, se dará vista al Ministerio Público para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que corresponda.

Con el propósito de verificar la autenticidad de esta orden de visita de inspección, de la acreditación del inspector local de trabajo, o para cualquier duda o aclaración sobre la diligencia que se ordena, favor de comunicarse a los teléfonos 55 91 02 18, 55 91 02 22 o al conmutador 55 66 22 83, 55 66 59 83 y 55 66 24 79 con las extensiones 41, 34 y 31.

ATENTAMENTE
 LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO
 Y PREVISION SOCIAL

LIC. ISABEL ESPINOSA ALLEGRETTI

c.c.p. Subdirección de Notificación. Para su atención. Presente
 c.c.p. Subdirección de Control Normativo y Verificación. Mismo fin. Presente
 c.c.p. Padrón de Empresas del Gobierno del Distrito Federal
 c.c.p. Expediente Archivo
 C.C. ASISTENTES ADMINISTRATIVOS

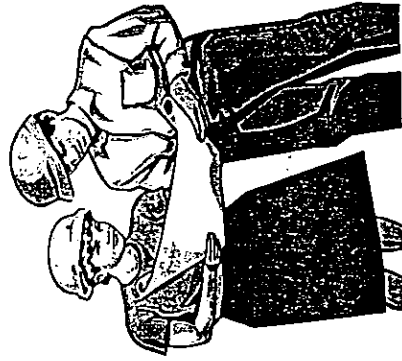
**RECUERDA QUE ES TU DERECHO RECIBIR
ESTA GUIA, POR LO QUE TENDRAS QUE
FIRMAR DE RECIBIDO**

NOMBRE _____

DOCUMENTO CON LO QUE ACREDITA EL CARÁCTER

DE _____

FIRMA _____ **FECHA** _____



Gobierno del Distrito Federal



Ciudad de México

SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Previsión Social

Dirección de Inspección Local del Trabajo

Insurgentes Sur No. 11

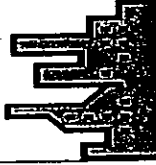
Colonia Juárez 06600, México, D.F.

Tel. 55-91-02-18 y 55-91-02-22

ANEXO OCHO

SR. EMPRESARIO CUMPLE CON TUS OBLIGACIONES Y EJERCE TUS DERECHOS

DE ACUERDO A LOS ARTICULOS 14 Y 16 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT) Y EL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL (REGIASVLL) ART. 17 TU ESTAS PROTEGIDO Y CUENTAS CON TUS DERECHOS QUE HARAS VALER SI TE REALIZAN UNA INSPECCION.



ASIMISMO DENTRO DEL ART. 18 DEL (REGIASVLL) ENTRE TUS OBLIGACIONES O TUS REPRESENTANTES, ESTA LA DE PERMITIR EL ACCESO AL CENTRO DE TRABAJO QUE SE UBIQUE EN EL DOMICILIO SEÑALADO EN LA ORDEN QUE TE ENTREGARA EL INSPECTOR JUNTO CON ESTA GUIA.



DERECHOS

- El inspeccionado tendrá derecho, solo en los casos de Visita de Inspección ORDINARIA, a que se entregue previo citatorio en el centro de trabajo, por lo menos, con 24 horas de antelación al día en que se desahogará la inspección.
- De conformidad con el artículo 17 segundo párrafo del RGIAVLL, la orden de inspección deberá contener los requisitos legales y el inspector entregará al patrón, su representante o con quien atienda la diligencia, el original de dicha orden, así como la presente guía y listado de documentos que deberá exhibir.
- El patrón, su representante o con quien atienda la diligencia podrá solicitar al inspector que se identifique y acredite su personalidad como Inspector Local de Trabajo, con credencial vigente expedida a su favor por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, que contenga la fotografía y la firma de quien la porta.
- Durante el procedimiento de inspección y de aplicación de sanciones, el patrón o su representante legal podrá interponer o recurrir los actos por la vía administrativa, a través de recurso de inconformidad y así como aportar pruebas que considere necesarias.
- Representa una garantía Individual que la autoridad levante acta circunstanciada de la visita con el patrón o su representante.
- El patrón, su representante o quien atienda la diligencia podrá, en todo momento comunicarse a los teléfonos 55 91 02 22 y 55 91 02 18, a efecto de cerciorarse de la autenticidad de la orden de inspección y de la personalidad del que dice ser inspector. Sin embargo si decide no ejercer este derecho, la inspección deberá llevarse a cabo, sin que pueda desvirtuarse su validez.

OBLIGACIONES

- El patrón, su representante o quien atienda la diligencia deberá permitir el acceso del inspector a TODO el centro de trabajo que se ubique en el domicilio señalado en la orden, no pudiéndose hacer omisión de espacio alguno, a menos que se encuentre fuera del domicilio de referencia.
- En todo momento el inspeccionado deberá permitir el acceso al centro de trabajo, en general no podrá impedir el desahogo de la visita de inspección, ya que de hacerlo podría originarle responsabilidad administrativa y puede derivar en responsabilidad de tipo penal para el inspeccionado.
- El patrón, su representante o quien atienda la diligencia deberá otorgar al inspector toda clase de facilidades, apoyos y auxilio administrativo, no solo para el desahogo de la diligencia, sino también para el levantamiento del acta respectiva.
- El inspector podrá requerir, si detecta violaciones a los derechos de los trabajadores, que se anexen copias del Contrato Colectivo que, en su caso, rija en el centro de trabajo inspeccionado, así como del Reglamento Interior de Trabajo.



ANEXO NUEVE

ASUNTO: ACTA CIRCUNSTANCIADA DE INSPECCION
DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
ORDINARIA INICIAL.

EN LA CIUDAD DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS _____ HORAS DEL DIA _____ DE _____ DE DOS MIL, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS: 14, 16 Y 123 APARTADO "A" FRACCION XXXI DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; EN LOS ARTICULOS 527-A Y 540 AL 550 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; EN LOS ARTICULOS: 1, 8, 9, 10, 12, 13 FRACCION I, 17 AL 22 Y 27 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL, Y PREVIO CITATORIO ENTREGADO EN ESTE CENTRO DE TRABAJO, EN FECHA _____ DE _____ DE DOS MIL, ASI COMO EL ANEXO SOBRE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, LOS CUALES FUERON RECIBIDOS Y FIRMADOS POR EL C. _____ QUIEN DIJO SER _____ DEL CENTRO DE TRABAJO. -----EL ACTUANTE C. _____, INSPECTOR LOCAL DE TRABAJO, SE CONSTITUYE EN EL CENTRO DE TRABAJO DENOMINADO: _____, UBICADO EN LA CALLE: _____, NUMERO: _____, COLONIA: _____; DELEGACION: _____; CODIGO POSTAL: _____, CON NUMERO TELEFONICO: _____, CERCIORANDOSE DE SER EL DOMICILIO SEÑALADO EN LA ORDEN DE INSPECCION POR NOMENCLATURA DE LA CALLE, NUMERO EXTERIOR _____ Y LETRERO ALUSIVO EN LA FACHADA DEL INMUEBLE _____; ASI COMO DE SER LA RAZON SOCIAL POR CEDULA DE IDENTIFICACION FISCAL CON CLAVE DE REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES _____ LA CUAL COINCIDE CON LOS DATOS IMPRESOS EN LA ORDEN CORRESPONDIENTE, A EFECTO DE DAR CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE INSPECCION SOBRE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, CON NUMERO DE FOLIO Y EXPEDIENTE CITADOS AL RUBRO, DE FECHA _____ DE _____ DE DOS MIL, GIRADA Y FIRMADA POR EL C. _____ DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, EN LA QUE SE INSTRUYE PRACTICAR INSPECCION ORDINARIA INICIAL DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO A ESTE CENTRO DE TRABAJO, A EFECTO DE QUE ESTA AUTORIDAD VIGILE EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DESPRENDEN DEL ARTICULO 123 APARTADO "A" FRACCIONES I A LA XIII, XVII, XXI A LA XXV, XXVII, XXIX Y XXX DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; DE LOS ARTICULOS 5, 7, 8 AL 15, 20 AL 136, 142, 153-A AL 153-J, 153-M AL 153-W, 154 AL 162, 164 AL 186, 285 AL 330, 344 AL 353-I, 354, 356 AL 359, 362 AL 365, 368, 372, 386 AL 397, 399-BIS AL 403, 422 AL 430, 433 AL 469 Y DEMAS APLICABLES Y RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; ASI COMO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE RIJAN EN ESTE CENTRO DE TRABAJO. -----PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA DILIGENCIA, EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA COMPARECIENDO QUIEN DICE LLAMARSE _____, EL CUAL MANIFIESTA QUE: " SOY EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA", ACREDITANDO SU PERSONALIDAD A TRAVES DE INSTRUMENTO NOTARIAL NUMERO: _____, DE FECHA _____ DE _____ DE _____, PASADA ANTE LA FE DEL C. _____, TITULAR DE LA NOTARIA PUBLICA NUMERO: _____ DEL _____, MEDIANTE EN EL CUAL SE LE OTORGA PODER GENERAL PARA ACTOS DE _____ Y SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL EXPEDIDA A SU FAVOR POR EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL LA CUAL CONTIENE FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE COINCIDE CON LOS RASGOS FISICOS DE QUIEN LA EXHIBE Y CON NUMERO DE FOLIO: _____, ADEMAS DE ESTAR VIGENTE DURANTE EL PRESENTE AÑO, DOCUMENTOS DE LOS QUE SE ANEXAN COPIAS SIMPLES AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA. -----EN ESTE MISMO ACTO EL INSPECTOR ACTUANTE SE IDENTIFICA ANTE QUIEN ATIENDE LA DILIGENCIA MOSTRANDO PARA TAL EFECTO CREDENCIAL EXPEDIDA A SU FAVOR POR LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE LO ACREDITA COMO INSPECTOR LOCAL DE TRABAJO, CON NUMERO DE REGISTRO DG/ILT/_____, LA CUAL CONTIENE FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE COINCIDE CON LOS RASGOS FISICOS DE QUIEN LA EXHIBE Y SE ENCUENTRA VIGENTE DURANTE EL PRESENTE AÑO, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 17 PARRAFO TERCERO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. HECHO LO ANTERIOR EL INSPECTOR ACTUANTE PROCEDE A ENTREGAR AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA ORIGINAL DE LA ORDEN ESCRITA DE VISITA DE INSPECCION, CON FIRMA AUTOGRAFA DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EL LICENCIADO _____, ASI COMO LA GUIA QUE CONTIENE LOS

