INCLUYE Comentarios sobre la NOM 35 Riesgos Psicosociales y la NOM 36 Riesgos Ergonómicos

ESTUDIO PRACTICO SOBRE LAS

Su prevención, atención y consecuencias

con fines educ





Lic. Benjamin Alvarez Férman

Lie. Beginnin Abanez Felman

ESTUDIO PRACTICO SOBRE LAS

INSPECCIONES DE TRABAJO

Material con fines educativos y sin fines

Lic. Benjamín Alvarez Férman

Segunda edición Enero de 2020

> © Derechos Reservados conforme a la Ley por el Autor y por la Empresa Editorial. EDICIONES FISCALES ISEF, S.A. Av. Del Taller No. 82 P.A. Col. Tránsito, Cuauhtémoc C.P. 06820, México, D.F. Tel. conmutador: 55 50-96-5100

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio, sin autorización escrita del autor o de esta Empresa Editorial. Número de Registro de la CANIEM 564.

ISBN-978-607-541-221-4

PROHIBIDASUVENTA CONTIENE INFORMACION PUBLICADA EN EL D.O.F. HASTA EL 2DE NOVIEMBRE DE 2019 LOS COMENTARIOS Y EJEMPLOS EXPUESTOS EN ESTA OBRA SON RESPONSABILIDAD DEL AUTOR.

IMPRESO EN MEXICO PRINTED IN MEXICO Material con fines educativos y sin

DATOS DEL AUTOR

Cuenta con estudios de Maestría en Derecho Laboral por el Centro Universitario Emmanuel Kank, con Posgrado en Derecho Laboral por la Universidad Tecnológica de México y egresado por la misma como Licenciado en Derecho.

Con Especialidad en Derecho del Trabajo por el Instituto de Especialización de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. y Diplomado en Práctica Forense en Derecho Laboral por el Centro de Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas y Criminológicas; en Derecho del Trabajo por la Universidad de Estudios de Posgrado en Derecho y en Derecho de Huelga por la Barra Latinoamericana de Abogados.

Docente en el Instituto Mexicano de Estudios Superiores y de Posgrado, el Centro de Estudios Universitarios del Nuevo Occidente, el Colegio Nacional de Contadores Públicos de México, la Universidad Tecnológica de México, el Instituto Mexicano de Expansión Fiscal y de Negocios, la Universidad Tec Milenio y la Universidad Francés Hidalgo de México.

Perito en Grafología Práctica, Grafoscopía, Documentoscopía y Dactiloscópía por la Academia Internacional de Formación en Ciencias Forenses.

Se ha desempeñado como Representante de Trabajo de la Sala Oral Cuatro en la Junta Especial Número Veinte de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, Subdirector Jurídico de la Sección 20 de la Federación de Trabajadores de la CDMX, Secretario de la Comisión Juvenil de la Directiva Nacional del Congreso del Trabajo, Presidente de la Comisión de Vigilancia y Defensa de los Trabajadores del Comité Ejecutivo de la FTCDMX, Director Jurídico y Secretario General Sindical en la Sección 21 Grupo Trébol de la FTCDMX y Secretario General de Acción Juvenil del Foro Nacional de Profesionales de la CTM.

Ocupó los cargos de Jefe de Conciliación de la *Procuradura de la Defensa del Trabajo*, Titular de la Oficina de Dictaminación de *Inspección del Trabajo*, Lider Coordinador de Proyectos de la *Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.F.* Inspector de Trabajo y Procurador de Trabajo.

Autor de las Obras Jurídicas: "Estudio práctico sobre las inspecciones de trabajo" de Editorial ISEF, "Auditoría Laboral e Inspección de Trabajo", "Análisis Técnico Normativo", ambas de Editorial Sista.

Conferencista titular de temas Laborales en el Instituto Superior de Estudios Fiscales, Abogado Titular de la Firma BAF Abogados Laborales y Socio Administrador de Alvarez Férman Abogados, SC. Miembro de la Comisión de Derecho de Trabajo y Seguridad Social de la Barra Mexicana, Colegio de Abogados y Socio Honorario del Colegio de Abogados del Valle Texcoco.

Expositor de diversos Cursos Tálleres y Seminarios en Derecho del Trabajo y Abogado Postulante en Derecho Laboral

DEDICATORIA

A mi mejor y más grande motivo, mi hija Diana A mi fuente de inspiración y fortaleza, mi hija Mía

Material con fines educativos y sin fines de lucro. Pacotributos y sin fines de lucro.

PROLOGO

ABREVIATURAS

...dades de los inspectores ...ntos y excusas ...nesponsabilidades y sanciones 6. Certificación inspectiva CAPITULO III. EJERCICIO DE LA INSPECCION DEL TRABAJO 1. Competencia por materia y territorio 2. Visitas de inspección de trabajo ...Medidas precautorias en la diligencia de inspeción requerida Responsabilidades y sancioner lormas oficiales meri

- Abilidades y sanc
 Abilidades y sanc
 Anas oficiales mexicanas
 Abliografia
 HEMEROGRAFIA
 REFERENCIAS ELECTRONICAS

Se me ha encomendado la difícil tarea de prologar el libro escrito sobre uno de los temas candentes en materia laboral, intitulado "Estudio Práctico de las Inspecciones de Trabajo" la cual asumo con responsabilidad y agrado, en virtud de que el objeto de ese trabajo es de suma importancia, puesto que el autor pretende generar un instrumento práctico de consulta, de utilidad también para los encargados de administrar las relaciones laborales en nuestro país.

El tema de la inspección del trabajo evoca la idea de autoridad, de un sistema normativo de carácter coactivo, tendiente a obtener de manera inexorable el cumplimiento de las normas protectoras del derecho laboral en beneficio de los trabajadores y de la conservación de las fuentes de empleo, para lo cual considero necesario desarrollar algunas reflexiones sobre el particular.

La aparición del derecho se origina por la necesidad racional de protección indispensable para garantizar la dignidad y los derechos individuales, el orden social y las reglas de conducta humana tendientes al bien común, para solicitar con justicia los problemas surgidos de la realidad histórica.

La importancia del derecho como objeto del conocimiento de la ciencia juridica, se sustenta cuando se afirma que "sin el derecho ninguna realización humana sería posible porque nada de lo humano sería posible en la anarquía".1

1 Maldonado, Adolfo, La Génesis Espontánea del Derecho y la Unidad Social Revista de la Facultad de Derecho, T.VI, No. 23, UNAM, 1956, p. 11, citado por Lastra Lastra, José Manuel, Fundamentos de Derecho, McGraw-Hill, México, 1994, p.6.

Por lo tanto, la misión del derecho como un producto cultural, ha sido desde el principio de las colectividades, organizar la convivencia social de manera pacífica, sobre bases de equilibrio, seguridad, justicia y rectitud, que escritas o no, viven en la conciencia de los hombres y de los pueblos, tendientes a lograr el desenvolvimiento y la realización de sus fines.

En opinión de Hans Kelsen (autor que representa el positivismo lógico y el empirismo jurídico) el "positivismo jurídico" es la teoría jurídica que concibe como único "derecho" al derecho positivo. La ciencia del derecho es una ciencia normativa y no una ciencia de la naturaleza, es decir, no se interesa por la conducta humana en sí misma, sino únicamente por el orden normativo que la regula, la relación lógica de la norma que atribuye a un supuesto jurídico un efecto de las mismas características, pero su contenido será "metajurídico".

Luego entonces, la finalidad del derecho es provocar una conducta socialmente deseable, para obtenerla se sirve de la coacción.

El derecho será entonces un sistema coactivo de normas escalonadas en graduación jerárquica, en la que cada una funda su validez en la anterior hasta llegar a la ley suprema.2

2 Villoro Toranzo, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México 1966, p. 57-59.

Conforme a la teoría pura del derecho, el derecho es un conjunto de normas que regula la conducta de los hombres en la sociedad, es fundamentalmente un orden coercitivo como reacción a la conducta contraria, que puede aplicarse aún en contra de la voluntad del individuo a quien van dirigidos en caso de resistencia, inclusive puede emplearse la fuerza física.3

3 Kelsen, Hans, Teoria Pura del Derecho, UNAM, México, 1982, p. 22.

El nacimiento del Derecho del Trabajo -señala Baltasar Cavazos Flores- tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente.

Por ello se ha dicho, que la historia del Derecho del Trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad. Se originó ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.4

4 Cavazos Flores, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, 25a. Edición, Editorial Trillas, México, 1990, p. 91-95.

El Derecho del Trabajo surgió entonces, como un derecho protector de la clase trabajadora, con el propósito de reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana, y que el estado debe tutelar; sin embargo, esta garantía no es suficiente en sí misma, siendo necesario para la efectividad de la norma, entre otras cosas la seguridad en el trabajo, y la vigilancia estatal de su cumplimiento.

El Derecho del Trabajo, sus instituciones y las autoridades, son las encargadas de procurar esta seguridad y protección.

En efecto, el Título Décimo Primero, Capítulo V, de la Ley Federal del Trabajo identifica a la Inspección de Trabajo como una "autoridad del trabajo" y el artículo 540 de dicho ordenamiento establece que esta autoridad tiene entre otras funciones la de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas laborales y poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones que observe en los centros de trabajo, con el objeto de que previo procedimiento administrativo, se apliquen las sanciones legales procedentes a los responsables.

En esa virtud, si la Inspección de Trabajo carece de los elementos coactivos directos, ya que su actividad se circunscribe a vigilar, proponer y comunicar al superior jerárquico las violaciones a las normas de trabajo, la pregunta que nos formulamos es si realmente cumple con los requisitos esenciales para ser considerada una autoridad, razón por la cual es necesario revisar los alcances de este concepto.

Al respecto, autoridad responsable conforme a la fracción III del artículo 166 y fracción III del artículo 116 de la Ley de Amparo es a quien se le atribuye el acto que se considera violatorio de garantías individuales, y en términos del artículo 11 de la legislación invocada, se aclara que la autoridad responsable es la que dicta, promulga, publica, ordena, ejecuta o trata de ejecutar la ley o el acto reclamado.

Para Ignacio Burgoa "autoridad responsable es aquel órgano estatal, de ipso o de jure, investido con facultades o poderes de decisión o ejecución, cuyo ejercicio crea, modifica o extingue situaciones generales o concretas, de hecho o jurídicas, con trascendencia particular y determinada, de una manera imperativa."5

5 Burgoa, Ignacio, El Juicio de Amparo, Editorial Porrúa, México, 1989, p. 334

Dentro de la vigencia de la Constitución de 1917, el problema fue planteado a la atención de la Suprema Corte hasta el mes de mayo de 1919 y al respecto resolvió:

"AUTORIDADES PARA FECTOS DEL JUICIO DE AMPARO. El término Autoridades, para los efectos del amparo, comprende todas aquellas personas que disponen de la fuerza pública en virtud de circunstancias, ya legales ya de hecho, y que, por lo mismo, están en posibilidad material de obrar como individuos que ejerzan actos públicos, por lo hecho de ser pública la fuerza de que disponen. (Tesis jurisprudencial No. 300, publicada en la pag. 122, Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1988)

Este criterio tuvo vigencia por muchos años, -dice Juventino V. Castro- pero se olvidó que lo verdaderamente importante es garantizar el respeto a los Derechos fundamentales, por lo que no podía continuar. Los amparistas buscaron un concepto más real, más auténtico, más productos de efectos proteccionistas, simplemente porque la autoridad que ordena o ejecuta no puede usar de la fuerza pública y por tanto no se encuentra enmarcada en la definición tradicional de autoridad responsable dentro del juicio de amparo. Ello constituía una impunidad inaceptable. La meta se dirigió a las organizaciones descentralizadas o desconcentradas; el mejor modelo de este cambio de criterio lo constituye la sentencia dictada el 14 de noviembre de 1996, en el amparo en revisión 1195/92, que resolvió lo siguiente:6

6 Castro, Juventino V., Concepto de Autoridad Responsable para Efectos del Amparo, Revista del Instituto de la Judicatura Federal, México, 1997, p.6.

"AUTORIDADES PARA LOS EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO. LO SON AQUELLOS FUNCIONARIOS DE ORGANISMOS PUBLICOS QUE CON FUNDAMENTO EN LA LEY, EMITEN ACTOS UNILATERALES POR LOS QUE CREAN, MODIFICAN O EXTINGUEN SITUACIONES JURIDICAS QUE AFECTAN LA ESFERA DEL GOBERNADO. Este Tribunal en Pieno considera que debe interrumpirse el criterio que con el número 300 aparece publicado en la página 519 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Segunda Parte, que es el tenor siguiente: AUTORIDADES PARA EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO. "El término autoridades para los efectos del amparo, comprende a todas aquellas personas que disponen de la fuerza pública en virtud de circunstancias, ya legales, ya de hecho, y que, por lo mismo, estén en posibilidad de obrar como individuos que ejerzan actos públicos, por el hecho de ser pública la fuerza de que disponen", cuyo primer precedente data de 1919, dado que la realidad en que se aplica ha sufrido cambios, lo que obliga a esta Suprema Corto de Justicio máviros interes en virtud de circunstancias, ya lo que obliga a esta Suprema Corte de Justicia, máximo intérprete de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a modificar sus criterios ajustándolos al momento actual. En efecto, las atribuciones del Estado Mexicano se han incrementado con el curso del tiempo, y de un Estado de derecho pasamos a un Estado social de derecho con una creciente intervención entre los entes públicos en diversas actividades, o que ha motivado cambios constitucionales que han dado paso a la llamada rectoría del Estado en materia económica, que indudablemente escapan al concepto tradicional de autoridad establecido en el criterio ya citado. Por ello, la aplicación generalizada de ésta en la actualidad conduce a la indefensión de los gobernados, pues estos organismos en su actuación con independencia de la disposición directa que llegaren a tener o no de la fuerza pública, con fundamento en una norma legal pueden emitir actos unilaterales a través de los cuales crean, modifican o extinguen por sí o ante sí, situaciones jurídicas que afecten la esfera legal del gobernado, sin la necesidad de acudir a los órganos judiciales ni del consenso de la voluntad del afectado. Esto es, ejercen facultades decisorias que les están atribuidas en la ley y que por ende constituyen una potestad administrativa, cuyo ejercicio es

irrenunciable y que por tanto se traduce en verdaderos actos de autoridad al ser de naturaleza pública la fuente de tal potestad. Por ello, este Tribunal Pleno considera que el criterio supracitado no puede ser aplicado actualmente en forma indiscriminada sino debe atenderse a las particularidades de la especie o del acto mismo; por ello el juzgador de amparo a fin de establecer si a quien se le atribuye el acto es autoridad para efectos del juicio de amparo, debe atender a la norma legal y examinar si lo faculta o no para tomar decisiones o resoluciones que afecten unilateralmente la esfera jurídica del interesado, y que deben exigirse mediante el uso de la fuerza pública o bien, a través de otras autoridades.

El Tribunal Pleno, en cesión privada celebrada el diez de febrero de 1997, aprobó con el número XXVII/1997 la tesis aislada que antecede y determinó que la violación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia."

Los conceptos anteriores revelan y justifican que la Inspección de Trabajo es una auténtica autoridad, ya que las actas levantadas con motivo de la visita de verificación si bien no constituyen en sí mismas actos definitivos, sus consecuencias pueden afectar la esfera jurídica de los gobernados, tiene además un cometido de justicia social superior: la de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y sugerir a los factores de la producción su correcta implementación, con el objeto de confirmar el estado de Derecho, por lo que en ocasiones la coacción no es la esencia de la autoridad sino una alternativa legal de cumplimiento de la norma.

Estos breves argumentos pueden servir de marco introductivo, sin embargo los lectores encontrarán en este libro todos los elementos prácticos y conceptuales para actarár y profundizar en el tema de la inspección del trabajo como autoridad, sus antecedentes, responsabilidades y sanciones, competencias, requisitos y consecuencias de las visitas de inspección, así como su an e ... or del Instituto.

Lor del Instituto. marco normativo, ente otros puntos desarrollados ampliamente en este trabajo.

Dr. Rafael Tena Suck Rector del Instituto de Posgrado en Derecho

ABREVIATURAS

AFORE Administradora de Fondos para el Retiro

C/Const Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

DOF Diario Oficial de la Federación
FTDF/FTCDMXFederación de Trabajadores de la Ciudad de México antes Distrito Federal
IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores
SPT Impuesto Sobre Productos de Trabajo
IR Impuesto Sobre la Renta
A Junta de Conciliación y Arbitraje

'A Ley Federal del Trabajo
Ley Federal del Trabajo
Ley del Seguro Social
Maestro

MD Maestro en Derecho

NOM/NOM'S Norma(s) Oficial(es) Mexicana(s)

PJ Poder Judicial

PJF Poder Judicial de la Federación

PDT Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones

RIT Reglamento Interior de Trabajo

SAR Sistema de Ahorro para el Retiro

SCJN Suprema Corte de Justicia de la Nación

SEP Secretaría de Educación Pública

STFE Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo STPS Secretaría del Trabajo y Previsión Social

TSJ Tribunal Superior de Justicia

Material con fines educativos y sin fines de lucro. Pacotribato A su victor fines educativos y sin fines de lucro. Pacotribato A su victor fines educativos y sin fines de lucro. Pacotribato A su victor fines educativos y sin fines de lucro. Pacotribato A su victor fines educativos y sin fines de lucro. Pacotribato A su victor fines educativos y sin fines de lucro. Pacotribato A su victor fines educativos y sin fines de lucro. Pacotribato A su victor fines educativos y sin fines de lucro. Pacotribato A su victor fines educativos y sin fines de lucro.

ASPECTOS A CONSIDERAR SOBRE LA INSPECCION DE TRABAJO

1. FACULTAD INSPECTIVA O DE REVISION DEL ESTADO

Es evidente que atendiendo a la estructura actual del Estado Mexicano a través de los tres poderes que lo conforman, se desempeñan todas y cada una de sus actividades y funciones.

Para ello se indica en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 49, que el Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

El primero se dividirá en dos cámaras: la de Diputados y la de Senadores que juritas, conformarán el Congreso General, en el que se deposita el Poder Legislativo de los Estados Unidos Mexicanos (art. 50 Const.); se denominará "Presidente de los Estados Unidos Mexicanos" a un solo individuo, en el que se depositará el ejercicio del Supremo Poder Ejecutivo de la Unión (art. 80 Const.); y el ejercicio del Poder Judicial de la Federación se depositará en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito (art. 94 Const.).

El Derecho Constitucional y el Derecho Laboral señalan que será facultad del Estado a través de sus órganos el realizar visitas de inspección a los centros de trabajo con el objeto de verificar la adecuada aplicación de las normas que en materia laboral, seguridad e higiene y salud en el trabajo deban ser observadas.

La aplicación de las normas de trabajo compete en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones a las autoridades del trabajo y servicios sociales que en su artículo 523 señala la Ley Federal del Trabajo, siendo obligación de la Inspección del Trabajo, de conformidad con el artículo 540 de dicho ordenamiento, a la que le compete la realización de este tipo de actividades.

Para ello, es de vital importancia señalar que el fundamento Constitucional en el que se apoyan las diversas visitas domiciliarias que lleva a cabo el Estado, será el artículo 16 de la Carta Magna que contiene lo que llamamos la "Garantía de Seguridad Jurídica".

En ella se señala la imposibilidad de llevar a cabo un acto de molestia (visita, revisión o cateo) a cualquier persona en sus bienes, en su persona, en su domicilio, en sus papeles y posesiones, salvo que exista de por medio un mandato judicial que autorice dicho acto de molestia, el cual debe ser evidentemente justificado (metivado) y con apego a la Ley (fundamentado); en consecuencia, debe existir un proceso previo en que se solicite dicha intervención y con motivo de ella la autorización para llevarla a cabo.

El M.D. José Luis Martínez Bahena en su obra "Análisis jurídico de la visita domiciliaria como medio de comprobación fiscal" manifiesta que este texto fue adecuado del artículo 16 de la Constitución mexicana de 1857, misma que encuentra sus antecedentes en el artículo 152 de la Constitución de 1824, en que se señalaba la prohibición expresa a las Autoridades para ordenar el "registro" de inmuebles, documentos y otros efectos, salvo aquellos casos expresamente determinados por la Jey.

Así mismo, señala que los artículos 32 y 33 de la Constitución de 1814 determinaban que la intervención en la propiedad de un particular, sólo sería permitida en caso de un incendio, inundación o cuando "la reclamación de la misma hiciera necesario este acto" y que la ejecución de las visitas domiciliarias que se hubieren ordenado sólo podían realizarse durante el día y siempre que se relacionaran con la persona y objeto señalados en la orden emitida.7

7 Martinez Bahena, José Luis, Análisis Jurídico de la Visita Domiciliaria como medio de Comprobación Fiscal, Pelitorial Sista, México, 2001.

La Jurisprudencia como criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido expresamente que LAS VISITAS DOMICILIARIAS SOLO PUEDEN PRACTICARSE PREVIA ORDEN COMPETENTE, en apego a lo dispuesto por el artículo 16 de la Constitución.8

8 Tesis de Jurisprudencia No. 149 sustentada por la Sala Superior del tribunal Fiscal de la Federación, en revisión número 739/79 de fecha 14 de diciembre de 1980, 383/82 de fecha 7 de julio de 1982 y 452/82 de fecha 6 de octubre de 1982.