PRINCIPALES DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INSPECCIONADO, DE LOS CUALES SE ANEXAN COPIAS CON ACUSE DE RECIBO AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 17 PARRAFO SEGUNDO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL, UNA VEZ EXPLICADO EL ALCANCE, CONTENIDO Y CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA INSPECCION Y QUE SE REQUIEREN LAS FACILIDADES, APOYOS Y AUXILIOS DE CARACTER ADMINISTRATIVO PARA QUE LA INSPECCION SE PRACTIQUE Y SE LEVANTE EL ACTA RESPECTIVA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 18 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL, APERCIBIENDOSE AL REPRESENTANTE LEGAL DE QUE EN CASO DE NO OTORGARLAS EL INSPECTOR LO HARA CONSTAR EN LA PRESENTE Y PREVIO ACUERDO DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, SE DARA VISTA AL MINISTERIO PUBLICO PARA LOS EFECTOS LEGALES PROCEDENTES, INDEPENDIENTEMENTE DE LA SANCION ADMINISTRATIVA QUE PROCEDA, POR LO QUE EL REPRESENTANTE LEGAL MANIFIESTA QUE: "ENTIENDO Y CONOZCO LOS ALCANCES, CONTENIDO Y CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA PRESENTE ACTUACION, POR LO QUE ESTOY DE ACUERDO CON EL DESAHOGO DE LA MISMA Y PARA TAL EFECTO OTORGO TODAS LAS FACILIDADES QUE SE REQUIERAN". EN ESTE ACTO SE INVITA AL REPRESENTANTE LEGAL DE CONDUCIRSE CON VERDAD APERCIBIDO DE LOS ILICITOS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES ANTE AUTORIDAD DISTINTA DE LA JUDICIAL EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 247 FRACCION I DEL CODIGO PENAL VIGENTE PARA EL DISTRITO FEDERAL, POR LO QUE LOS DATOS OBTENIDOS DURANTE LA DILIGENCIA SE REALIZAN BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD. -----EL INSPECTOR QUE ACTUA HACE DEL CONOCIMIENTO AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, QUE TIENE DERECHO PARA FORMULAR OBSERVACIONES Y OFRECER PRUEBAS EN RELACION A LOS HECHOS CONTENIDOS DURANTE EL DESAHOGO DEL ACTA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 22 PRIMER PARRAFO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. -----ACTO SEGUIDO EL INSPECTOR ACTUANTE LE REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL SE SIRVA DESIGNAR A DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA PARA LOS EFECTOS DE ESTA INSPECCION, APERCIBIDO DE QUE EN CASO DE NO HACERLO EL SUSCRITO INSPECTOR LOS NOMBRARA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 18 SEGUNDO PARRAFO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL, POR LO QUE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA NOMBRA LIBREMENTE A LOS C. C. ----- Y -----, LOS CUALES SE IDENTIFICAN CON CREDENCIALES EXPEDIDAS A SU FAVOR POR EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL LAS CUALES CONTIENEN FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE COINCIDEN CON LOS RASGOS FISICOS DE QUIENES LAS EXHIBEN Y CON NUMEROS DE FOLIO: -----, ADEMAS DE ESTAR VIGENTES DURANTE EL PRESENTE AÑO, RESPECTIVAMENTE, AMBAS PERSONAS MANIFIESTAN TENER COMO DOMICILIO PARA OIR Y RECIBIR TODO TIPO DE NOTIFICACIONES EL MISMO EN EL QUE SE ACTUA, SE ANEXAN COPIAS SIMPLES AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA. -----EL INSPECTOR LOCAL DE TRABAJO QUE ACTUA SE IDENTIFICA ANTE LOS TESTIGOS, MOSTRANDO PARA TAL EFECTO CREDENCIAL EXPEDIDA A SU FAVOR POR LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, QUE LO ACREDITA COMO INSPECTOR LOCAL DE TRABAJO CON NUMERO DE REGISTRO DG/ILT/-----, LA CUAL SE ENCUENTRA VIGENTE DURANTE EL PRESENTE AÑO, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 17 TERCER PARRAFO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. -----ACTO SEGUIDO EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL LA PRESENCIA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO, PARA LO CUAL MANIFIESTA QUE: " EN ESTA EMPRESA NO SE CUENTA CON SINDICATO ", POR LO QUE SE REQUIERE LA PRESENCIA DE TODOS LOS TRABAJADORES A FIN DE QUE DESIGNEN A UN REPRESENTANTE COMUN DE LOS MISMOS, SOLO PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA PRESENTE INSPECCION, ELIGIENDO ASI AL C. -----, QUIEN ACREDITA SU RELACION LABORAL CON LA EMPRESA CON -----, Y SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL EXPEDIDA A SU FAVOR POR EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL LA CUAL CONTIENE FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE COINCIDE CON LOS RASGOS FISICOS DE QUIEN LA EXHIBE Y CON NUMERO DE FOLIO: -----, ADEMAS DE ESTAR VIGENTE DURANTE EL PRESENTE AÑO, DOCUMENTOS DE LOS QUE SE ANEXAN COPIAS SIMPLES AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA. -----EL INSPECTOR LOCAL DE TRABAJO QUE ACTUA SE IDENTIFICA ANTE EL REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES, MOSTRANDO PARA TAL EFECTO CREDENCIAL EXPEDIDA A SU FAVOR POR LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE LO ACREDITA COMO INSPECTOR LOCAL DE TRABAJO, CON NUMERO DE REGISTRO DG/ILT/-----, LA CUAL CONTIENE FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE COINCIDE CON LOS RASGOS FISICOS DE QUIEN LA EXHIBE Y

SE ENCUENTRA VIGENTE DURANTE EL PRESENTE AÑO, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 17 PARRAFO TERCERO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. -----EN ESTE MOMENTO SE INVITA A LAS PARTES ANTES CITADAS A CONDUCIRSE CON VERDAD DURANTE EL DESAHOGO DE LA DILIGENCIA, APERCIBIDOS DE LOS ILICITOS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES ANTE AUTORIDAD DISTINTA DE LA JUDICIAL EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 247 FRACCION I DEL CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL, POR LO QUE TODOS LOS DATOS OBTENIDOS DURANTE EL DESARROLLO DE LA INSPECCION SE REALIZARAN BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD. -----EL INSPECTOR QUE ACTUA PROCEDE A REALIZAR LOS INTERROGATORIOS A: -----TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN LABORANDO EN ESTE CENTRO DE TRABAJO, INVITANDOLOS A CONDUCIRSE CON VERDAD APERCIBIDOS DE LOS ILICITOS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES ANTE AUTORIDAD DISTINTA DE LA JUDICIAL EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 247 FRACCION I DEL CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL, POR LO QUE LOS DATOS OBTENIDOS DURANTE EL INTERROGATORIO SE TENDRAN BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD. EL ACTUANTE SE CERCIOA DE QUE SON TRABAJADORES DE LA EMPRESA POR ASI MANIFESTARLO EL REPRESENTANTE LEGAL Y POR SER RECONOCIDOS AMPLIAMENTE COMO TRABAJADORES SUYOS, ADEMAS PORQUE SE CERCIOA QUE LAS PERSONAS INTERROGADAS LABORAN EN ESTE CENTRO DE TRABAJO YA QUE SE ENCUENTRAN REALIZANDO ACTIVIDADES PROPIAS DE LA EMPRESA, Y POR QUE A PREGUNTA EXPRESA, TODOS Y CADA UNO DE ELLOS CONTESTARON QUE: "SI LABORAMOS EN ESTE CENTRO DE TRABAJO". CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 20 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. -----ACTO SEGUIDO EL INSPECTOR QUE ACTUA LE REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA LA EXHIBICION DE LOS DOCUMENTOS ORIGINALES Y DE RESULTAR PROCEDENTE COPIA SIMPLE CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 18 PRIMER PARRAFO, 21 Y 22 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL; OBTENIENDOSE LOS SIGUIENTES RESULTADOS: 2.- INFORMACION GENERAL: A) ACTA CONSTITUTIVA Y REFORMAS EN SU CASO: ----- B) ACTIVIDAD REAL DE LA EMPRESA: ----- C) REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES ----- D) REGISTRO PATRONAL ANTE EL I.M.S.S. CON CLASE Y GRADO DE RIESGO: ----- E) TOTAL DE TRABAJADORES: ----- DESGLOSADO POR SEXO: ----- HOMBRES: ----- MUJERES: -----, MENORES DE EDAD: ----- -- MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O PERIODO DE LACTANCIA: ----- SINDICALIZADOS: ----- DE CONFIANZA: ----- EVENTUALES: ----- DISCAPACITADOS: ----- Y EXTRANJEROS: ----- F) CAMARA PATRONAL Y REGISTRO: ----- G) SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO Y CENTRAL OBRERA: ----- H) DOMICILIO FISCAL: ----- I) CAPITAL CONTABLE ACTUAL: ----- 3.- TRABAJO DE MENORES: A) PERMISO DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y CERTIFICADOS MEDICOS (ARTS. 23, 173, 174 LFT): ----- B) LUGAR Y TIPO DE TRABAJO: ----- JORNADA DE TRABAJO: ----- DIAS DE DESCANSO: ----- TIEMPO EXTRAORDINARIO: ----- VACACIONES: ----- (ART. 22, 175 AL 180 LFT): C) REGISTRO DE INSPECCION ESPECIAL (ARTS. 173, 180-II LFT): ----- 4.- TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O LACTANCIA: EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA MANIFIESTA QUE ----- CUENTA CON MUJERES EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA. ----- A) JORNADA DE TRABAJO: -----, DIAS DE DESCANSO -----, VACACIONES ----- B) DESCANSO PRE Y POSTNATAL ----- C) PERIODO DE LACTANCIA: ----- 5.- CONTRATACION: ----- A) INDIVIDUAL: ----- B) COLECTIVA: -----, FECHA DEL DEPOSITO ANTE LA JUNTA: -----, FECHA DE LA ULTIMA REVISION SINDICATO CENTRAL: -----, REGISTRO: -----, LEY: ----- 6.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: ----- A) ACTA DE INTEGRACION DE LA COMISION: ----- B) FECHA DE DEPOSITO ANTE LA JUNTA: ----- 7.- SALARIOS Y DESCUENTOS: ----- A) NOMINAS DE SEIS MESES A LA FECHA: ----- B) RECIBOS DE PAGO: ----- 8.- JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO: ----- A) TARJETAS DE ASISTENCIA O REGISTRO DE ENTRADAS Y SALIDAS: ----- 9.- COMPROBANTES DE PAGO: DE AGUINALDO: -----, VACACIONES: -----, PRIMA VACACIONAL: -----, DIAS DE DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIOS: -----, PRIMA DOMINICAL: -----, HORAS EXTRAS: ----- 10.- PARTICIPACION DE UTILIDADES: ----- A) DECLARACION ANUAL NORMAL Y COMPLEMENTARIAS DEL ULTIMO EJERCICIO FISCAL: ----- B) PROYECTO DE REPARTO DE UTILIDADES: -----, ACTA DE LA COMISION REVISORA: -----, RECIBOS DE PAGO: ----- 11.- PAGOS REALIZADOS POR LA EMPRESA: ----- A) I.M.S.S.: ----- SIENDO EL ULTIMO EN BANCO ----- DE FECHA CON ----- TRABAJADORES COTIZANDO. B) INFONAVIT: ----- SIENDO EL ULTIMO EN BANCO ----- DE FECHA ----- CONTANDO CON ----- CREDITOS Y ----- DE EXPEDIENTES. ----- C) SAR-AFORE: ----- SIENDO EL