Por lo que al acudir al domicilio de los particulares, deberá presentarse la orden correspondiente por escrito emitida por la autoridad competente.

En ella debe señalarse claramente el lugar que se ha de inspeccionar, junto con la o las personas requeridas para que se lleve a cabo el desarrollo de la diligencia encomendada y evidentemente el objeto o materia de la misma.

En consecuencia, si no se realizare de esta forma estaremos ante una clara violación de la garantía de legalidad contenida en el artículo citado, que deberá traer como consecuencia la anulación de la resolución.

Debemos concluir entonces que todo acto de Autoridad deberá estar debidamente fundado (expresión de la Norma jurídica en que se apoya el acto de la Autoridad), y motivado (relación del acto que pretende realizar con el fundamento en que basa su facultad).

Sin estos requisitos existe una violación a la Garantía de Seguridad Jurídica que traerá como consecuencia la nulidad del acto que se llevó a cabo, el cual debe decretarse en la Resolución correspondiente.

2. MARCO HISTORICO DE LA INSPECCION DE TRABAJO

Justificando la actuación de la Autoridad para llevar a cabo este tipo de actos, debemos intonces analizar la necesidad de tener que realizarlos a lo largo de la historia de la humanidad. entonces analizar la necesidad de tener que realizarlos a lo largo de la historia de la humanidad.

Entendemos que desde el nacimiento del Trabajo caracterizado por la explotación del hombre por el hombre, las condiciones en que prestaban sus servicios eran sujetas al libre albedrío de cada uno de los empleadores, de acuerdo al giro o actividad en que se encontrában, las características del empleo prestado y a las necesidades propias de cada fuente de empleo, las cuales originaban de inicio, que no existiera un criterio uniformado en relación a los escasos Derechos que se les otorgaban a los trabajadores.

En prácticamente todos los casos, eran nula la seguridad e higiene ya que no se tenía conciencia de que las condiciones insalubres, antihigiénicas y deplorables en las que se prestaban los servicios tenían mucho que ver con los resultados y la calidad de los trabajos proporcionados aunados a las condiciones de salud en que se encontrabar los empleados.

En la medida en que fueron avanzando los procesos de producción y prestación de servicios, fue necesario atender estos aspectos dándonos cuenta de que los resultados de la empresa dependen en gran parte de los aspectos citados en el párrafo que antecede y con ello, no sólo revolucionó el trabajo mismo y la industria, sino el Derecho Laboral.

Sin embargo, la necesidad de regular estos actos se hizo evidente, y para ello, se crearon Normas que fueron estableciéndose con el objeto de equilibrar la sana convivencia entre los trabajadores y patrones y consecuentemente, se hace evidente la necesidad del Estado de vigilar como árbitro el cumplimiento de esas nuevas reglas del juego que permitan entre otros, una competencia justa y el establecimiento de Derechos mínimos para todos los trabajadores.

En el plano internacional nos situaremos en una primera etapa de la historia que es de vital importancia para el Derecho del Trabajo, la Revolución Industrial.

En esta época el fenómeno social que se presenta marca el inicio de una necesidad inminente de crear una legislación en esta materia, reglas y normas que permitieran regular principalmente las condiciones con que unas personas (trabajadores) prestaban sus servicios a otras (patrones).

Era de vital importancia que esta legislación abarcara sin duda, aquellas medidas que fueran necesarias para evitar los accidentes y enfermedades profesionales a que estaban expuestos los trabajadores en virtud de la prestación de sus servicios, lo que no siempre se logró y mucho menos en sus inicios.

Por tanto, también habría de normar a todos aquellos organismos dedicados a la vigilancia en el cumplimiento de la ley.

En toda Europa, aunque principalmente en Inglaterra, para el siglo XVII, se crearon las primeras leyes sobre trabajo, en que se establecía y regulaban aspectos que normaban la relación entre los trabajadores y los patrones derivada de la actividad desempeñada en un lugar, zona o poblado determinado.

Sin embargo, el Tratado de Versalles constituye un antecedente indispensable para el surgimiento de la Inspección de Trabajo, ya que en su contenido destaca la obligación del Estado (Gobierno) de crear, organizar y poner en marcha un servicio de Inspección que contara con la Colaboración de hombres y mujeres.

El objetivo primordial de este Servicio de Inspección, sería el de vigilar la aplicación de las Leyes y Reglamentos que se fueran elaborando con el propósito, no sólo de regular las relaciones obrero patronales, sino la protección de los trabajadores, que hasta esa época, habían sido descuidados por los gobernantes.

Para el año de 1933, en Gran Bretaña, con la promulgación de la Ley de Lord Althorp, se otorga a los inspectores del trabajo la calidad o estado de jueces de paz por la importancia de las labores que desempeñaban.

En Europa continental para el año de 1841 se crea una Ley protectora de los niños en las manufacturas y en 1847 una que específicamente regulaba las actividades referentes a la inspección del trabajo.

En México la necesidad de llevar a cabo la regulación de estas actividades no fue distinta conforme fue evolucionando el trabajo, ya que en un inicio las Leyes de Burgos (también llamadas Ordenanzas de Bilbao), hablaban de funcionarios visitadores que tenían a su cargo la observancia de las medidas dictadas para el trato de los indios y el pago de sus salarios.

Como antecedente, las Leyes de Indias nos muestran en su contenido algunos indicios sobre esta autoridad, sin embargo, nada formal.

No fue sino hasta 1914 y 1916 que la normatividad jurídica de trabajo en los estados de Veracruz y de Coahuila, respectivamente, regulan de manera formal algunos aspectos relacionados con las condiciones de Seguridad e Higiene y la Inspección de Trabajo como tal.

Sin embargo, cabe destacar, que en un dato curioso en la historia del Derecho Laboral Mexicano, la Constitución de 1917 no hace referencia a la Inspección de Trabajo, lo que hubiera sido lógico dado que se trata del primer ordenamiento legal que en forma oficial regula la materia laboral.

Sin embargo, su legalidad deriva de la "Naturaleza Social y Pública del Derecho del Trabajo".

Con la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 como Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, es entonces donde se le otorga un carácter formal y oficial a la Inspección de Trabajo, ya que en su capitulado se incluyen las funciones de esta Autoridad otorgandole ese carácter y con el firme propósito de llevar a cabo la vigilancia en el cumplimiento de los Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones en los centros de labores.

Podemos asegurar que de esta forma fueron establecidos formalmente a partir de este ordenamiento los servicios de Inspección del Trabajo en México.

Sin embargo, las funciones que le correspondían fueron detalladas con posterioridad en el año de 1934, con la creación del primer Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo y las cuales cabe aclarar, son prácticamente las mismas a que hacen referencia la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones Vigentes.

En sus inicios, la Inspección del Trabajo dependía directamente del Poder Ejecutivo Federal y con la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se integra a ésta formando parte como una Dirección General en el ámbito Federal ya que en los Estados de la Federación y la Ciudad de México, se establecerá una dependencia directa, bien por el Ejecutivo Local o por una Secretaría, Subsecretaría o Dirección General de Trabajo, en atención a la estructura administrativa con que cuente cada una de ellas.

No es sino hasta el año de 1970, cuando se crea la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, estructurándose como se le conoce a partir de 1976 y sufriendo algunas pequeñas modificaciones a la fecha con la creación de las Delegaciones Federales del Trabajo.

Cronológicamente en cuanto a los hechos y circunstancias más importantes podemos señalar las siguientes:

- 3 de noviembre de 1934. Se crea el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.
- 27 de agosto de 1943. Se crea el Reglamento de Inspección Local del Trabajo del D.F.
- 10 de noviembre de 1982. Se crea el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo abrogande al anterior, y es promulgado por el entonces Presidente de la República Lic. José López Portillo el 5 de noviembre de 1982, siendo el Secretario del Trabajo y Previsión Social el C. Sergio García Ramírez.
- 17 de junio de 1983. Se crea el Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.
 - 6 de octubre de 1988. Se expidió el que fuere el último "Reglamento de Inspección Local del Trabajo para el D.F." siendo Presidente el Lic. Miguel de la Madrid Hurtado y fungiendo como el Jefe del Departamento del Distrito Federal el C. Ramón Aguirre Velázquez.
- 6 de julio de 1998. Se abrogan los dos anteriores en materia Federal y el del D.F. y
 entidades Federativas y se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento
 General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación
 Laboral expedido por decreto del Presidente Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, siendo
 Secretario del Trabajo y Previsión Social el C. Lic. José Antonio González Fernández.
 Entra en vigor a los 30 días posteriores de su publicación.
- 17 de junio de 2014. Se publica en el Diario Oficial de la Federación el actual Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones y se abrogan todas las disposiciones anteriores en la materia, siendo Presidente el Lic. Enrique Peña Nieto y Secretario del Trabajo y Previsión Social el Lic. Alfonso Navarrete Prida.

Actualmente todas las Entidades Federativas del País regulan sus servicios de inspección del trabajo de conformidad con el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (RFSST), las NOM'S emitidas por la STPS y los Programas de Inspección que anualmente emite la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

En la Ciudad de México, la Inspección Local del Trabajo cerró sus puertas por algunos años, y en enero de 1997 inició nuevamente sus actividades, dependiendo de una Dirección General del Trabajo y Previsión Social que pertenecía a la Secretaria de Gobierno de la Ciudad de México para finalmente integrarse a la actual Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo.

3. ¿INSPECCION DE TRABAJO: AUTORIDAD O ACTIVIDAD?

En repetidas ocasiones, la Legislación Laboral Mexicana nos habla de Autoridades de Trabajo, quienes tendrán el ejercicio de sus factultades limitándose al campo de aplicación que la ley de la materia y sus Reglamentos propios les designen, lo que nos lleva a plantearnos el siguiente cuestionamiento: ¿Qué es una Autoridad?

Para la mayoría de los juristas es la "posesión de quien se encuentra investido de facultades o funciones o la persona que goza (o se le atribuye), fuerza, ascendencia u obligatoriedad".