ULTIMO EN BANCO --- CON FECHA. --- D) FONACOT: --- CON NUMERO DE EXPEDIENTES Y --- CON CREDITOS. 12.- **CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:** --- A) INTEGRACION Y REGISTRO DE LA COMISION MIXTA: --- B) PLANES, PROGRAMAS Y SU REGISTRO: --- C) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES: ---(FORMATOS). --- D) CLAUSULAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN CADA TIPO DE CONTRATACION: --- **13.-CUADRO GENERAL DE ANTIGUEDADES:** ACTA DE INTEGRACION ----- CON FECHA ----- EL CUAL CUENTA CON ---, ---**14.- OTORGAMIENTOS DE BECAS, ALFABETIZACION, FOMENTO A LAS ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS:** A) COMPROBANTES QUE LO ACREDITEN: ----- VISTOS LOS RESULTADOS QUE ANTECEDEN EL INSPECTOR QUE ACTUA, CONCEDE EL USO DE LA PALABRA A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN ESTA DILIGENCIA, A FIN DE QUE MANIFIESTEN LO QUE A SUS INTERESES CONVenga, POR LO QUE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, MANIFIESTA QUE: "-----", POR LO QUE RESPECTA AL REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES, MANIFIESTA QUE: "-----", VISTAS LAS MANIFESTACIONES EL INSPECTOR ACTUANTE HACE DEL CONOCIMIENTO AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA EL DERECHO QUE TIENE PARA OFRECER PRUEBAS POR ESCRITO EN RELACION A LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE ACTA, DENTRO DE UN TERMINO DE CINCO DIAS HABILES CONTADOS A PARTIR DEL CIERRE DE LA PRESENTE ACTA, EN LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, EN EL AREA DE OFICINA DE PARTES, UBICADA EN LA AVENIDA DE LOS INSURGENTES SUR NUMERO ONCE, ESQUINA CON PASEO DE LA REFORMA, COLONIA: JUAREZ, DELEGACION: CUAUHTEMOC, CODIGO POSTAL: 06600, CON UN HORARIO DE NUEVE A CATORCE TREINTA HORAS DE LUNES A VIERNES, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 22 PRIMER PARRAFO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. --- NO HABIENDO OTRO ASUNTO QUE HACER CONSTAR EN LA PRESENTE ACTA CIRCUNSTANCIADA SE DA POR CONCLUIDA LA DILIGENCIA SIENDO LAS --- HORAS DEL MISMO DIA DE SU INICIO Y PREVIA LECTURA LA RATIFICAN EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES LOS QUE INTERVIENEN, FIRMANDOLA AL MARGEN Y AL CALCE LOS QUE QUISIERON Y PUDIERON HACERLO, DEJANDOSE COPIA AUTOGRAFA DEL ACTA AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y AL REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES.-

CONSTE-----

REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES

TESTIGOS DE ASISTENCIA

INSPECTORES LOCALES DE TRABAJO

C. ROSA MARLEN PEÑALOZA BARRERA

C. MARIA DEL SOCORRO ELORZA SANCHEZ

C. JOSE RAUL BAUTISTA VELASCO

C. CESAR BRISEÑO MEJIA

ASUNTO: ACTA CIRCUNSTANCIADA DE INSPECCION DE
CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
ORDINARIA INICIAL.

EN LA CIUDAD DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS ----- HORAS DEL DIA ----- DE ----- DE
DOS MIL, EL QUE ACTUA -----, INSPECTOR LOCAL DE TRABAJO, CON FUNDAMENTO EN
LOS ARTICULOS 14, 16 Y 123 APARTADO A FRACCIONES XXXI PRIMER PARRAFO DE LA
CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; EN LOS ARTICULOS: 15, 16, 17 Y 23
FRACCION XIV, XV Y XXII DE LA LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL DISTRITO
FEDERAL; EN EL ARTICULO 42 FRACCIONES VII Y VIII DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA
ADMINISTRACION PUBLICA DEL DISTRITO FEDERAL; EN LOS ARTICULOS: 1, 8, 9, 10, 12, 13 FRACCION
I, 17 AL 24 Y 27 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES
POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. SE CONSTITUYE EN EL CENTRO DE TRABAJO
DENOMINADO: "-----", UBICADO EN LA CALLE: -----, NUMERO: -----, COLONIA: -----;
DELEGACION: -----, CODIGO POSTAL: -----, CON NUMERO TELEFONICO: -----, CERCIORÁNDOSE
DE SER EL DOMICILIO SEÑALADO EN LA ORDEN DE INSPECCION POR NOMENCLATURA DE LA CALLE,
NUMERO EXTERIOR ----- Y LETRERO ALUSIVO EN LA FACHADA DEL INMUEBLE, ASI COMO DE SER LA
RAZON SOCIAL POR CEDULA DE IDENTIFICACION FISCAL CON CLAVE DE REGISTRO FEDERAL DE
CONTRIBUYENTES ----- LA CUAL COINCIDE CON LOS DATOS IMPRESOS EN LA ORDEN
CORRESPONDIENTE. ---A EFECTO DE DAR CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE INSPECCION SOBRE
CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, CON NUMERO DE FOLIO Y
EXPEDIENTE CITADOS AL RUBRO, DE FECHA ----- DE ----- DE DOS MIL, GIRADA Y FIRMADA POR
EL LICENCIADO -----, DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, EN LA QUE
SE INSTRUYE PRACTICAR INSPECCION ORDINARIA INICIAL SOBRE CONDICIONES GENERALES DE
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO A ESTE CENTRO DE TRABAJO, A EFECTO DE QUE ESTA
AUTORIDAD VIGILE EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DESPRENDEN
DEL ARTICULO 123 APARTADO A FRACCIONES XIV Y XV DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; DE LOS ARTICULOS 132 FRACCIONES I, III, IV, V, XVI, XVII, XVIII, XXIV
Y XXVIII, 504, 509, 510, 511, 512-D 512-F 527, 527-A, 540 AL 550 Y DEMAS APLICABLES Y RELATIVOS
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL REGLAMENTO
INTERIOR DE TRABAJO QUE RIJAN EN ESTE CENTRO DE TRABAJO; DE LOS ARTICULOS 1, 2, 3, 5, 13,
17, 29 AL 39, 52, 53, 93, 94, 102, 111, 123, 125, 126, 130 AL 134, 142 AL 148, 149, 150 AL 160 Y 161 DEL
REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, ASI COMO DE
LAS NORMAS OFICIALES MEXICANAS. --- PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA DILIGENCIA EL
INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE LEGAL DEL CENTRO DE
TRABAJO COMPARECIENDO QUIEN DICE LLAMARSE -----, EL CUAL MANIFIESTA QUE: " SOY EL
REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA". ACREDITANDO SU PERSONALIDAD A TRAVES DE
INSTRUMENTO NOTARIAL NUMERO: -----, DE FECHA ----- DE ----- DE -----
-----, PASADA ANTE LA FE DEL LICENCIADO. -----, TITULAR DE LA NOTARIA PUBLICA NUMERO: -
----- DEL -----, MEDIANTE EN EL CUAL SE LE OTORGA PODER GENERAL PARA ACTOS:-
----- Y SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL EXPEDIDA A SU FAVOR POR EL
INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL LA CUAL CONTIENE FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE COINCIDE CON
LOS RASGOS FISICOS DE QUIEN LA EXHIBE Y CON NUMERO DE FOLIO: -----, ADEMÁS DE
ESTAR VIGENTE DURANTE EL PRESENTE AÑO, DOCUMENTOS DE LOS QUE SE ANEXAN COPIAS
SIMPLES AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA. ---EN ESTE ACTO EL INSPECTOR ACTUANTE SE
IDENTIFICA ANTE EL REPRESENTANTE LEGAL CON CREDENCIAL EXPEDIDA A SU FAVOR POR LA
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE LO ACREDITA COMO INSPECTOR
LOCAL DE TRABAJO, CON NUMERO DE REGISTRO DG/ILT/-----, LA CUAL CONTIENE FIRMA Y
FOTOGRAFIA QUE COINCIDE CON LOS RASGOS FISICOS DE QUIEN LA EXHIBE Y SE ENCUENTRA
VIGENTE DURANTE EL PRESENTE AÑO, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 22 PRIMER PARRAFO
DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR
VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL; HECHO LO ANTERIOR EL INSPECTOR ACTUANTE
PROCEDE A ENTREGAR AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA ORIGINAL DE LA ORDEN
ESCRITA DE VISITA DE INSPECCION, CON FIRMA AUTOGRAFA DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL EL LICENCIADO -----, ASI COMO LA GUIA QUE CONTIENE LOS
PRINCIPALES DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INSPECCIONADO, DE LOS CUALES SE ANEXAN
COPIAS CON ACUSE DE RECIBO AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA, CON FUNDAMENTO EN EL

ARTICULO 17 SEGUNDO PARRAFO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL, Y UNA VEZ EXPLICADO EL ALCANCE, CONTENIDO Y CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA INSPECCION Y QUE SE REQUIEREN LAS FACILIDADES, APOYOS Y AUXILIOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO PARA QUE LA INSPECCION SE PRACTIQUE Y SE LEVANTE EL ACTA RESPECTIVA CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 18 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL, APERCIBIENDOSE AL REPRESENTANTE LEGAL DE QUE EN CASO DE NO OTORGARLAS EL INSPECTOR LO HARA CONSTAR EN LA PRESENTE Y PREVIO ACUERDO DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, SE DARA VISTA AL MINISTERIO PUBLICO PARA LOS EFECTOS LEGALES PROCEDENTES, INDEPENDIENTEMENTE DE LA SANCION ADMINISTRATIVA QUE PROCEDA, POR LO QUE EL REPRESENTANTE LEGAL MANIFIESTA QUE: "ENTIENDO Y CONOZCO LOS ALCANCES, CONTENIDO Y CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA PRESENTE ACTUACION, POR LO QUE ESTOY DE ACUERDO CON EL DESAHOGO DE LA MISMA Y PARA TAL EFECTO OTORGO TODAS LAS FACILIDADES QUE SE REQUIERAN". EN ESTE ACTO SE INVITA AL REPRESENTANTE LEGAL DE CONDUCIRSE CON VERDAD APERCIBIDO DE LOS ILICITOS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES ANTE AUTORIDAD DISTINTA DE LA JUDICIAL EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 247 FRACCION I DEL CODIGO PENAL VIGENTE PARA EL DISTRITO FEDERAL, POR LO QUE LOS DATOS OBTENIDOS DURANTE LA DILIGENCIA SE REALIZAN BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD. EL INSPECTOR QUE ACTUA HACE DEL CONOCIMIENTO AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA QUE TIENE DERECHO PARA FORMULAR OBSERVACIONES Y OFRECER PRUEBAS EN RELACION A LOS HECHOS CONTENIDOS DURANTE EL DESAHOGO DE LA PRESENTE ACTA CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 22 PRIMER PARRAFO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. ---ACTO SEGUIDO EL INSPECTOR ACTUANTE LE REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL SE SIRVA DESIGNAR A DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA PARA LOS EFECTOS DE ESTA INSPECCION, APERCIBIDO DE QUE EN CASO DE NO HACERLO EL SUSCRITO INSPECTOR LOS NOMBRARA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 18 SEGUNDO PARRAFO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL, POR LO QUE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA NOMBRA LIBREMENTE A LOS C. C. ----- Y -----, IDENTIFICANDOSE CON CREDENCIALES EXPEDIDAS A SU FAVOR POR EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL LAS CUALES CONTIENEN FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE COINCIDEN CON LOS RASGOS FISICOS DE QUIENES LAS EXHIBEN Y CON NUMEROS DE FOLIO: - -----, ADEMAS DE ESTAR VIGENTES DURANTE EL PRESENTE AÑO, RESPECTIVAMENTE, AMBAS PERSONAS MANIFIESTAN TENER COMO DOMICILIO PARA OIR Y RECIBIR TODO TIPO DE NOTIFICACIONES EL MISMO EN EL QUE SE ACTUA, ANEXANDO COPIA SIMPLE AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA. ---EL INSPECTOR LOCAL DE TRABAJO QUE ACTUA SE IDENTIFICA ANTE LOS TESTIGOS, MOSTRANDO PARA TAL EFECTO CREDENCIAL EXPEDIDA A SU FAVOR POR LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, QUE LO ACREDITA COMO INSPECTOR LOCAL DE TRABAJO CON NUMERO DE REGISTRO DG/ILT/-----, LA CUAL SE ENCUENTRA VIGENTE DURANTE EL PRESENTE AÑO, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 17 TERCER PARRAFO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. ---ACTO SEGUIDO EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL LA PRESENCIA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO, PARA LO CUAL MANIFIESTA QUE: " EN ESTA EMPRESA NO SE CUENTA CON SINDICATO ", POR LO QUE SE REQUIERE LA PRESENCIA DE TODOS LOS TRABAJADORES A FIN DE QUE DESIGNEN A UN REPRESENTANTE COMUN DE LOS MISMOS, SOLO PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA PRESENTE INSPECCION, ELIGIENDO ASI AL C. -----, QUIEN ACREDITA SU RELACION LABORAL CON LA EMPRESA CON -----, Y SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL EXPEDIDA A SU FAVOR POR EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL LA CUAL CONTIENE FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE COINCIDE CON LOS RASGOS FISICOS DE QUIEN LA EXHIBE Y CON NUMERO DE FOLIO: -----, ADEMAS DE ESTAR VIGENTE DURANTE EL PRESENTE AÑO, DOCUMENTOS DE LOS QUE SE ANEXAN COPIAS SIMPLES AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA. ---EL INSPECTOR LOCAL DE TRABAJO QUE ACTUA SE IDENTIFICA ANTE REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES, MOSTRANDO PARA TAL EFECTO CREDENCIAL EXPEDIDA A SU FAVOR POR LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL QUE LO ACREDITA COMO INSPECTOR LOCAL DE TRABAJO, CON NUMERO DE REGISTRO DG/ILT/-----, LA CUAL CONTIENE FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE COINCIDE CON LOS RASGOS FISICOS DE QUIEN LA EXHIBE Y SE ENCUENTRA VIGENTE DURANTE EL PRESENTE AÑO, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 17 PARRAFO TERCERO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE

SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. ---EN ESTE MOMENTO SE INVITA A LAS PARTES ANTES CITADAS A CONducirse CON VERDAD APERCIBIDOS DE LOS ILICITOS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES ANTE AUTORIDAD DISTINTA DE LA JUDICIAL EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 247 FRACCION I DEL CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL, POR LO QUE TODOS LOS DATOS OBTENIDOS DURANTE EL DESARROLLO DE LA INSPECCION SE REALIZARAN BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD. ---EN ESTE ACTO EL INSPECTOR PROCEDE A REALIZAR RECORRIDO ASI COMO LOS INTERROGATORIOS CORRESPONDIENTES A ----- TRABAJADORES, QUE SE ENCUENTRAN LABORANDO EN ESTE CENTRO DE TRABAJO, INVITANDOLos A CONducirse CON VERDAD APERCIBIDOS DE LOS ILICITOS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES ANTE AUTORIDAD DISTINTA DE LA JUDICIAL EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 247 FRACCION I DEL CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL, POR LO QUE LOS DATOS OBTENIDOS DURANTE EL INTERROGATORIO SE TENDRAN BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD. EL INSPECTOR ACTUANTE SE CERCIOra DE QUE SON TRABAJADORES DE LA EMPRESA POR ASI MANIFESTARLO EL REPRESENTANTE LEGAL Y POR SER RECONOCIDOS AMPLIAMENTE COMO TRABAJADORES SUYOS, ADEMAS PORQUE SE CERCIOra DE QUE LAS PERSONAS INTERROGADAS LABORAN EN ESTE CENTRO DE TRABAJO YA QUE SE ENCUENTRAN REALIZANDO ACTIVIDADES PROPIAS DE LA EMPRESA, Y POR QUE A PREGUNTA EXPRESA, TODOS Y CADA UNO DE ELLOS CONTESTARON QUE "SI LABORAMOS EN ESTE CENTRO DE TRABAJO", CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 20 Y 23 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL, LOS CUALES MANIFIESTA QUE: "-----". ---ACTO SEGUIDO EL INSPECTOR QUE ACTUA LE REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL LA EXHIBICION DE LOS DOCUMENTOS ORIGINALES Y DE RESULTAR PROCEDENTE PROPORCIONAR COPIA SIMPLE CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 18 PRIMER PARRAFO 21 Y 22 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. OBTENIENDOSE LOS SIGUIENTES RESULTADOS:

- 2.-INFORMACION GENERAL. --- A) ACTIVIDAD REAL DE LA EMPRESA EN EL DOMICILIO VISITADO: ----- B) REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES: ----- C) REGISTRO PATRONAL ANTE EL I.M.S.S. CON CLASE Y PRIMA DE RIESGO: ----- D) TIPO DE ESTABLECIMIENTO: ----- E) TOTAL DE TRABAJADORES: EN ESTA EMPRESA LABORAN UN TOTAL DE ----- TRABAJADORES SIENDO HOMBRES Y MUJERES, DE LOS CUALES SON SINDICALIZADOS, SON DE CONFIANZA SON EMPLEADOS EVENTUALES MENORES DE EDAD MUJERES EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA DISCAPACITADOS Y EXTRANJEROS ----- F) RAMA INDUSTRIAL. (ARTS.527-A Y 529 LFT): ----- G) SUPERFICIE Y DIMENSIONES APROXIMADAS DEL CENTRO DE TRABAJO: LA EMPRESA CUENTA CON M2 DE TERRENO Y DE M2 DE CONSTRUCCION SIENDO EL TECHO DE -----, LOS PISOS, LAS PAREDES CUENTA CON ----- NAVES, CUENTA CON ----- OFICINAS, SALA DE RECEPCION AREA DE CHECADORES AREA DE VESTIDORES AREA DE MANTENIMIENTO AREA DE LIMPIEZA AREA DE SEGURIDAD ----- H) DECLARACION DEL ULTIMO EJERCICIO FISCAL: ---
- 3.- DESCRIPCION DEL PROCESO PRODUCTIVO. --- A) MATERIAS PRIMAS: ----- B) PROCESO --- C) PRODUCTOS Y SUBPRODUCTOS OBTENIDOS ----- D) DESHECHOS Y RESIDUOS: ----- E) MONTACARGAS: GRUAS GENERADORES DE VAPOR Y RECIPIENTES SUJETOS A PRESION Y DEMAS MAQUINARIA Y EQUIPO UTILIZADOS EN EL CENTRO DE TRABAJO. 4.-REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. --- A) DISPOSICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO Y PROTECCION DE LOS TRABAJADORES. (ART.17-XIV RFSHMAT). 5.-PREVENCIÓN, PROTECCION Y COMBATE CONTRA INCENDIO. --- A) ESTUDIO PARA LA DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DE INCENDIO O EXPLOSION DE CADA UNA DE LAS SUSTANCIAS Y MATERIALES QUE SE MANEJAN EN EL CENTRO DE TRABAJO. (ART. 28-I RFSHMAT, NOM-002-STPS-2000): ----- B) PROGRAMA DE PREVENCIÓN, PROTECCION Y COMBATE CONTRA INCENDIO. (PUNTO 5.7 NOM-002-STPS-2000): ----- C) CONSTANCIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCION Y COMBATE CONTRA INCENDIO. (PUNTO 5.8 NOM-002-STPS-2000): ----- D) PLAN DE EMERGENCIA PARA EVACUACION EN CASO DE INCENDIO. (PUNTO 7-H NOM-002-STPS-2000): ----- E) PROCEDIMIENTOS DE OPERACION Y SEGURIDAD PARA PREVENIR RIESGOS DE INCENDIO. (PUNTO 8-A NOM-002-STPS-2000): ----- F) RELACION Y TIPO DEL EQUIPO CONTRA INCENDIO, SU REVISION, RECARGA Y SEÑALAMIENTOS. (NOM-002-STPS-2000): ----- G) CONSTANCIA DE ORGANIZACION DE BRIGADAS CONTRA INCENDIO. (ART. 28-V RFSHMAT): ----- H) SALIDAS DE EMERGENCIA Y, EN SU CASO, ADECUADAS PARA PERSONAS DISCAPACITADAS QUE LABOREN EN EL CENTRO DE TRABAJO. (ART. 23 RFSHMAT Y PUNTO 9.1.3 NOM-002-STPS-2000): --- I) PRACTICAS DE SIMULACROS CONTRA INCENDIO, CUANDO MENOS UNA VEZ AL AÑO. PUNTO 5.9

NOM-002-STPS-2000 Y ART. 28-VI RFSHMAT). -6.-AUTORIZACIONES Y LICENCIAS DE GENERADORES DE VAPOR Y RECIPIENTES SUJETOS A PRESION. --- A) AUTORIZACION PROVISIONAL O EN SU CASO ULTIMA ACTA DE INSPECCION PRACTICADA AL EQUIPO (ARTS. 29- II Y 31 RFSHMAT Y PUNTO 6.1 NOM-122-STPS-1996); .----B) REGISTRO DE ANTECEDENTES DE ALTERACIONES , REPARACIONES, MODIFICACIONES Y CONDICIONES DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS (ART. 37 RFSHMAT Y PUNTO 5.1.10 NOM-122-STPS-1996) /---7.- OPERACION Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO. --- A) ESTUDIO PARA ANALIZAR EL RIESGO POTENCIAL GENERADO POR LA MAQUINARIA Y EQUIPO (PUNTO 5.2/ NOM-004-STPS-1999) ---B) PROGRAMA ESPECIFICO DE SEGURIDAD PARA LA OPERACION Y MANTENIMIENTO DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO (PUNTO 5.3 INCISO A NOM-004-STPS-1999) ---8.- INSTALACIONES ELECTRICAS. --- A) REGISTRO SEMESTRAL DE LOS VALORES MEDIDOS DE RESISTENCIA ELÉCTRICA. (ART. 51 RFSHMAT Y PUNTO 3.1.4 NOM-022-STPS-1993). ---9.- HERRAMIENTAS. --- A) INSTRUCCIONES POR ESCRITO PARA LA UTILIZACION Y CONTROL DE LAS HERRAMIENTAS. (ART. 53 RFSHMAT); ---10.-MANEJO,TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES EN GENERAL, MATERIALES Y SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS. --- A) ESTUDIO ACTUALIZADO DEL ANALISIS DE LOS REGISTROS POTENCIALES DE LAS SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS (ART. 57 RFSHMAT, PUNTOS 5.2 Y 7.1 NOM-005-STPS-1998): .----B) RELACION DEL PERSONAL AUTORIZADO PARA LLEVAR A CABO LAS ACTIVIDADES DE MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES Y SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS, ASI COMO PARA OPERACIONES EN ESPACIOS CONFINADOS. (ART. 56 RFSHMAT); .----C) PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACION PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES PELIGROSAS (PUNTOS 5.11 Y 7.2 NOM-005-STPS-1998); .----D) MANUALES DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL ALMACENAMIENTO TRANSPORTE Y MANEJO DE SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS (PUNTO 5.3 NOM-005-STPS-1998). .----E) PROGRAMA ESPECIFICO DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS (ARTS. 55 Y 66 RFSHMAT Y PUNTOS 5.12 Y 8 NOM-005-STPS-1998); ----F) MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA ESTIBA Y DESESTIBA DE MATERIALES EN GENERAL, MATERIALES O SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS. (ART. 69 RFSHMAT, NOM-006-STPS-1993 Y NOM-023-STPS-1993); ----G) CONTAR CON REGADERAS DE EMERGENCIA, LAVAOJOS, NEUTRALIZADORES E INHIBIDORES EN LAS ZONAS DE RIESGO PARA LA ATENCION EN CASOS DE EMERGENCIA EN BASE AL ESTUDIO DE RIESGO POTENCIAL (5.4 NOM-005-STPS-1998); ----H) CONTAR CON REGADERAS, VESTIDORES Y CASILLEROS PARA LOS TRABAJADORES EN BASE AL ESTUDIO DE RIESGO POTENCIAL (5.5 NOM-005-STPS-1998); ----I) COMUNICAR A LOS TRABAJADORES LOS RIESGOS A LOS QUE ESTAN EXPUESTOS MEDIANTE LAS HOJAS DE DATOS DE SEGURIDAD (5.16 NOM-005-STPS-1998 Y NOM-114-STPS-1994). -11.-RUIDO Y VIBRACIONES. --- A) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN DONDE POR LOS PROCESOS Y OPERACIONES SE GENEREN RUIDO Y VIBRACIONES. (ARTS. 76 Y 77 RFSHMAT Y NOMS-011, 024, 080-STPS); .----B) EVALUACION DE RUIDO Y VIBRACIONES. (NOM-011-STPS-1993); ----C) EXAMENES MEDICOS. (ART. 78 RFSHMAT, NOM-011-STPS-1993 Y NOM-024-STPS) /---12.-RADIACIONES IONIZANTES Y ELECTROMAGNETICAS NO IONIZANTES: .---- A) AUTORIZACION EXPEDIDA POR LA COMISION NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUADIAS, DONDE SE REPRODUZCAN, USEN, MANEJEN, ALMACENEN O TRANSPORTEN FUENTES DE RADIACIONES IONIZANTES. (ARTS. 79 RFSHMAT Y NOM-012-STPS-1993) --- B) REGISTROS DE RECONOCIMIENTO, EVALUACION Y CONTROL DE RADIACIONES IONIZANTES Y ELECTROMAGNETICAS NO IONIZANTES. (ARTS. 79 Y 80 RFSHMAT); ----C) EXAMENES MEDICOS. (ART. 81 RFSHMAT Y NOM-012-STPS-1994). - 13.-SUSTANCIAS QUIMICAS CONTAMINANTES SOLIDAS, LIQUIDAS O GASEOSAS. --- A) EVALUACION DE SUSTANCIAS QUIMICAS. (NOM-010-STPS-1994); .---- B) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE PERMITA MEJORAR LAS CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL Y REDUCIR LA EXPOSICION A LAS SUSTANCIAS QUIMICAS CONTAMINANTES SOLIDAS, LIQUIDAS O GASEOSAS. (ART. 84 RFSHMAT) : .--- C) EXAMENES MEDICOS. (ART. 83 RFSHMAT Y NOM-010-STPS-1994); .-14.-AGENTES CONTAMINANTES BIOLÓGICOS: .--- A) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL USO, MANEJO, TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y DESECHO DE MATERIALES CONTAMINADOS POR MICROORGANISMOS PATOGENOS. (ART. 86 RFSHMAT) : --- B) EXAMENES MEDICOS. (ART. 88 RFSHMAT) .----C) REGISTRO DEL PERSONAL AUTORIZADO PARA LA EJECUCION DE ACTIVIDADES QUE IMPLIQUEN UN RIESGO ESPECIAL POR EL MANEJO DE AGENTES BIOLÓGICOS. (ART. 89 RFSHMAT) ---15.-PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES ---16.- CONDICIONES TERMICAS DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. --- A) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN DONDE POR LOS PROCESOS Y OPERACIONES SE GENEREN CONDICIONES TERMICAS CAPACES DE ALTERAR LA SALUD. (ART. 93 RFSHMAT Y NOM-015-STPS-1994) ---- B) EXAMENES MEDICOS. (ART. 94 RFSHMAT); ----C)