Otorgándonos un concepto más amplio de esta institución el Doctor Ignacio Burgoa en su obra "El Juicio de Amparo" expresa que "se reputa autoridad a aquel órgano de gobierno del Estado que es susceptible jurídicamente de producir una alteración, creación o extinción en una o varias situaciones, concretas o abstractas, particulares o generales, públicas o privadas, que puedan presentarse dentro del Estado, alteración, creación o extinción que se lleva a cabo imperativamente, bien por una decisión aisladamente considerada, por la ejecución de esa decisión, o bien por ambas conjunta o separadamente."9

9 Burgoa, Ignacio, El Juicio de Amparo, 32a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

Señala además en su obra "Las Garantías Individuales" que "es el órgano estatal investido de facultades de decisión y ejecución, cuyo ejercicio engendra la creación, modificación o extinción de situaciones jurídicas en general de hecho o jurídicas, con trascendencia particular determinada de una manera imperativa."10

10 Burgoa, Ignacio, Las Garantías Individuales, 23a. Edición, México, Porrúa, 1991.

La Ley Federal del Trabajo ha contemplado en sus artículos 523 a 526 a las autoridades competentes para conocer de la aplicación normativa laboral en sus respectivas jurisdicciones, con las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y normas laborales.

El Organo administrativo dependiente del Poder Ejecutivo Federal, y sin duda la más importante de las autoridades que se citan es la SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, ya que a través de ella el Estado realiza el control de la materia laboral en México.

Es la encargada de dictar las Normas Oficiales Mexicanas conocidas comúnmente como NOM'S y los demás lineamientos que en materia de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento y Salud en el Trabajo deban observarse dentro de las fuentes de empleo.

Como algunos de sus órganos más importantes, podemos citar a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), la Dirección Federal de Inspección del Trabajo y la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, entre otras.

Otra de las Autoridades Laborales que nos indica la LFT, son las SECRETARIAS DE HACIENDA Y EDUCACION PUBLICA, las que son consideradas con tal carácter por la importancia que la primera ejerce en los aspectos salariales que se emitan, el pago y retención de las obligaciones fiscales (ISR, ISPT), pagos de indemnizaciones y liquidaciones, pago de prestaciones e incluso y con gran relevancia, la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Respecto a la SEP, no debemos olvidar que los programas de capacitación y adiestramiento que se implementen en las empresas y establecimientos deberán ser autorizados por la STPS con intervención de esta Secretaría de Estado, ya que uno de los objetivos de la LFT es la actualización, capacitación y aprendizaje de los trabajadores y resarcir el analfabetismo que lamentablemente a estas fechas sigue existiendo en algunos sectores de la población, debiendo el patrón en todo momento (obligatoriamente), permitir este tipo de actividades e incluso apoyarlas de conformidad con la ley de la materia.

Otra de las Autoridades Laborales que sin duda es de vital importancia a partir de la Reforma Laboral del 2019, es el CENTRO FEDERAL DE CONCILIACION Y REGISTRO LABORAL, contemplada en los numerales 590-A al 590-D como un Organismo Público Descentralizado con personalidad y patrimonio propios, quien tiene a su cargo una función concilatoria preponderate en todos los asuntos que representen un conflicto entre trabajadores y patrones en el ámbito federal y es la encargada de llevar a cabo 3 actividades clave para la materia colectiva:

1. Una Función Registral de todas las Asociaciones y Organizaciones Sindicales en México, así como de todos aquellos Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos Ley y Reglamentos Interiores de Trabajo que se suscriban con el Patrón y a efecto de que surtan sus efectos legales en las fuentes de empleo que afecten.

- Una Función de Verificación respecto de que la mayoría de trabajadores elijan a sus Directivas Sindicales y respalden sus Contratos Colectivos de Trabajo; y
- 3. La Emisión de la CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD que debe obtener todo Sindicato para la Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo inicial o Revisión del Acuerdo bianual cuando modifique el tabulador salarial y las prestaciones que en éste se contemplan.

Junto con esta Autoridad a partir de la Reforma, conforme lo establecen los artículos 590-E y 590-F en el ámbito Local o Estatal corresponderá a los CENTROS DE CONCILIACION EN MATERIA LOCAL la función conciliatoria en primera instancia, en atención a todos los conflictos de trabajo entre trabajadores y patrones que por excepción de competencia no sean del conocimiento del CFCRL, quien emitirá la **constancia de no conciliación** en caso de no llegar a algún acuerdo entre las partes; documento necesario para acudir a los Juzgados Laborales.

Como hemos indicado, cada Estado o Entidad Federativa cuenta con su propia estructura gubernamental, la división de poderes que en ellos se encuentra deberá, sin contravenir lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, atender a lo que su propia Constitución señale, por lo que las oficinas de las Autoridades de las Entidades Federativas, sus Secretarías, Direcciones o Departamentos de Trabajo destinados a la impartición de justicia laboral, cuentan también con el carácter de Autoridades Laborales, y entre ellas encontramos a las Secretarías o Subsecretarías de Trabajo, Direcciones Generales de Trabajo, Direcciones de Inspección de Trabajo y Procuradurías de la Defensa del Trabajo, entre otras.

Contemplada en los artículos 530 al 536 de la LFT y quien tiene como funciones primordiales el representar o asesorar a los trabajadores y a sus Sindicatos siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o Sindicato y proponer a las partes interesadas soluciones para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas auxiliar a los Centros de Conciliación, en otorgar la información y orientación a los trabajadores que acudan ante dichas instancias; y auxiliar en las Audiencias de Conciliación a las personas que lo soliciten encontramos, con el carácter de Autoridad Laboral, a la PROCURÁDURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, la cual se encontrará instaurada tanto a nivel Federal como a nivel Estatal o Local dentro de las Entidades Federativas del País.

El SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO es contemplado en los artículos 537 al 539-F de la LFT y será aquella Autoridad Laboral que tendrá como objetivos primordiales estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos; promover y supervisar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores; organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; registrar las constancias de habilidades laborales; vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo; diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable y coordinar con las Autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.

Una de las Autoridades Laborales más cuestionadas por su gestión en la época moderna, es sin duda la polémica COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS que encuentra su sustento legal con tal carácter en los artículos 551 al 563 de la LFT y quien tiene a su cargo fijar cada año calendario y de ser necesario en el transcurso del mismo, los salarios mínimos generales y profesionales que deban regir en todo el territorio nacional, mismos que comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Esta Comisión se integra de manera tripartita por representantes del Gobierno (Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda y Crédito Público, entre otras), de Patrones (Cámaras patronales: Canacintra, Coparmex y Concanaco, entre otras), y de trabajadores (Confederaciones y Federaciones de Trabajadores: CTM, CROM, CRT, entre otras).

Otra de las Autoridades Laborales que ha causado inquietud en las últimas décadas, es la COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, contemplada en los artículos 575 al 590 de la LFT, se integrará y funcionará con el objeto de determinar el porcentaje correspondiente que en materia de PTU deba aplicarse y se integrará al igual que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, por representantes del Gobierno, de los Patrones y de los Trabajadores a través de sus organizaciones correspondientes.

De acuerdo con la Reforma Laboral publicada en el DOF el 1 de mayo de 2019, se contemplan en las fracciones X y XI del artículo 523 de la LFT dos Autoridades Laborales: los TRIBUNALES DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION y los TRIBUNALES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS quienes atenderán a la competencia tradicional que en materia laboral se maneja.

El PJF y el PJ de los Estados y de la Ciudad de México establecerán, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables un servicio de carrera judicial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos.

Los artículos 604 a 610 de la LFT establece que a estas Autoridades Laborales les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y

patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivado de las relacioines de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

Los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia deberán ser observados por los Jueces y Secretarios instructores que integren dichos Tribunales.

En consecuencia, su integración estará a cargo de un Juez y contará con los secretarios, funcionarios y empleados que juzgue convenientes, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial que le corresponda.

Y finalmente, la INSPECCION DE TRABAJO que se sustenta en los artículos 540 al 550 de la LFT y que es la Autoridad Laboral encargada de **vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo**, lo que se instituye como su principal objetivo.

Además, tiene como función facilitar la información técnica necesaria, asesorando a las partes interesadas (trabajadores y patrones) en relación con la manera más fácil y efectiva de cumplir las normas de trabajo, disminuyendo los accidentes y enfermedades que con motivo de éste pudieren generarse en una fuente de empleo y evitar sanciones por la omisión o mala aplicación en la observancia de la Ley, entre otros.

Deberá poner en conocimiento de la Autoridad competente (Ministerio Público o la Autoridad Hacendaria) las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos con el objeto de que se instruya el procedimiento correspondiente y se lleve a cabo la vigilancia efectiva en el cumplimiento de la norma.

Otra de sus funciones se encamina a realizar los estudios y recabar los datos que le soliciten otras Autoridades cuando se lo soliciten y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones sin perjuicio de las demás que le confieran las leyes.

Este carácter de Autoridad Laboral le es otorgado expresamente por el Título Once, Capítulo Primero, artículo 523 fracción VI de la ley de la materia.

Hablamos entonces de una Autoridad Administrativa a la que le compete la vigilancia de la aplicación de la Ley, Reglamentos y demás Normas que regulen las Condiciones Generales de Trabajo así como las Condiciones de Seguridad e Higiene y Salud en el Trabajo con el simple propósito de cerciorarse de que las relaciones obreto patronales, individuales y colectivas se lleven a cabo con apego a las disposiciones que en materia de Trabajo dicten las Autoridades y que están obligadas a cumplir las partes.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se indica que la organización política del Estado es de tipo Federal, por lo que los servicios de Inspección del Trabajo serán competencia exclusiva de las Autoridades Federales y Locales, su fundamento, el Título Once, Capítulo V, artículos 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales no distinguen la actuación de la Inspección Federal de la Inspección Local en las entidades de la Federación, por lo que podemos pensar que la reglamentación a partir de la cual llevan a cabo sus actividades, tendrá que ser semejante.

Esta Autoridad es tan importante en el desempeño de las relaciones laborales entre los patrones y las empresas con sus trabajadores, que en los países cuyo desarrollo industrial ha alcanzado un nivel por encima de la media general, se ha puesto mayor interés en el perfeccionamiento de esta institución.

INSPECCION DEL TRABAJO es en sí la denominación que identifica a la dependencia gubernamental que por disposición de la Ley 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.

Comenta el Lic. Alberto Trueba Urbina en su Ley Federal del Trabajo que "las Direcciones de Trabajo de las Entidades Federativas, también son Autoridades Administrativas con funciones laborales, dependen del Ejecutivo Federal y/o local de los territorios y del D.D.F., la Inspección de Trabajo y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo sujetan sus actividades a lo proveído en los reglamentos respectivos".

En tal virtud al pertenecer la Inspección Federal de Trabajo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Inspecciones Locales del Trabajo a su vez a las Secretarías, Subsecretarías o Direcciones de Trabajo estatales podemos afirmar entonces, que estamos hablando de una AUTORIDAD de carácter ADMINISTRATIVO y no de una autoridad judicial, aunque sus resoluciones sean producto de un procedimiento y puedan ser combatidas jurídicamente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a efecto de determinas quiénes son Autoridades o a quiénes se les puede considerar como tales, ha establecido que el término de Autoridad para los efectos del Juicio de Amparo, comprende a todas aquellas personas que disponen de fuerza pública, en virtud de circunstancias ya legales, ya de hecho, y que, por lo mismo que están en

posibilidad de obrar como individuos que ejerzan actos públicos por el hecho de ser pública la fuerza de que disponen.11

11 AUTORIDADES, QUIENES LO SON. Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1975 del Sumario Judicial de la Federación. Jurisprudencia Común al Pleno y a las Salas Num. 54. México. P. 115.

En otro orden de ideas, podemos definirla también como aquella actividad que realiza el Estado en la que se vigila el cumplimiento de la normatividad que en Derecho Laboral, Condiciones de Trabajo y Condiciones de Seguridad e Higiene, entre otras, deben cumplirse en toda empresa y establecimiento dentro del Territorio Nacional, actividad que se establece como el objetivo primordial de la Inspección de Trabajo.

Es una institución que deja claro que la actividad de vigilancia en esta materia queda confinada exclusivamente al Estado, no se realiza ni siquiera por medio de concesión o licencia a particulares y en ella se establece de antemano que en las relaciones laborales se debe intervenir con el propósito de cerciorarse de su adecuada aplicación.

En algunos casos, se le ha llegado a confundir con la Prueba de Inspección que señalan los artículos 827 a 829 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo no tienen ninguna relación entre sí y sólo se trata de una errónea apreciación al referirse a la Inspección del Trabajo.

4. COLABORACION ENTRE AUTORIDADES

Dentro de su actuación, la Inspección de Trabajo establece un vínculo profesional con otras Autoridades cuando la materia u objeto de revisión, se encuentra relacionada con las actividades o funciones que le son asignadas en el cumplimiento de una Ley, Reglamento e norma específica.

Verbigracia, encontramos que en el artículo 527-A de la LFT se establece que la aplicación de las Normas de trabajo referentes a la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores y la Seguridad e Higiene Industrial, serán competencia exclusiva de las autoridades de la Federación.

La participación o vínculo que tendrán al efecto las Autoridades de los Estados y de la CDMX, será con el carácter de auxiliares; debiendo en consecuencia, informar a la Autoridad Federal respecto de los resultados obtenidos en cumplimiento de sus funciones propias (artículo 539-C LFT).

Las Autoridades Locales tendrán la facultad de realizar inspecciones en estas materias a los centros de trabajo sujetos a su vigilancia en el ámbito de su respectiva jurisdicción (artículo 529 fracción I LFT).

Esta facultad se limita exclusivamente a vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; su valoración y sanción si procediere, será facultad de la Autoridad Federal, por lo que en consecuencia, deberá informar sobre las violaciones o incumplimientos detectados, remitiendo una copia autógrafa de los resultados obtenidos (artículo 529 fracción IV LFT).

¿Es viable y funcional este procedimiento? Los problemas prácticos que se presentan al existir diversidad política en los Estados y la Federación, ha causado que sólo algunas Autoridades locales cumplan con esto, limitándose otras a efectuar visitas de inspección que impliquen la revisión y análisis de información en materia de Capacitación y Adiestramiento, así como Seguridad e Higiene.

En el mejor de los casos se realizan estas visitas sin emitir el informe correspondiente, guardando esta información en su archivo o intentando requerir su cumplimiento por parte de los centros de trabajo visitados.

Por tanto, se tiene poco margen de efectividad por carecer de la facultad legal que implique la posibilidad de ejercer un medio de presión mediante el cual se llegue a subsanar la omisión o defecto hallado.

La LFT señala que es obligación de las Autoridades Locales que por requerimiento expreso de la Autoridad Federal, las que pertenezcan a Entidades Federativas o de la CDMX, deberán poner al alcance de la primera la información obtenida en ejercicio de sus funciones y actividades propias, para que ésta a su vez realice la gestión o trámite que considere pertinente, con el objeto de subsanar y corregir la carencia o defecto localizado (artículo 529 de la LFT).

La Autoridad Federal se encuentra impedida para efectuar visitas a los centros de trabajo sujetos a la revisión y análisis determinados para la Autoridad Estatal o Local, ello en virtud de que la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, 527, 527-A y 528 de la LFT determinan claramente el ámbito de competencia de éstas; en consecuencia, serán AUXILIARES unas de otras (artículo 512-G LFT)

Las Autoridades de las Entidades Federativas deberán poner a disposición de las Autoridades Federales, la información que éstas les soliciten con el objeto de que puedan dar cabal cumplimiento a sus funciones.

Además, conforme lo establece el artículo 539-A de la LFT la STPS será Asesorada por un Consejo Consultivo Nacional del Servicio Nacional de Empleo integrado por Representes del sector público, las Organizaciones Nacionales de los Trabajadores y las Organizaciones Nacionales de los Patrones. En el ámbito Local será obligatoria la participación de las Autoridades

Estatales en la integración y funcionamiento del Consejo Consultivo Estatal del Servicio Nacional de Empleo y la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a lo dispuesto por los numerales 529 fracciones II y III y 539-B de la LFT.

Por su parte, en lo que toca a las empresas y establecimientos sujetos a la jurisdicción local y respecto a las actividades propias de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y Registro de Constancias de Habilidades Laborales, la Secretaría se apoyará y asesorará por Comisiones Estatales de Concertación y Productividad que funcionarán e integrarán de manera similar a los Nacionales, siendo obligación de las autoridades locales participar en la integración y funcionamiento de los mismos.

Se contempla también en los numerales 512-A, 512-B y 512-C de la LFT con el objeto de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proporner reformas y adiciones al RFSST y NOM'S en la materia, así como estudiar y encomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, una Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, Salud, Gobernación y Medio Ambiente y Recursos Naturales, el IMSS y aquellos que designen las Organizaciones Nacionales de Trabajadores y Patrones.

En el ámbito de sus respectivas jurisdicciones y con el mismo objeto, en cada entidad Federativa las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con una integración semejante a la Nacional, que será auxiliada por las Estatales cuando en los centros de trabajo se encuentren bajo su supervisión por ser materia Local, por lo que la participación de las Autoridades Locales en la integración y funcionamiento de estas comisiones Estatales, será otra de sus obligaciones de conformidad con lo establecido en los artículos 512-A, 512-B, 512-C, 512-D, 512-D Bis, 512-D Ter, 512-E y 512-F de la LFT.

Las Autoridades Locales o Estatales tendrán la obligación de reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de Seguridad e Higiene y de Capacitación y Adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones, y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local.

En el caso de la Inspección de Trabajo, proporcionará a la Federal copia de las actas de inspección realizadas con la documentación anexa recabada y que refiera a la Capacitación y Adiestramiento y la Seguridad e Higiene, teniendo participación en la realización de aquellos actos o medidas que se haya determinado seguir para sancionar y corregir los actos u omisiones y las violaciones detectadas que constituyan un panorama irregular ante la norma.

La Ley no hace referencia a la evaluación y determinación de medidas de corrección o sanción por parte de las Autoridades Locales, quienes se concretarán a "auxiliar" a la Federal en sus funciones propias.

La obligación de asistir en las actividades propias Comité Nacional de Concertación y Productividad, será obligación de toda Autoridad Local o estatal y por tanto de cualquier Cuerpo de Inspección en este ámbito, y tendrá como objeto lograr que éstos lleven a cabo el desempeño óptimo de sus funciones adecuadamente y con resultados satisfactorios, revisando y captando la información necesaria para (a) efecto.

Deberán auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales las cuales, serán puntos de revisión por la Inspección del Trabajo Estatal o Local en los siguientes casos:

- Listas de constancias de habilidades laborales en lo general de cualquier centro de labores sujeto a su jurisdicción;
- Constancias de habilidades laborales del personal encargado del manejo de montacargas, grúas, calderas y demás maquinaria y equipo, cuya operación pueda causar daños a terceras personas o al centro de trabajo;
- Constancias de habilidades de personal que maneje transporte o almacene materiales peligrosos y sustancias químicas;
- Constancias de habilidades laborales para el uso, cuidado, mantenimiento y almacenamiento de herramientas de trabajo;
- Constancias de habilidades laborales sobre el uso, conservación, mantenimiento, almacenamiento y reposición del equipo de protección personal;
- Constancias de habilidades laborales para la ejecución del programa o la relación de medidas de seguridad e higiene;
- Constancias de habilidades laborales a los responsables de los servicios preventivos de medicina en el trabajo;
- Constancias de habilidades laborales a los responsables de los servicios preventivos de seguridad e higiene, cuando éstos se presten en forma interna;

 Constancias de habilidades laborales del personal autorizado que realice el servicio de operación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas; y las constancias de habilidades laborales del personal que efectúe labores de limpieza, entre otros.

En otro orden de ideas, las autoridades Locales previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, deberán adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliar en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.

Nos deja por tanto, abierta la posibilidad de ejecutar actos o medidas tendientes a dar cumplimiento a cualquier lineamiento que determine la autoridad Federal, derivado de las resoluciones que en cualquier materia sean dictadas, ya que no se limita verbigracia, a establecerlas en algún tema específico.

En conclusión, las Autoridades Laborales de jurisdicción Local o Estatal auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el desempeño de sus funciones y lógicamente a INSPECCION DEL TRABAJO FEDERAL.

Y precisamente en el caso específico de la Inspección del Trabajo la Ley Federal del Trabajo en su numeral 535 establece la obligación de proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones (cualquiera que sea, ya que no es específica al respecto).

Con ello, se establece una relación directa entre ambas Autoridades para el manejo de información que por ejemplo, en materia de Participación de Utilidades sirva a la PDT o la PROFEDET en la defensa de los intereses de los trabajadores y sus sindicatos que representen o asesoren.

Otra de sus funciones específicas que le impone la LFT está relacionada con el manejo de la información que obtenga con motivo de las revisiones o auditorías que realice a los centros de trabajo, poniendo en conocimiento de la Autoridad que competa las deficiencias y las violaciones de trabajo que observe.

Verbigracia, en el caso de que se detecte que ha dejado de efectuarse el pago de los salarios a trabajadores o empleados de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios, o bien que el mismo fuere inferior al salario mínimo, es obligación de los inspectores del trabajo denunciar tal hecho ante el Ministerio Público, de conformidad con lo señalado por la fracción VI del artículo 547 y 1003 de la LFT.

El artículo 8o. fracción X del Reglamento General de Inspección y Aplicación de Sanciones indica que dicha denuncia se realizará en un plazo de setenta y dos horas a partir de que tengan conocimiento de los hechos que puedan configurar algún delito.