REGISTRO DE LA EVALUACION DE LAS CONDICIONES TERMICAS ELEVADAS O ABATIDAS. (PUNTO 3.1.3 NOM-015-STPS-1994) ----17.- **ILUMINACION.** ---- A) ESTUDIO DE ILUMINACION: EN AREAS CON ILUMINACION DEFICIENTE. (ART. 96 RFSHMAT Y NOM-025-STPS-1994): ---- B) EXAMENES MEDICOS A LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES QUE REQUIEREN DE ILUMINACION ESPECIAL. (ART. 97 RFSHMAT Y PUNTO 3.1.4 NOM-025-STPS-1994) ----18.- **VENTILACION.** ---- A) PROGRAMA DE VERIFICACION Y DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO PARA LOS SISTEMAS DE VENTILACION ARTIFICIAL. (ART. 100 RFSHMAT, NOM-004-STPS-1993 Y NOM-016-STPS-1993) ----19.- **EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL.** ---- A) ESTUDIO DE ANALISIS DE RIESGO PARA DETERMINAR EL USO DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL. (ART. 101 RFSHMAT Y PUNTO 3.1 NOM-017-STPS-1993) ----B) DOCUMENTO DE COMPRA DEL PRODUCTO, QUE ACREDITE QUE EL CALZADO DE PROTECCION DOTADO A LOS TRABAJADORES CUMPLE CON LAS ESPECIFICACIONES MINIMAS DE SEGURIDAD DE ACUERDO AL RIESGO (NOM-113-STPS-1994) ----C) ESPECIFICACIONES MINIMAS DE SEGURIDAD QUE DEBE CUMPLIR EL CALZADO DE PROTECCION NUEVO QUE UTILIZAN LOS TRABAJADORES DE ACUERDO AL RIESGO COMO PROTECCION PARA SUS PIES (NOM-113-STPS-1994): ----20.- **COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE.** ---- A) ACTA DE INTEGRACION DE LA COMISION (PUNTO 6.2 NOM-019-STPS-1993): ----B) PUBLICACION EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA RELACION ACTUALIZADA DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISION (PUNTO 4.8 NOM-019-STPS-1993): ----C) PROGRAMA ANUAL DE VERIFICACIONES (PUNTO 7.1 NOM-019-STPS-1993): ----D) ACTAS DE VERIFICACION DE DOCE MESES A LA FECHA (7.2, 7.3 Y 7.4 NOM-019-STPS-1993) ---- 21.- **AVISOS Y ESTADISTICAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.** ---- A) AVISOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS. (ARTS. 504-V LFT, 127 RFSHMAT Y PUNTO 3.1.1. NOM-021-STPS-1994): ----B) ESTADISTICAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO ACAECIDOS EN EL TRANCURSO DEL AÑO Y CONSTANCIA DE AVISO A LOS TRABAJADORES Y A LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE. (ART. 128 RFSHMAT) ----22.- **PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, (PARA EMPRESAS DE CIEN O MAS TRABAJADORES).** ---- A) DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE PREVALEZCAN EN EL CENTRO DE TRABAJO. (ART. 130 RFSHMAT): ----B) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (GENERAL) QUE CONSIDERE EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EN LA MATERIA. (ART. 130 RFSHMAT): ----C) DOCUMENTO QUE ACREDITE QUE EL PATRON DIO A CONOCER A LOS TRABAJADORES EL PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE. (ART. 141 RFSHMAT) ----23.- **RELACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES Y ESPECIFICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, PARA EMPRESAS DE MENOS DE CIEN TRABAJADORES.** (ART. 130 RFSHMAT): ----24.- **CAPACITACION.** ---- A) PLANES Y PROGRAMAS APROBADOS POR LA STPS PARA CAPACITAR A LOS TRABAJADORES SOBRE LOS RIESGOS DE TRABAJO INHERENTES A SUS LABORES Y LAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITARLOS. (ARTS. 153 LFT Y 135 RFSHMAT) ---- B) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL ENCARGADO DEL MANEJO DE MONTACARGAS, GRUAS, CALDERAS Y DEMAS MAQUINARIA Y EQUIPO, CUYA OPERACION PUEDA CAUSAR DAÑOS A TERCERAS PERSONAS O AL CENTRO DE TRABAJO, ASI COMO AQUEL QUE MANEJE TRANSPORTE O ALMACENE MATERIALES PELIGROSOS Y SUSTANCIAS QUIMICAS. (ARTS. 39 Y 138 RFSHMAT): ---- C) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES PARA EL USO, CUIDADO, MANTENIMIENTO Y ALMACENAMIENTO DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO. (ART. 139 RFSHMAT): ---- D) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES SOBRE EL USO, CONSERVACION, MANTENIMIENTO, ALMACENAMIENTO Y REPOSICION DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL. (ART. 140 RFSHMAT): ----E) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA O LA RELACION DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE. (ARTS. 134 Y 141 RFSHMAT) ---- F) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES A LOS RESPONSABLES DE LOS SERVICIOS PREVENTIVOS DE MEDICINA EN EL TRABAJO Y DE LOS SERVICIOS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD E HIGIENE, CUANDO ESTOS SE PRESTEN EN FORMA INTERNA. (ARTS. 147 Y 152 RFSHMAT): ----G) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL AUTORIZADO QUE REALICE EL SERVICIO DE OPERACION Y MANTENIMIENTO DE LAS INSTALACIONES ELECTRICAS. (ART. 48 RFSHMAT): ----H) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DEL PERSONAL QUE EFECTUE LABORES DE LIMPIEZA. (ART. 110 RFSHMAT): ----25.- **SERVICIOS PREVENTIVOS DE MEDICINA DEL TRABAJO.** ---- A) MEDICO DE LA EMPRESA: NOMBRE, NACIONALIDAD Y CEDULA PROFESIONAL. (ARTS. 7 Y 504-II LFT Y 142 RFSHMAT): ---- B) MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS. (PUNTO 3.1-C NOM- 020-STPS-1993).---- 26.- **REVISION DEL TRABAJO DE LAS MUJERES GESTANTES O EN PERIODO DE LACTANCIA.** (ARTS 166,167,170 Y 172 LFT Y ARTS. 153 AL 157 RFSHMAT) ----27.- **REVISION DEL TRABAJO DE MENORES.** (ARTS. 173, 174, 175, 176, 177, 178 Y 180 LFT Y ARTS. 158 AL 160 RFSHMAT). -----VISTOS LOS RESULTADOS QUE ANTECEDEN EL INSPECTOR QUE ACTUA, CONCEDE EL USO DE LA PALABRA

A LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN ESTA DILIGENCIA, A FIN DE QUE MANIFIESTEN LO QUE A SUS INTERESES CONVenga, POR LO QUE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, MANIFIESTA QUE: "-----", POR LO QUE RESPECTA AL REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES, MANIFIESTA QUE: "-----". VISTAS LAS MANIFESTACIONES EL INSPECTOR ACTUANTE HACE DEL CONOCIMIENTO AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA EL DERECHO QUE TIENE PARA OFRECER PRUEBAS POR ESCRITO EN RELACION A LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE ACTA, DENTRO DE UN TERMINO DE CINCO DIAS HABILIS CONTADOS A PARTIR DEL CIERRE DE LA PRESENTE ACTA, EN LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, EN EL AREA DE OFICIALIA DE PARTES, UBICADA EN LA AVENIDA DE LOS INSURGENTES SUR NUMERO ONCE, ESQUINA CON PASEO DE LA REFORMA, COLONIA: JUAREZ, DELEGACION: CUAUHTEMOC, CODIGO POSTAL: 06600, CON UN HORARIO DE NUEVE A CATORCE TREINTA HORAS DE LUNES A VIERNES, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 22 PRIMER PARRAFO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL. -----NO HABIENDO OTRO ASUNTO QUE HACER CONSTAR EN LA PRESENTE ACTA CIRCUNSTANCIADA SE DA POR CONCLUIDA LA DILIGENCIA SIENDO LAS ----- HORAS DEL MISMO DIA DE SU INICIO Y PREVIA LECTURA LA RATIFICAN EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES QUE INTERVIENEN FIRMANDOLA AL MARGEN Y AL CALCE LOS QUE QUISIERON Y PUDIERON HACERLO, DEJANDOSE COPIA AUTOGRAFA DEL ACTA AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y AL REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES.