Los recuentos y huelgas tienen una característica especial tratándose de la Inspección del Trabajo, serán ejecutados por los funcionarios autorizados de las Secretarías, Direcciones, Departamentos o Areas encargadas del manejo de Huelgas y Conflictos Colectivos del CFCRL o los Tribunales Laborales, y sin olvidar que la función primordial de la Inspección del Trabajo es la vigilancia en el cumplimiento de las normas de trabajo de llegarse a dar una intervención de un inspector de trabajo en este tipo de diligencias, será con el objetivo específico de certificar que el recuento, votación o sufragio se lleve con apego a la normatividad laboral.

Por su parte, el funcionario encargado llevará a cabo la elaboración de su acta informando acerca de los resultados obtenidos.

Por tanto, no afectará la validez del acto jurídico laboral la presencia del Inspector de Trabajo, ya que será exclusivamente elaborada con el objeto de certificar hechos, no resultados.

La LFT no prohíbe o niega esta posibilidad, y en la práctica es común que cualquier Autoridad (no necesariamente Laboral) requiera la intervención de un Inspector de Trabajo en los asuntos que lo considere pertinente, brindando tranquilidad y certeza a los interesados.

Algunos tratadistas señalan que se debe tomar en cuenta que un recuento de trabajadores surge o se da para determinar si una huelga es existente o no, o bien, para la detentación de los contratos colectivos que operarán de acuerdo con la mayoría de trabajadores de los sindicatos que hagan la detentación.

Puede verse que la jurisdicción y el ámbito de aplicación de este recuento se llevará a cabo en el lugar, día y hora en que el Tribunal de Trabajo que conozca del conflicto lo señale, por lo que la intervención en estos conflictos compete única y exclusivamente a funcionarios de dichos Juzgados o incluso de aquellos que formen parte del CFCRL, si fuere el caso.

Los inspectores de trabajo que intervengan serán designados para intervenir en el recuento que se hubiere ordenado, con el objeto de hacer constar fehacientemente los resultados que se obtengan.

La opinión que emita el inspector de trabajo no deberá afectar la resolución que se emita en el trámite, juicio o procedimiento correspondiente.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social estableció en 1995 el criterio de que cuando un inspector de trabajo se encontrare ante un procedimiento de huelga, deberá levantar un "informe de comisión" en el cual detallará si se cercioró de que los datos contenidos en la orden de inspección corresponden a los de la empresa visitada y que físicamente fueron los correctos; la fecha del estallamiento de la huelga, en caso de que lo haya obtenido; si pudiere, el nombre del Sindicato que la promovió, así como la empresa o establecimientos que abarque el movimiento; si verificó que se limitaba al mero acto de suspensión del trabajo; si constató que no se presentaren actos violentos por parte de los huelquistas; el número aproximado de trabajadores afectados y demás datos que estime convenientes el inspector.

El informe deberá ser remitido al superior jerárquico inmediato, con la finalidad de que se tomen las medidas pertinentes y en su caso, una vez concluida la huelga, se programe una nueva inspección a fin de constatar el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa para con los trabajadores.

Por otro lado, el artículo 8o. fracción VII del Reglamento General para la Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (RGITAS) les obliga a "verificar los estallamientos y subsistencias de huelga en los Centros de Trabajo".

Finalmente, con motivo de la Reforma Laboral promulgada el 1 de mayo de 2019, se le otorgó a la Inspección del Trabajo el deber y atribución de Auxiliar a los Centros de Conciliación y Tribunales Laborales, efectuando las diligencias que les soliciten siempre que se relacionen con las normas de trabajo.

Y particularmente tratándose de la Inspección Federal del Trabajo en materia de libertad de sindicación, elección de dirigentes y de representatividad en la contratación colectiva, serán auxiliares del CFCRL y el Tribunal Federal Laboral cuando lo requieran.

En general, atento a lo dispuesto por el artículo 688 de la LFT como Autoridad Administrativa, la Inspección del Trabajo está obligada a auxiliar a los Tribunales so pena de incurrir en alguna

Alaterial confines educativos y sinfines de lucro.

Material confines educativos y sinfines de lucro.

OPERATIVIDAD DE LA INSPECCION DE TRABAJO

1. FUNCIONES, DEBERES Y ATRIBUCIONES

La Ley Federal del Trabajo establece las funciones de la Inspección de Trabajo en sus artículos 540 al 543, 545 y 550, contemplando en la última fracción del primer artículo citado que le corresponde desempeñar "todas las que le confieran las leyes", con lo que deja abierta la posibilidad jurídica y material de que cualquier otro ordenamiento le faculte para realizar una actividad no contemplada en el código de la materia.

De esta forma encontramos que el objeto y fin de la Inspección de Trabajo será el VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO, refiriéndose a aquellas que se encuentran relacionadas con Derechos Laborales, la Seguridad, Salud e Higiene Industrial, la Capacitación y Adiestramiento y la Medicina en el Trabajo, todas ellas en que se puedan ver relacionados los intereses de los Trabajadores, los Patrones y el inmueble en donde se encuentra constituida la Empresa o Establecimiento con motivo de la relación que establecen cuando se solicita y se presta un trabajo personal subordinado.

Si atendemos a la forma en que las personas se relacionan entre sí como necesidad natural, dependiendo del tipo de relaciones que establezcan será la rama del Derecho que resuelva los problemas que se presenten con motivo de esa interacción, considerando que el ser humano como lo sostienen muchos autores, es conflictivo en su naturaleza.

En esa interrelación, cuando existe un acuerdo de voluntades en torno a una actividad que conlleva la prestación de un trabajo y el pago de un salario, el Derecho Laboral será quien norme las relaciones y vigile el cumplimiento de la Ley en lo que denomina *relación de trabajo*, normada por el Derecho Laboral y vigilada en su cumplimiento por la inspección de Trabajo.

Ahora bien, hablar de Normas laborales en que deba observar su debido cumplimiento nos marca un campo normativo muy amplio, por lo que enunciando las de mayor importancia tenemos:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Los Tratados Internacionales, que estén de acuerdo con la Constitución;
- La Ley Federal del Trabajo;
- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Ley Burocrática);
- La Ley Federal Sobre Metrología y Normalización;
- El Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones;
- El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo; y
- Las Normas Oficiales Mexicanas.

Y atendiendo al artículo 17 de la LFT, las disposiciones supletorias en materia laboral que deben tomarse en cuenta serán aquellas que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Esto nos trae como consecuencia que los Funcionarios encargados de las revisiones y verificaciones tengan Profesionalmente un nivel amplio en el conocimiento de la Ley para sancionarla adecuadamente, por lo que su capacitación permanente será una exigencia en el desempeño de sus funciones.

El FACILITAR INFORMACION TECNICA Y ASESORAR A LOS TRABAJADORES Y A LOS PATRONES SOBRE LA MANERA MAS EFECTIVA DE CUMPLIR LAS NORMAS DE TRABAJO (Condiciones generales de trabajo; seguridad y salud laboral; capacitación y adiestramiento, etc.) se ha establecido como otra de sus funciones.

Al respecto, el artículo 10 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones señala que dicha orientación en ningún caso y bajo ninguna circunstancia deberá incluir la revelación de procedimientos de fabricación o explotación o de secretos industriales o comerciales, lo que trae como consecuencia la aplicación de multas y sanciones y la constitución de un delito tipificado por la legislación penal aplicable.

Para ello debemos tener en cuenta primeramente que esta actividad no implica la de constituirse en gestores o Representantes para llevar a cabo el trámite y seguimiento en el cumplimiento de la Ley por parte de los Inspectores del Trabajo; y en segundo término, tampoco conlleva la exigencia para su seguimiento, ya que en muchos de los casos el visitado propone la contratación de servicios a los funcionarios inspectivos o éstos los ofertan al Patrón que no tuvo resultados favorables en sus Diligencias, lo que independientemente de todo constituye un acto sancionable por la LFT, las leyes penales y normas administrativas.

Como otra de sus facultades se reitera el PONER EN CONOCIMIENTO DE LA AUTORIDAD, LAS DEFICIENCIAS Y LAS VIOLACIONES A LAS NORMAS DE TRABAJO QUE OBSERVE EN LAS EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS proporcionándose en consecuencia, a cualquier órgano del Estado que revista esta característica, con el propósito (legal) de otorgarle a las Autoridades los medios necesarios para que éstas califiquen, determinen o impongan las sanciones correspondientes en la materia que les corresponda dando seguimiento a sus procedimientos respectivos.

No se requiere solicitud expresa de cualquier otra Autoridad para que le sean proporcionados los informes correspondientes, si se determina la posible comisión u omisión de un acto sancionable "de oficio" podrá hacerlo, aunque debemos tomar en cuenta que en la actualidad mediante convenios de colaboración existe el cruce de información y particularmente atendiendo al artículo 688 de la LFT, se encuentra obligada como Autoridad Administrativa a auxiliar a los Tribunales Laborales so pena de incurrir en alguna responsabilidad si se negare a ello

REALIZAR LOS ESTUDIOS Y ACOPIAR LOS DATOS QUE LE SOLICITEN LAS AUTORIDADES Y LOS QUE JUZGUE CONVENIENTES PARA PROCURAR LA ARMONIA DE LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES es otra de las facultades con que quenta.

Estos estudios irán enfocados a las relaciones obrero patronales respecto de casos concretos que permitan a la autoridad, mediante su análisis, establecer las bases a través de las cuales se llevará a cabo la prestación de determinados servicios en un centro de trabajo, sin limitación de industrias o zonas geográficas, por lo que la Inspección de Trabajo está facultada para realizar investigaciones que pudieren ser aplicadas, por ejemplo, al desarrollo de actividades en el campo, industria minera, Contratos Ley, etcétera.

Ahora bien, es importante para entender el funcionamiento de la Inspección de Trabajo que analicemos los DEBERES Y ATRIBUCIONES con que cuentan los Funcionarios encargados del desahogo de estas visitas, los cuales serán denominados Inspectores de Trabajo.

Contarán con la atribución exclusiva para vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, poniendo especial énfasis y atención a las que establecen los Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones con motivo de la relación de trabajo que se establece entre ellos por la prestación de servicios.

De igual forma, las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo y seguridad e higiene, ya que uno de los objetivos de la revisión es establecer los lineamientos mediante los cuales se reduzca el índice de accidentes y enfermedades de trabajo en una fuente de empleo, hasta lograr la práctica de sus actividades sin que exista alguno y en caso de que lo hubiere, que cause el menor perjuicio a la salud de los trabajadores afestados y a los bienes y economía de la empresa involucrada.

Las revisiones a las empresas y establecimientos no podrán realizarse fuera de las horas de trabajo, por lo que la revisión de los documentos que se le requieran a los patrones deberá hacerse, de igual forma, dentro de la jornada laboral que tengan los mismos, sea diurna, nocturna o mixta.

Estos funcionarios tienen el deber de identificarse previamente para poder realizar las visitas de inspección con los representantes de los patrones, de los trabajadores, de las comisiones mixtas, de los trabajadores que sean interrogados durante el desarrollo de la diligencia de inspección, y los testigos que participen en ellas.

Deberán en todo momento portar su identificación en lugar visible desde el momento en que se presentan hasta aquél en que se retiren.

Cuentan con la atribución y deber (como se ha indicado), de interrogar, solos o ante testigos a los trabajadores, a los patrones y a sus representantes, con el objeto de evitar que la información obtenida y que le es proporcionada se vea afectada, alterada o manipulada por algún tipo de presión o temor.

Con ello, debe intentar obtener la verdad absoluta de las manifestaciones que las partes le otorgan, pudiendo el inspector preguntar cualquier cosa que se relacione con la aplicación de las normas de trabajo.

Una atribución y deber que debe llevarse a cabo sin dar lugar al abuso de autoridad es la de exigir la presentación de libros, registros y documentos de trabajo y es una obligación que a su vez tienen los patrones proporcionando los informes necesarios y requeridos, ello en correlación al artículo 132 fracción XXIV de la Ley Federal del Trabajo.

De ser necesario, fungirán como Organos Auxiliares en las diligencias que les sean solicitadas en materia de normas de trabajo, para los Centros de Conciliación, el CFCRL y los Tribunales Laborales.

Cuando las instalaciones y los métodos de trabajo constituyan una violación a las normas de trabajo o un peligro para la seguridad y salud de los trabajadores que en ella laboran, el inspector de trabajo deberá disponer que se eliminen los defectos comprobados.

Si con motivo de su trabajo de auditoría llegaren a percatarse de que existe un peligro inminente para la vida, salud o integridad de las personas que se encuentren en el Centro de Labores sujeto a su revisión, tendrán el deber de ordenar previa consulta con la dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de medidas de seguridad de aplicación inmediata los que de ser autorizados, deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas, entregando copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes. Finalmente, dentro de las 24 horas siguientes "bajo su más estrictar responsabilidad" harán llegar un informe detallado por escrito a la STPS corriendo copia del mismo al Patrón.

Tratándose de la Libertad de Sindicalización, Elección de Dirigentes y Representatividad en la Contratación Colectiva, la Inspección Federal del Trabajo será auxiliar del CFCRL y del Tribunal Federal de Trabajo.

El artículo 8o. fracción IX del Reglamento General para la Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones además les obliga a verificar que el servicio para la colocación de los trabajadores sea otorgado de manera gratuita.

El deber y atribución de examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos se relaciona con el cumplimiento del RFSST y las Normas Oficiales Mexicanas en los centros de trabajo, mismas que podrán acreditarse oficialmente a través de los dictámenes de evaluación expedidos por unidades de verificación, laboratorios de pruebas u organismos de certificación acreditados, obteniendo estudios más precisos en cuanto a las substancias y materiales que se utilicen en un centro de trabajo.

Deberán cumplir en tiempo y forma las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones, debiendo intervenir en lo relativo a la Participación de Utilidades de las Empresas y la integración de la comisión mixta respectiva, entre otros (fracción II del artículo 125 LFT).

En cuanto a las OBLIGACIONES que tienen los inspectores de Trabajo de conformidad con el artículo 542 de la LFT cumpliendo con garantía de seguridad jurídica ya comentada, realizar su identificación con credencial debidamente autorizada con las partes que intervienen en la diligencia que le ha sido encomendada, es una de las más importantes.

En caso de que se omita dar cumplimiento a lo señalado en el párrafo anterior, el patrón podrá exigir que se le muestren las credenciales correspondientes y le den a conocer las instrucciones que tengan (artículo 132 fracción XXIV LFT, Obligaciones de los patrones).

La Inspección de Trabajo tiene la obligación de realizar inspecciones de manera periódica a las empresas y establecimientos sujetos a su revisión, dichas revisiones serán de carácter ordinario.

En cuanto a las inspecciones extraordinarias deberán realizarlas siempre que sean requeridos por sus superiores o bien, cuando tengan conocimiento por cualquier medio respecto de violaciones a las normas de trabajo.

Para la selección de los Inspectores de Trabajo a las diligencias inspectivas, el artículo 11 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones destaca que será ordenada de acuerdo a un sistema aleatorio, salvo los casos en que específicamente se requiera un cierto grado de especialización.

En este caso, el titular designará libremente a los Inspectores para las materias de:

- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- Pagos al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;
- Generadores de vapor, calderas y recipientes sujetos a presión;
- Riesgos de trabajo;
- Trabajos en minas:
- Agencias de colocación de trabajadores y empleados; y
- Materias y trabajos especiales.

De cada inspección practicada, con intervención de los trabajadores y del patrón participantes, se levantará un acta circunstanciada en que se hará constar las deficiencias y violaciones a las

normas detectadas.

De ella deberá hacer entrega de una copia autógrafa a las partes (representante legal o representante patronal; secretario general del sindicato, delegado general o representante común de los trabajadores; testigos de asistencia y representantes de las comisiones mixtas, éstos deberán firmar al calce y al margen para constancia, previa lectura que del acta de inspección se haga) y turnar el original a la autoridad que corresponda.12

12 Alvarez Férman, Benjamín N., Inspección de Trabajo, Análisis Técnico Normativo, Editorial Sista, México, 2002.

El Doctor Miguel Borrel Navarro, señala claramente que "la buena aplicación de las normas de trabajo, depende en gran parte, de la eficiencia de la Inspección del Trabajo. A este respecto, los artículos 545 y 546 determinan los lineamientos generales para su integración y los requisitos que deben satisfacer los Inspectores de Trabajo".13

13 Borrel Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista, México, 1996.

Los artículos 8 y 9 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones obliga a los inspectores a vigilar que los Centros de Trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o certificados a que se encuentran obligados por Ley.

A que los trabajadores cuenten con las constancias de habilidades laborales correspondientes, a que se encuentren integradas las comisiones laborales de seguridad e higiene, a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, a capacitación y adiestramiento, antigüedad y escalafón y reglamento interior de trabajo.

A que los patrones realicen las modificaciones necesarias para adecuar sus empresas, maquinaria y equipo a lo dispuesto en la Ley y cumplan con las disposiciones referentes al trabajo de menores y mujeres en estado de gestación o lactancia.

Deberán actuar con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia y levantar las actas o informes correspondientes a las diligencias de inspección que les son encomendadas, turnando sus resultados en un término de tres días hábiles a partir de que concluyó su actuación.

La Inspección del Trabajo deberá integrarse con un Director General y con el número de inspectores que se juzgue necesarios para cumplir con las funciones que se mencionan en la Ley y anteriormente analizadas.

Las mujeres y hombres designados para ello, recibirán el nombramiento correspondiente por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas, según sea el caso.

En cuanto a las atribuciones, forma de ejercicio y los deberes inherentes a la inspección del trabajo, serán determinados (artículo 550 LFT) por los reglamentos que se expidan al efecto, aplicandose actualmente el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

2. PROHIBICIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS INSPECTORES

La Inspección requiere de lineamientos que le permitan vigilar la actuación de sus inspectores evitando así, no sólo un abuso, sino que la información que les es presentada por los visitados, sea puesta en manos de terceros ajenos a la Autoridad.

Por tanto, se prohíbe expresamente la revelación de la información obtenida, así como de los procesos de producción y/o distribución de bienes o servicios de los cuales son enterados durante el desarrollo de la diligencia que llevaron a cabo.

Estarán impedidos para el ejercicio de cualquier litigio laboral a favor de cualquier trabajador o patrón mientras ejerzan el cargo de Inspectores de Trabajo, ya que como Autoridades en la materia, no pueden ser juez y parte.

Consecuentemente, se les prohíbe tener cualquier tipo de interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos que son sujetos a su revisión y vigilancia en cumplimiento de una Orden de Comisión.

El asentar informes falsos en las actas de inspección, recibir dádivas o gratificaciones de las partes involucradas en su actuación inspectiva, estará prohibido a los Inspectores de Trabajo.

3. REQUISITOS PARA SER INSPECTOR DE TRABAJO

En la Ley Federal del Trabajo el artículo 546 marca los requisitos para ser Inspector de Trabajo, los cuales son ambiguos ante la evolución de los problemas y especialización de la materia laboral y la seguridad e higiene que se manejan en los centros de trabajo:

- Ser mexicano por nacimiento o naturalización;
- Haber cumplido la mayoría de edad legal en México;

- Estar en pleno uso y goce en el ejercicio de sus Derechos;
- Escolaridad mínima terminada de bachillerato o su equivalente;
- No pertenecer al momento de su designación a alguna organización de trabajadores o de patrones;
- Demostrar conocimientos suficientes de Derecho del trabajo y de la seguridad social;
- Contar con la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones encomendadas;
- No ser ministro de culto al momento de su designación; y
- · No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El artículo 7 del Reglamento General para la Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones adicionalmente señala que deberán aprobar los exámenes correspondientes de aptitud que les sean aplicados por las Autoridades del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones.

Los problemas que se presentan en los centros de trabajo y el extenso material que se maneja en el desarrollo de las inspecciones, exigen una reforma integral de la Ley que pugne por la profesionalización y nivel especializado de quienes lleven a cabo este tipo de actividades.

Evidentemente la exigencia en la escolaridad requerida debería ser de licenciatura, ingeniería o su equivalente por lo menos, sin embargo, la poca importancia que el Estado le otorga a las Instituciones y Autoridades Laborales en el ejercicio de sus funciones y actividades ha limitado a este organismo para contar con inspectores realmente capacitados y profesionalizados que eleven el nivel y calidad de sus actas y actuaciones.

Su nivel profesional deberá estar intimamente relacionada con el Derecho del Trabajo, la Seguridad e Higiene Industrial o la Medicina del Trabajo, la Psicología social y el Adiestramiento y Capacitación Empresarial permitiendo la especialización de estudios y análisis en los centros de trabajo, así como el desarrollo profesional del mismo inspector.

Los inspectores, como Autoridad Laboral, deben entender la importancia de sus funciones, derechos y obligaciones, desarrolladas al practica diligencias dentro de una empresa o establecimiento.

Esta actividad requiere de una calidad social, moral y profesional incuestionable entre otros, por lo que la evaluación de exámenes de confianza deberían ser parte de los requisitos en su contratación tomando en cuenta que tienen fácil acceso a secretos Industriales y comerciales, a la integración, funcionamiento y operación de las empresas, la producción y distribución de bienes y servicios.

Evidentemente el acceso a las áreas limitadas de las fuentes de trabajo los obliga a tener un criterio profesional de nivel.