CONSTE

C.

C.

REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, REPRESENTANTE COMUN DE LOS TRABAJADORES

TESTIGOS DE ASISTENCIA

C.

C.

INSPECTORES LOCALES DE TRABAJO

C. ROSA MARLEN PEÑALOZA BARRERA

C. MARIA DEL SOCORRO ELORZA SANCHEZ

C. JOSE RAUL BAUTISTA VELASCO

C. CESAR BRISEÑO MEJIA



Ciudad de México

GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
Dirección General de Trabajo y Previsión Social
Dirección de Inspección Local de Trabajo

ANEXO DE CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE
DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA EL DESARROLLO DE INSPECCIÓN DE CONDICIONES
GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE

1. PERSONAS QUE INTERVIENEN:
 - A) VISITADO: PATRON O SU REPRESENTANTE; ACREDITACION DE PERSONALIDAD E IDENTIFICACION (ART. 18 PARAFDO SEGUNDO RGASVYL (RITE. 06/14) (L.P.A.O.).
 - B) INSPECCION: ART. 18 PARAFDO SEGUNDO RGASVYL (RITE. 06/14) (L.P.A.O.).
 - C) DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA IDENTIFICACIONES Y DOMICILIOS (ART. 18 PARAFDO SEGUNDO RGASVYL).
2. INFORMACION GENERAL:
 - A) REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES (ART. 22 RGASVYL).
 - B) REGISTRO PATRONAL ANTE EL I.M.S.S. CON CLASE Y PRIMA DE RIESGO (ART. 22 RGASVYL).
 - C) TOTAL DE TRABAJADORES (DESGLSADO POR SEXO, SINCRICALIZADOS, COMPAÑIA, EVENTUALES, MENORES DE EDAD, MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O EN PERIODO DE LACTANCIA, DISCAPACITADOS Y EXTRANJEROS).
 - L. NUMERO DE VISITANTES (ART. 8 RGASVYL Y NOM-002-STPS-2000)
 - D) SUPERFICIE Y DIMENSIONES APROXIMADAS DEL CENTRO DE TRABAJO, TERRENO Y CONSTRUCCION (NOM-002-STPS-2000)
3. DESCRIPCION DEL PROCESO DE TRABAJO O ACTIVIDAD:
 - A) MATERIAS PRIMAS, INVENTARIO DE MATERIALES, INVENTARIO DE MAQUINARIA Y EQUIPO, INVENTARIO DE PRODUCTOS Y SUSTANCIAS QUIMICAS (APENDEICE A DE LA NOM-002-STPS-2000)
 - B) PRODUCTO O SUBPRODUCTOS OBTENIDOS
 - C) DESHECHOS Y RESIDUOS.
4. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:
 - A) DISPOSICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES (ART. 133 FRACCIÓN XVI, 423 FRACCIONES XVI, VII, Y XI LFT., ART. 17 FRACCIÓN XVI RFSHAT).
5. PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y COMBATE CONTRA INCENDIO:
 - A) ESTUDIO PARA DETERMINAR EL GRADO DE RIESGO DE INCENDIO O EXPLOSION EN EL CENTRO DE TRABAJO (ARTS. 264 RFSHAT Y NOM-002-STPS-2000).
 - B) PROGRAMA ESPECIFICO DE SEGURIDAD PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y COMBATE DE RIESGOS PARA EMPRESAS DE GRADO DE RIESGO ALTO (PUNTOS 5.7 Y 5.8 NOM-002-STPS-2000).
 - C) PLANES Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS PARA CENTROS DE TRABAJO CON GRADO DE RIESGO MEDIO O BAJO (PUNTOS 5.7 Y 5.8 NOM-002-STPS-2000).
 - D) REGISTRO DE LOS SIMULACROS DE EVACUACION (PUNTOS 5.9 Y 9.1.1.1 NOM-002-STPS-2000).
 - E) CONSTANCIA DE INTEGRACION DE LA BRIGADA DE EVACUACION DEL PERSONAL Y DE ATENCION DE PRIMEROS AUXILIOS (PUNTO 5.5.10 NOM-002-STPS-2000)

ANEXO DOCE

11. RUIDO Y VIBRACIONES:
 - A) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN DONDE POR LOS PROCESOS Y OPERACIONES SE GENEREN RUIDO Y VIBRACIONES (ARTS. 78 Y 77 RFSHAT Y NOM-011-STPS-1993, NOM-004-STPS-1993, NOM-060-STPS-1993).
 - B) RECONOCIMIENTO, EVALUACION Y CONTROL DE RUIDO Y VIBRACIONES PARA PREVENIR ATERROJACIONES EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS (ART. 512 LFT, ART. 77 RFSHAT Y PUNTOS 3.1.1 Y 3.1.2 NOM-011-STPS-1993, 3.1 INCISO a) NOM-004-STPS-1993, Y NOM-004-STPS-1993).
 - C) EXAMENES MEDICOS ESPECIFICOS A LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A RUIDO Y VIBRACIONES (ART. 78 RFSHAT, NOM-011-STPS-1993 Y NOM-004-STPS-1993).
12. RADIACIONES IONIZANTES Y ELECTROMAGNETICAS NO IONIZANTES:
 - A) AUTORIZACION EXPEDIDA POR LA COMISION NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDAS, DONDE SE PRODUZCAN, USEN, MANEJEN, ALMACENEN O TRANSPORTEN FUENTES DE RADIACIONES IONIZANTES (ART. 79 RFSHAT Y PUNTO 5.2 NOM-012-STPS-1998).
 - B) REGISTROS DE ELECTROMAGNETICAS, EVALUACION Y CONTROL DE RADIACIONES IONIZANTES Y ELECTROMAGNETICAS NO IONIZANTES (ARTS. 79 Y 80 RFSHAT APARTADO 3.3, NOM-012-STPS-1998, NOM-013-STPS-1993).
 - C) EXAMENES MEDICOS (ART. 79 RFSHAT).
 - D) ESTABLECIMIENTO DE DIAGNOSTICO MEDICO CON RAYOS X (PUNTO 5.2 INCISO C NOM-012-STPS-1998)
13. SUSTANCIAS QUIMICAS (SOLIDAS, LIQUIDAS O GASEOSAS), CAPACES DE CONTAMINAR EL MEDIO AMBIENTE LABORAL (ARTS 17 IV, 82 AL 84 DEL RFSHAT, NOM-010-STPS-1999 Y NOM-018-STPS-2000):
 - A) RECONOCIMIENTO, LA EVALUACION Y EL CONTROL NECESARIO PARA PREVENIR ALTERACIONES EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS, DICHO CONTROL CONTINUAMENTE (PUNTO 5.3 Y CAPITULOS 1.4, 1.9 DE LA NOM-010-STPS-1999).
 - B) EXAMENES MEDICOS ESPECIFICOS A LOS TRABAJADORES EXPUESTOS (ART. 80 RFSHAT, PUNTOS 5.1 Y 5.2 INCISO a) NOM-010-STPS-1999).
 - C) PROGRAMA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y COMBATE ENSEÑE QUE PREVINA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO LABORAL Y REDUCIR LA EXPOSICION DE LOS TRABAJADORES DE LAS SUSTANCIAS QUIMICAS SOLIDAS, LIQUIDAS Y GASEOSAS CONTAMINANTES (ART. 84 RFSHAT).
14. AGENTES CONTAMINANTES BIOLÓGICOS:
 - A) PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL USO, MANEJO, TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y DESECHO DE MATERIALES CONTAMINADOS POR MICROORGANISMOS PATOGENOS (ART 2-X, 85, 86 RFSHAT).
 - B) EXAMENES MEDICOS ESPECIFICOS A TRABAJADORES EXPUESTOS (ART. 88 RFSHAT).
 - C) REGISTRO DEL PERSONAL AUTORIZADO PARA LA EJECUCION DE ACTIVIDADES QUE IMPLICUEN UN RIESGO ESPECIAL POR EL MANEJO DE AGENTES BIOLÓGICOS (ART. 89 RFSHAT).
15. CONDICIONES TERMICAS DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:
 - A) OPERACIONES DE RECONOCIMIENTO E HIGIENE EN DONDE POR LOS PROCESOS Y OPERACIONES SE GENEREN CONDICIONES TERMICAS CAPACES DE ALEJAR LA SALUD (ART. 83 RFSHAT Y NOM-015-STPS-1994)

- B) REGISTRO DE LA EVALUACION DE LAS CONDICIONES TERCERAS ELEVADAS O AGOSTAS (PUNTO 3.1.3 NOM-015-STPS-1994).
- C) EXAMENES MEDICOS ESPECIFICOS A TRABAJADORES EXPUESTOS (ART. 94 RFSHMAT).
16. ILUMINACION:
 A) REGISTRO DEL RECONOCIMIENTO, EVALUACION, CONTROL DE LAS CONDICIONES Y NIVELES DE ILUMINACION DE LAS AREAS, PLANOS Y LUGARES DE TRABAJO (ART. 96 RFSHMAT Y PUNTO 3.2 NOM-025-STPS-1999).
- B) EXAMENES MEDICOS ESPECIFICOS A TRABAJADORES QUE REQUIERAN DE ILUMINACION ESPECIAL (ART. 97 RFSHMAT Y NOM-025-STPS-1999).
17. EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL:
 A) ESTUDIO Y ANALISIS DE RIESGOS PARA DETERMINAR EL USO DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL (ART. 101 RFSHMAT Y PUNTO 3.1.1 NOM-011-STPS-1993).
- B) COMPROBACION DE ENTREGA DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL A LOS TRABAJADORES (PUNTO 3.1.1 NOM-011-STPS-1993, Y LOS APARTADOS DEL TIPO INDUSTRIAL SERAN CONFORME A LA NOM-115-STPS-1993).
18. COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE:
 A) ACTA DE INTEGRACION DE LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE (ARTS. 132-XVI, 508 LFT, 17-180, 125 RFSHMAT Y PUNTOS 6.1, 6.2 NOM-015-STPS-1993).
- B) PUBLICACION EN EL CENTRO DE TRABAJO DE LA RELACION ACTUALIZADA DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE (PUNTO 4.8 NOM-019-STPS-1993).
- C) PROGRAMA ANUAL DE VERIFICACIONES (PUNTO 7.1 Y 7.2 NOM-019-STPS-1993).
- D) ACTAS DE VERIFICACION DE 12 MESES A LA FECHA (PUNTOS 7.2, 7.3 Y 7.4 NOM-019-STPS-1993).
19. AYSOS, ESTADISTICAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO:
 A) AYSOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS (ARTS. 504-V LFT, 127 RFSHMAT Y PUNTOS 3.1.1, 1.1, NOM-021-STPS-1993).
- B) ESTADISTICAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, CATEGORIAS EN EL TRANSCURSO DEL TIEMPO, COMISIONES DE RIESGOS DE TRABAJO, TRABAJADORES Y A LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE (ART. 130 RFSHMAT).
20. PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (PARA EMPRESAS DE CIEB O MAS TRABAJADORES):
 A) DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE PREVALEZCAN EN EL CENTRO DE TRABAJO (ART. 130 RFSHMAT).
- B) PROGRAMA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO QUE CONSIDERE EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EN LA MATERIA (ART. 130 Y 131 RFSHMAT).
- C) DOCUMENTO QUE ACREDITE QUE EL PATRON, PRO O CONTRA A LOS TRABAJADORES EL PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE (ART. 141 RFSHMAT).
21. RELACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES Y ESPECIFICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, PARA EMPRESAS DE MENOS DE CIEB TRABAJADORES (ART. 130 RFSHMAT).
22. CAPACITACION:
 A) ACTA DE INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- B) PLANES Y PROGRAMAS APROBADOS POR LA STPS PARA CAPACITAR A LOS TRABAJADORES SOBRE LOS RIESGOS DE TRABAJO INHERENTES A SUS LABORES Y

COMISION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
 LET DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA EL DISTRITO FEDERAL
 A LA LEGISLACION LABORAL
 NOM-015-STPS-1993
 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 PUEDE CONSERVAR LA CLASE DE ESTANTE DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL COMO FUENTE INFORMATIVA, INCL. 1.000.000.000.000.

CPREM
 LAFOP
 RGAIVALL
 RESHMAT
 NOM
 STPS

23. SERVICIOS PREVENTIVOS DE MEDICINA DEL TRABAJO:
 A) MEDICO DE LA EMPRESA, NACIONALIDAD Y CEDULA PROFESIONAL (ARTS. 7, 504-IV Y 111-FT, Y 142 RFSHMAT).
- B) PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS (ART. 132-XVII, 504-IV LFT, Y PUNTO 3.1-C, NOM-005-STPS-1998).
24. REVISION DEL TRABAJO DE LAS MUJERES GESTANTES O EN PERIODO DE LACTANCIA (ARTS. 123 APARTADO "A" FRACCIONES V Y XV CPREM, 165 AL 167, 170 Y 172 LFT Y ARTS. 153 AL 157 RFSHMAT).
25. REVISION DEL TRABAJO DE MENORES (ARTS. 123 APARTADO "A" FRACCIONES 8 Y 9 DE LA CPREM, 173 AL 180 LFT Y ARTS. 158 AL 160 RFSHMAT).
26. RECORRIDO POR LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA PARA RECONOCER Y EVALUAR RIESGOS DE TRABAJO (ART. 541 LFT, ARTS. 84 Y 123 RGAIVALL).
27. INTERROGATORIOS A TRABAJADORES (ARTS. 541-III LFT Y ART. 70 RGAIVALL).
28. MANIFESTACIONES DE LAS PARTES, CIERRE DEL ACTA, LECTURA Y FIRMAS (ART. 72 RGAIVALL).

RECIBE EL ANEXO _____ FIRMA
 FECHA _____



CIUDAD DE MÉXICO

GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
Dirección General de Trabajo y Previsión Social
Dirección de Inspección Local del Trabajo
Subdirección de Control Normativo y Verificación.

Oficio número: S.C.N. y V.0039/01
EXPEDIENTE: DG/1004/00
FOLIO: 475
ASUNTO: SE RINDE DICTAMEN

México, D.F. a 12 de marzo del 2001.

ANEXO TRECE

Habiendo sido valoradas y calificadas previamente por esta subdirección el acta con número de folio 475 y expediente DG/1004/00 y la documentación presentada ante esta autoridad el día 16 de Febrero del año en curso correspondiente a la empresa denominada: de la cual se desprende que existen diversas violaciones a la legislación laboral, las cuales a continuación se detallan:

- 1.- En el acta de inspección de comprobación de fecha 9 de febrero del 2001 los trabajadores manifiestan no conocer el Reglamento Interior de Trabajo, lo cual usted presenta un memorándum de fecha 13 de febrero del mismo año, suscrito por el Jefe de Recursos Humanos dirigido al personal de esta empresa, de los cual se deriva que los trabajadores no están firmando de enterados de este documento, así como tampoco la parte representativa del sindicato. Para dar cumplimiento a este requerimiento es necesario se presente primeramente la integración y publicación de la Comisión respectiva, y posteriormente exhibir este documento aprobado por la parte representativa tanto de los trabajadores como de la empresa (artículo 424 fracciones: I y II, artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo).
- 2.- Con relación al cuadro general de antigüedades presenta un escrito con las mismas características que el anterior, de lo cual se desprende que no esta dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se requiere que se integre una Comisión para tal efecto, los cuales formularán el Cuadro general de Antigüedades distribuidos por categorías de cada profesión u oficio y ordenará su publicación.
- 3.- Con respecto a los contratos, es necesario aclarar la existencia del Sindicato ya que se indica en sus memorándums que el Sr. Abel Piña es el asesor sindical y en sus nominas aparece la deducción por el concepto de cuota sindical ordinaria y por lo tanto se debe contar con un contrato colectivo de trabajo y no solo con contratos individuales de trabajo, conforme a lo requerido en los artículos: 386 y 387 de la Ley Federal del Trabajo.
Al analizar los contratos individuales que se presentan, se observa que la cláusula IV indica que gozará de un séptimo día de descanso, el cual puede ser variable; debiendo decir previa conformidad del trabajador y en la cláusula XI es necesario aclarar a que se refiere y bajo que fundamento esta señalando dicha prohibición.
- 4.- Se requiere se anexe la especificación de las categorías de los trabajadores con sus correspondientes códigos utilizados en la empresa.
- 5.- En el acta se manifiesta por parte de los trabajadores que: "laboran horas extras por doblar turnos," cosa que en las nominas no se cumple, apareciendo este concepto en cero, violando lo establecido en el Art. 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.
- 6.- En cuanto al reparto de utilidades, los trabajadores manifiestan "desconocer la existencia de la comisión respectiva" por lo cual es necesario integrarla y publicarla para el conocimiento de estos, conforme a lo establecido en el Art. 125 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.
- 7.- EL inspector aclara que no realiza el recorrido por las instalaciones de la empresa "en virtud de que solamente se realizo inspección extraordinaria de C.G.T. Y que los trabajadores prestan sus servicios a la empresa "SERVICIO MEDICO SOCIAL S.A. DE C.V." ubicada en el mismo domicilio," de lo que se desprende que se debe ordenar una inspección de Seguridad e Higiene a la empresa visitada ya que esta no se realizo y lo establece el Art. 13 fracción III de RGIASVLL, al igual que practicar una inspección de Condiciones Generales de Trabajo, recomendando el archivo de este expediente.

ATENTAMENTE

DICTAMINADORES

C. SOCORRO DELGADO ALBA

C. RAÚL GARCIA ARIAS

C. A. LETICIA GUZMAN HERNANDEZ

SUBDIRECTORA DE CONTROL NORMATIVO Y VERIFICACIÓN

C. LIC. CRUZ OCAMPO DIAZ

EL SIGUIENTE LISTADO CONTIENE LAS PRINCIPALES NORMAS OFICIALES MEXICANAS, ASI COMO EL CONCEPTO RESPECTIVO, EN CUANTO A SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO.

NOM-001-STPS-1993

(D.O.F. de 8 de junio de 1994)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y AREAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-002-STPS-1993

(D.O.F. de 20 de julio de 1994)

CONDICIONES DE SEGURIDAD PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-003-STPS-1993

(D.O.F. DE 8 de junio de 1994)

OBTENCIÓN Y REFRENDO DE LICENCIAS PARA OPERADOR DE GRUAS O MONTACARGAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-004-STPS-1993

(D.O.F. de 13 de junio de 1994)

SISTEMAS DE PROTECCIÓN Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD EN LA MAQUINARIA, EQUIPOS Y ACCESORIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-005-STPS-1993

(D.O.F. de 3 de diciembre de 1993)

CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO PARA EL ALMACENAMIENTO, TRANSPORTE Y MANEJO DE SUSTANCIAS INFLAMABLES Y COMBUSTIBLES.

NOM-006-STPS-1993

(D.O.F. de 3 de diciembre de 1993)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA ESTIBA Y DESESTIBA DE LOS MATERIALES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-007-STPS-1993

(D.O.F. de 13 de junio de 1994)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA INSTALACIÓN Y OPERACIÓN DE FERROCARRILES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-008-STPS-1993

(D.O.F. de 3 de diciembre de 1993)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LA PRODUCCIÓN, ALMACENAMIENTO Y MANEJO DE EXPLOSIVOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-009-STPS-1993

(D.O.F. de 13 de junio de 1994)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL ALMACENAMIENTO, TRANSPORTE Y MANEJO DE SUSTANCIAS CORROSIVAS, IRRITANTES Y

TOXICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-010-STPS-1993

(D.O.F. de 8 de julio de 1994)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE PRODUZCAN, ALMACENEN O MANEJEN SUSTANCIAS QUIMICAS CAPACES DE GENERAR CONTAMINACION EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL.

NOM-011-STPS-1993

(D.O.F. de 6 de julio de 1994)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE GENERE RUIDO.

NOM-012-STPS-1993

(D.O.F. de 15 de junio de 1994)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE MANEJEN, ALMACENEN O TRANSPORTEN FUENTES GENERADORAS O EMISORAS DE RADIACIONES IONIZANTES CAPACES DE PRODUCIR CONTAMINACION EN EL AMBIENTE LABORAL.

NOM-013-STPS-1993

(D.O.F. de 6 de diciembre de 1993)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE GENEREN RADIACIONES ELECTROMAGNETICAS NO IONIZANTES.

NOM-014-STPS-1993

(D.O.F. de 11 de abril de 1994)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LOS TRABAJOS QUE SE DESARROLLEN A PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES.

NOM-015-STPS-1993

(D.O.F. de 30 de mayo de 1994)

EXPOSICION LABORAL DE LAS CONDICIONES TERMICAS ELEVADAS O ABATIDAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-016-STPS-1993

(D.O.F. de 6 de julio de 1994)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO, REFERENTE A VENTILACION.

NOM-017-STPS-1993

(D.O.F. de 24 de mayo de 1994)

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL PARA LOS TRABAJADORES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-018-STPS-1993

(D.O.F. de 6 de diciembre de 1993)

REQUERIMIENTOS Y CARACTERISTICAS DE LOS SERVICIOS DE REGADERAS, VESTIDORES Y CASILLEROS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-019-STPS-1993

(D.O.F. de 6 de diciembre de 1994)

CONSTITUCION, REGISTRO Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-020-STPS-1993

(D.O.F. de 24 de mayo de 1994)

MEDICAMENTOS, MATERIALES DE CURACION Y PERSONAL QUE PRESTA LOS PRIMEROS AUXILIOS EN ELOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-021-STPS-1993

(D.O.F. de 24 de mayo de 1994)

REQUERIMIENTOS Y CARACTERISTICAS DE LOS INFORMES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO QUE OCURRAN, PARA INTEGRAR LAS ESTADISTICAS.

NOM-022-STPS-1993

(D.O.F. de 6 de diciembre de 1993)

CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN DONDE LA ELECTRICIDAD ESTATICA REPRESENTA UN RIESGO.

NOM-023-STPS-1993

(D.O.F. de 25 de marzo de 1994)

ELEMENTOS Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD DE LOS EQUIPOS PARA IZAR EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-024-STPS-1993

(D.O.F. de 15 de marzo de 1994)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE GENEREN VIBRACIONES

NOM-026-STPS-1993

(D.O.F. de 26 de mayo de 1994)

NIVELES Y CONDICIONES DE ILUMINACION QUE DEBEN TENER LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-027-STPS-1993

(D.O.F. de 27 de mayo de 1994)

SEÑALES Y AVISOS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

NOM-028-STPS-1993

(D.O.F. de 24 de mayo de 1994)

SEGURIDAD. CODIGO DE COLORES PARA LA IDENTIFICACION DE FLUIDOS CONDUCCIDOS EN TUBERIAS.

NOM-029-STPS-1993

(D.O.F. de 14 de abril de 1994)

SEGURIDAD. EQUIPO DE PROTECCION RESPIRATORIA. CODIGO DE SEGURIDAD PARA LA IDENTIFICACION DE BOTES Y CARTUCHOS PURIFICADORES DE AIRE.

NOM-030-STPS-1993

(D.O.F. de 15 de marzo de 1994)

SEGURIDAD. EQUIPO DE PROTECCION RESPIRATORIA. DEFINICIONES Y CLASIFICACION.

NOM-031-STPS-1993

(D.O.F. de 15 de diciembre de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL, MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE CLORURO DE VINILO EN EL AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-032-STPS-1993

(D.O.F. de 15 de diciembre de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACROLEINA. METODO ESPECTROFOTOMETRICO.

NOM-033-STPS-1993

(D.O.F. de 12 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE PLOMO Y COMPUESTOS INORGANICOS DE PLOMO. METODO DE ABSORCION ATOMICA.

NOM-034-STPS1993

(D.O.F. de 20 de diciembre de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE NIEBLA DE ACEITE MINERAL EN EL AIRE. METODO ESPECTOFOTOMETRICO DE FLUORESCENCIA.

NOM-035-STPS-1993

(D.O.F. de 16 de diciembre de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE MONOXIDO DE CARBONO EN AIRE. METODO ELECTROQUIMICO.

NOM-036-STPS-1993

(D.O.F. de 16 de diciembre de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE FORMALDEHIDO EN AIRE. METODO ESPECTOFOTOMETRICO.

NOM-037-STPS-1993

(D.O.F. de 12 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE TETRACLORURO DE CARBONO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-038-STPS1993

(D.O.F. de 14 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE CLORURO DE VINILO EN AIRE, METODO DE MUESTREO PERSONAL.

NOM-039-STPS-1993

(D.O.F. de 17 de diciembre de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACETONA EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-040-STPS-1993

(D.O.F. de 13 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE CLOROFORMO EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-041-STPS-1993

(D.O.F. de 13 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE DIOXANO EN AIRE, METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-042-STPS-1993

(D.O.F. de 13 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL DETERMINACIÓN DE GAS BUTANONA (METIL ETILCETONA) EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-043-STPS-1993

(D.O.F. de 17 de diciembre de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ETILENO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIS DE GASES.

NOM-44-STPS-1993

(D.O.F. de 5 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE TRICOLOETILENO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-045-STPS-1993

(D.O.F. de 20 de diciembre de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE BENCENO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-046-STPS-1993

(D.O.F. de 5 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE TETRACLOROETILENO (PERCLORO ETILENO) METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-047-STPS-1993

(D.O.F. de 23 de diciembre de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE XILENO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-048-STPS-1993

(D.O.F. de 14 de marzo de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE FIBRAS DE ASBESTO SUSPENDIDAS EN LA ATMOSFERA OCUPACIONAL METODO DE MITOCROSCOPIA.

NOM-049-STPS-1993

(D.O.F. de 23 de diciembre de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ESTIRENO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-050-STPS-1993

(D.O.F. de 6 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE TOLUENO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-051-STPS-1993 .

(D.O.F. de 6 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE SILICE LIBRE EN AIRE. METODO COLORIMETRICO.

NOM-052-STPS-1993

(D.O.F. de 14 de marzo de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE CLORURO DE METILENO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-053-STPS-1993

(D.O.F. de 6 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACIDO SULFURICO EN AIRE. METODO VOLUMETRICO.

NOM-054-STPS-1993

(D.O.F. de 6 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE CLORO EN AIRE. METODO COLORIMETRICO.

NOM-055-STPS-1993

(D.O.F. de 7 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE AMONIACO EN AIRE. METODO POTENCIOMETRICO.

NOM-056-STPS-1993

(D.O.F. de 4 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ALCOHOL ETILICO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-057-STPS-1993

(D.O.F. de 7 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACIDO CLORHIDRICO EN AIRE. METODO POTENCIOMETRICO.

NOM-058-STPS-1993

(D.O.F. de 7 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE FENOL EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-059-STPS-1993

(D.O.F. de 9 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE DIOXIDO DE CARBONO DE AZUFRE EN AIRE. METODO VOLUMETRICO.

NOM-060-STPS-1993

(D.O.F. de 7 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACRILONITRILO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-061-STPS-1993

(D.O.F. de 9 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE DIOXIDO DE AZUFRE EN AIRE. METODO VOLUMETRICO.

NOM-062-STPS-1993

(D.O.F. de 9 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE OXIDO DE PROPILENO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-063-STPS-1993

(D.O.F. de 10 de febrero de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE NITRICO EN AIRE. METODO POTENCIOMETRICO.

NOM-064-STPS-1993

(D.O.F. de 10 de febrero de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACIDO ACETICO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-065-STPS-1993

(D.O.F. de 10 de febrero de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACIDO FOSFORICO EN AIRE. METODO COLORIMETRICO.

NOM-066-STPS-1993

(D.O.F. de 11 de febrero de 1993)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE BUTADIENO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-067-STPS-1993

(D.O.F. de 11 de febrero de 1994)

DETERMINACION DE ALCOHOL METILICO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-068-STPS-1993

(D.O.F. de 21 de febrero de 1994)

DETERMINACION DE CICLOEXANO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-069-STPS-1993

(D.O.F. de 21 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE CLOROBENCENO DE AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-070-STPS-1993

(D.O.F. de 17 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE HIDROXIDO DE SODIO EN AIRE. METODO POTENCIOMETRICO.

NOM-071-STPS-1993

(D.O.F. de 17 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE AIRE DE CROMO METALICO Y SUS COMPUESTOS INSOLUBLES. METODO ESPECTROFOTOMETRICO DE ABSORCION ATOMICA.

NOM-072-STPS-1993

(D.O.F. de 29 de abril de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE SILICE LIBRE (CUARZO CRISTOBALITA TRIDIMITA) EN POLVO TRANSPORTADO POR EL AIRE DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL. METODO DE DIFRACCION DE RAYOS X.

NOM-073-STPS-1993

(D.O.F. de 29 de abril de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ALCOHOL ISOBUTILICO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-074-STPS-1993

(D.O.F. de 7 de marzo de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ALCOHOL BUTILICO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-075-STPS-1993

(D.O.F. de 7 de marzo de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ALCOHOL ISOPROPILICO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-076-STPS-1993

(D.O.F. de 7 de marzo de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE SICLOHEXANOL EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-077-STPS-1993

(D.O.F. de 7 de marzo de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACRILATO DE METILO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-078-STPS-1993

(D.O.F. de 7 de marzo de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACRILATO DE ETILO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-079-STPS-1993

(D.O.F. de 7 de marzo de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACETATO DE ETILO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-080-STPS-1993

(D.O.F. de 14 de enero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DEL NIVEL SONORO CONTINUO EQUIVALENTE AL QUE SE EXPONEN LOS TRABAJADORES EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

NOM-081-STPS-1993

(D.O.F. de 7 de marzo de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. CONCENTRACION DE ANILINA EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-082-STPS-1993

(D.O.F. de 2 de febrero de 1994)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE NITROTOLUENO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-110-STPS-1994

(D.O.F. de 11 de mayo de 1994)

NORMA OFICIAL MEXICANA: SEGURIDAD EN MAQUINAS HERRAMIENTA PARA TALADRADO, FRESADO Y MANDRILADO.

NOM-112-STPA-1994

(D.O.F. de 11 de mayo de 1995)

NORMA OFICIAL MEXICANA: SEGURIDAD EN LAS MAQUINAS HERRAMIENTA DENOMINADAS ROLADORAS, FORMADORAS Y CURVADORAS.

EL SIGUIENTE LISTADO COMPRENDE EL PROYECTO DE NORMAS OFICIALES MEXICANAS, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.

NOM-083-STPS-1994

(D.O.F. de 12 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE SUSTANCIAS QUIMICAS EN EL AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-084-STPS.1994

(D.O.F. de 12 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA DETERMINACION DE METALES.

NOM-085-STPS-1994

(D.O.F. de 12 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE POLVOS TOTALES EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL.

NOM-086-STPS-1994

(D.O.F. de 12 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACETATO DE VINILO EN EL AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-087-STPS-1994

(D.O.F. de 12 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE DIMETIL AMINA EN EL AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-088-STPS-1994

(D.O.F. de 12 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ANHIDRIDO MELEICO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-089-STPS-1994

(D.O.F. de 12 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ISOPROPANOL EN EL AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-090-STPS-1994

(D.O.F. de 26 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE FTALATO DE OCTILO (FTALATO DE D1-2 ETIL HEXILO) EN EL AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-091-STPS-1994

(D.O.F. de 26 de septiembre de 1994, proyecto publicado) HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE

METILAMINAS EN EL AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-092-STPS-1994

(D.O.F. de 27 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE 1 NAFTILAMINA Y 2 NAFTILAMINA EN EL AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-093-STPS-1994

(D.O.F. de 27 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE TETRAHIDROFURANO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-094-STPS-1994

(D.O.F. de 27 de septiembre de 1994. Proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE EPICLOROHIDRINA (1-CLORO, 2,3 ETOXIPROPANO) EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-095-STPS-1994

(D.O.F. de 28 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE NITROPROPANO EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-096-STPS-1994

(D.O.F. de 29 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE HEXONA EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-097-STPS-1994

(D.O.F. de 29 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE ACRILATOS EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-098-STPS-1994

(D.O.F. de 29 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE 2-ETIL HEXANOL EN AIRE. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-099-STPS-1994

(D.O.F. de 29 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

HIGIENE INDUSTRIAL. MEDIO AMBIENTE LABORAL. DETERMINACION DE OCLORO FENOL. METODO DE CROMATOGRAFIA DE GASES.

NOM-100-STPS-1994

(D.O.F. de 22 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

NORMA OFICIAL MEXICANA: SEGURIDAD-EXTINTORES CONTRA INCENDIO A BASE DE POLVO QUIMICO SECO CON PRESION CONTENIDA.

NOM-101-STPS-1994

(D.O.F. de 22 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

NORMA OFICIAL MEXICANA DE FUNCIONAMIENTO DE EXTINTORES A BASE DE ESPUMA QUIMICA.

NOM-102-STPS-1994

(D.O.F. de 28 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

NORMA OFICIAL MEXICANA: SEGURIDAD. EXTINTORES CONTRA INCENDIO A BASE DE BIXIDO DE CARBONO, PARTE 1: RECIPIENTES.

NOM-103-STPS-1994

(D.O.F. de 28 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

NORMA OFICIAL MEXICANA: SEGURIDAD. EXTINTORES CONTRA INCENDIO A BASE DE AGUA CON PRESION CONTENIDA.

NOM-104-STPS-1994

(D.O.F. de 30 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

NORMA OFICIAL MEXICANA: SEGURIDAD. EXTINTORES CONTRA INCENDIO A BASE DE POLVO QUIMICO SECO TIPO ABC, A BASE DE FOSFATO MONO AMONICO.

NOM-105-STPS-1994

(D.O.F. de 30 de septiembre de 1994, proyecto publicado)

NORMA OFICIAL MEXICANA: SEGURIDAD. TECNOLOGIA DEL FUETO. TERMINOLOGIA.

NOM-106-STPS-1994

(D.O.F. de 3 de octubre de 1994, proyecto publicado)

NORMA OFICIAL MEXICANA: PRODUCTOS DE SEGURIDAD. AGENTES EXTINTORES POLVO QUIMICO SECO TIPO BC, A BASE DE BICARBONATO DE SODIO.

NOM-107-STPS-1994

(D.O.F. de 3 de octubre de 1994, proyecto publicado)

PREVENCION TECNICA DE ACCIDENTES EN MAQUINAS Y EQUIPOS QUE OPERAN EN LUGAR FIJO. SEGURIDAD MECANICA Y TERMICA. TERMINOLOGIA.