No cabe duda que el desconocimiento de la importancia revestida en sus actividades por los Ejecutivos Locales y Federal, lesiona por mucho la imagen que tiene frente a los factores de la producción, y no podemos ser ajenos a las malas prácticas a que durante años algunos de ellos recurren por iniciativa personal o Patronal cayendo en una conducta ilícita que desvía el objetivo principal de sus visitas

Los salarios y emolumentos destinados a esta actividad en todos sus niveles no son suficientes ni propios como para lograr la contratación que se requiere y cambiar todo, por lo que se entiende el origen del problema mas no se justifica.

El Lic. Francisco Garduño señala que es fundamental la labor de la Inspección de Trabajo para evitar Riesgos de Trabajo, esto es, exige a los inspectores el conocimiento técnico de las necesidades de los centros laborales que estén bajo su vigilancia, motivo por el cual se requiere en la práctica que sean profesionistas.

Debiera comprobarse y demostrarse fehacientemente la práctica y manejo de los conocimientos relacionados con el Derecho del Trabajo, la Seguridad e Higiene Industrial y/o la Medicina del Trabajo, según sea el caso, y con por lo menos un período mínimo de tres años, lo que se considera un término prudente para desempeñar estos cargos de manera eficaz.

4. IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS

Entendemos como impedimento todo aquel hecho o causa que el Código Laboral determina expresamente, susceptible de generar una afectación, alteración o impedimento a la labor de cualquier elemento integrante de una Autoridad Laboral.

Actuación que deberá ser libre, independiente e imparcial a las partes interesadas y que deberá traer como consecuencia la renuncia o excusa al caso en concreto de aquel que en este supuesto, tenga posibilidad de conocer y/o resolver un asunto, conflicto o controversia encomendada, en razón de su cargo y con motivo de las funciones que le son encomendadas.

En cuanto a la excusa podemos señalar que es una inhibición, y definirla como el impedimento para conocer de la causa o negocio jurídico de aquel integrante de una Autoridad Laboral, que se vea en la posibilidad de afectar su actuación o resolución, dejando de ser libre, independiente o imparcial por establecer algún tipo de relación o vínculo con el negocio, controversia o conflicto sometido a su consideración.

Análogamente y aplicado a los inspectores del trabajo, podemos referirnos al Capítulo IV, del Título Catorce de la LFT que señala que los representantes del Gobierno, Capital y Trabajo, así como los Auxiliares de los Tribunales Laborales, estarán impedidos para conocer de los asuntos de que conozcan:

- Cuando exista entre ellos y el representante legal, abogado o procurador de alguna de las partes en Juicio y/o con las mismas, parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo;
- Cuando se tenga por su parte un interés personal directo o indirecto en el juicio, negocio o asunto jurídico a su cargo;
- Cuando el o los abogados o litigantes hayan denunciado, o se hayan querellado o
 establecido acusación en contra del funcionario que actúa o su cónyuge, o bien, haya
 sido parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de los señalados o su cónyuge
 y siempre y cuando se haya ejercitado acción penal;
- Cuando se halle en el supuesto de haber emitido opinión en el juicio de que se trate, o bien, se constituya en él mismo el cargo de perito, testigo apoderado o defensor de alguna de las partes;
- Cuando dependa de alguna de las partes en juicio o negocio a su cargo de sus representantes o bien, sea socio, arrendatario, trabajador o patrón de alguna de ellas;
- Cuando sea tutor o curador o se halle bajo la tutela o curatela de alguna de las partes o sus representantes; y
- Cuando sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o sus representantes.

Deberán excusarse de conocer los asuntos en que intervengan cuando se encuentren relacionados con alguno de los supuestos anteriormente citados, incurriendo en responsabilidad en caso de no hacerlo.

5. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Las causales de responsabilidad para los Inspectores de Trabajo se establecen en el artículo 547 de la LFT y refieren en primer término a la omisión de practicar las inspecciones que les son encomendadas en cumplimiento de las funciones designadas.

Incurrirán en responsabilidad si llegan a asentar hechos falsos en las actas que levanten, pudiendo afectar o beneficiar la situación legal de la empresa ante la Autoridad laboral.

La aplicación de sanciones a las que son acreedores los patrones tratando de evitar la imposición de multas por asentar hechos falsos trayendo consigo un perjuicio para el sector patronal es el motivo más frecuente por el que se llega a presentar esta práctica.

En cuanto al funcionario, el enriquecimiento ilícito, el cohecho, la extorsión o cualquier otro delito que resultare derivado de su actuación con la Legislación Penal vigente será independiente de las sancjones administrativas que la Ley contempla.

El interés directo o indirecto en las empresas inspeccionadas, la revelación de secretos industriales y la representación o patrocinio a los trabajadores o patrones será una violación que dé pauta a una responsabilidad para los Inspectores de Trabajo.

se contempla por la Ley que los Inspectores de Trabajo pidan alguna dádiva (regalo en dinero en especie), misma que constituye una causal de responsabilidad para ellos, sea proveniente de los patrones, de los trabajadores o sus representantes, y en todos los casos llegará a darse el supuesto jurídico aun cuando esta recepción se dé por sí o por interpósita persona.

Con apego a las disposiciones laborales, resulta importantísimo el hecho de que en las empresas y establecimientos se paguen salarios no menores a los que establece la CONASAMI, esta situación es revisada por los Inspectores de Trabajo.

Cuando llegaren a detectarlas, tendrán la obligación de realizar la denuncia correspondiente a la autoridad judicial competente, de lo contrario tendrán una responsabilidad en términos de lo dispuesto por la LFT, la que responsabiliza también al funcionario cuando no cumple con las órdenes encomendadas por su superior jerárquico.

Para aplicación de las sanciones a los Inspectores el Director General practicará una investigación oyendo al interesado para garantizar su Derecho Constitucional de Audiencia, que

implica ser oído antes de tomar una determinación por la posible comisión de un acto u omisión que pudiera ser motivo de responsabilidad.

El Director General podrá imponer las sanciones referentes a la amonestación y suspensión del involucrado, pero cuando a juicio del mismo la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social o al Gobernador del Estado o Territorio competente o al Jefe de Gobierno de la CDMX, para que determine su procedencia.

En consecuencia, las Autoridades de trabajo quedarán facultadas para aplicar a los Inspectores de Trabajo las sanciones mencionadas, AMONESTANDOLOS con APERCIBIMIENTO de sanción mayor, para reincidencia en los siguientes casos:

- Cuando no vigilen que las agencias de colocación de los trabajadores, cuenten con la autorización y registro correspondientes otorgados por la Autoridad laboral;
- Cuando no verifiquen que el servicio para colocación de los trabajadores sea gratuito para éstos, y que las tarifas conforme a las cuales se presten dichos servicios sean las fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- Cuando no entreguen a los patrones o trabajadores las notificaciones y citatórios que fueren necesarios y hayan sido ordenados por las autoridades del Trabajo, haciéndolo constar en el acta que corresponda;
- Cuando no se identifiquen con credencial debidamente autorzada ante los trabajadores y patrones;
- Cuando no exhiban en cada caso la orden de inspección o oficio de comisión correspondiente, expedida por Autoridad laboral;
- Cuando no vigilen que los centros de trabajo cuenten con autorizaciones, permisos o licencias de funcionamiento a que se refieren la Ley y sus reglamentos;
- Cuando no vigilen que los trabajadores que lo requieran cuenten con las autorizaciones o constancias de habilidades correspondientes expedidas por la Secretaría del Trabajo o Autoridades competentes para ello;
- Cuando no vigilen que en cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la Ley y que funcionen correctamente;
- Cuando no vigilen que los patrones den cumplimiento a las disposiciones laborales dependiendo de su rama industrial o comercial;
- Cuando no revisen que se dé el debido cumplimiento a los contratos individuales de trabajo, contrato colectivo, reglamento interior o documento que establezca las condiciones de trabajo;
- Cuando no colaboren con los trabajadores y patrones en la difusión de las normas relativas a la prevención de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento y demás materias del derecho del trabajo que por su importancia lo requieran;
- Cuando no comminen a los trabajadores y patrones para que lleven a cabo la integración de las comisiones a que se refiere la Ley Federal del Trabajo;
- Cuando no practiquen las visitas de inspección a los centros de trabajo durante las horas de labores sin distinción de turno;
- Coando no se practiquen las diligencias inspectivas ordenadas por las Autoridades del trabajo;
 - Cuando no realicen los interrogatorios a que están obligados;
- Cuando no exijan la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo;
- Cuando no procuren que las actas de inspección vayan acompañadas del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interior respectivos, que regulen las relaciones obrero patronales en el centro de trabajo de que se trate;
- Cuando del resultado de la inspección aparezca que las violaciones existentes se relacionan con disposiciones contractuales;
- Cuando no manifieste que tuvo a la vista documentación que desvirtúe las violaciones detectadas o acredite el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley y sea mostrada al inspector durante la diligencia, teniendo la obligación de asentar en su acta las transcripciones que estime pertinentes y anotaciones necesarias en el acta acompañando copias, de ser posible; y

 Cuando no determine la adopción de medidas de aplicación inmediata que se consideren necesarias para evitar riesgos, tratándose de inspecciones referentes a la Seguridad e Higiene, y se encuentren deficiencias que impliquen un peligro para la seguridad del centro de trabajo o para la salud o seguridad de las personas que se encuentran en él.

Los Inspectores serán SUSPENDIDOS hasta por tres meses con apercibimiento de sanción mayor para el caso de reincidencia cuando:

- No vigilen que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo que constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores;
- · No propongan la adopción de medidas inmediatas en caso de peligro inminente;
- No vigilen en general, los ordenamientos aplicables en materia laboral;
- Tengan interés personal directo o indirecto en los centros de trabajo sujetos a su vigilancia; y
- No se cercioren de la personalidad de quien represente al patrón en caso de que no se entiendan directamente con éste.

Los Inspectores del Trabajo serán DESTITUIDOS:

- Cuando no hagan del conocimiento de la autoridad laboral competente mediante el acta respectiva, las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que adviertan en los centros de trabajo visitados;
- Cuando no denuncien al Ministerio Público los casos de omisión o falta de pago de salario mínimo general a los trabajadores que presten sus servicios en las empresas;
- Cuando revelen secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones;
- Cuando representen, patrocinen o se constituyan en gestores de los trabajadores o patrones; cuando asienten informes falsos en las actas de inspección;
- Cuando omitan la ejecución de las normas de trabajo y órdenes de sus superiores jerárquicos en el desempeño de sus funciones;
- Cuando redacten sin justificación alguna la práctica de una inspección o retengan indebidamente documentación correspondiente sin avisar de los resultados a sus superiores, dentro del término que se establece en el Reglamento de Inspección respectivo;
- Cuando omitan dar conocimiento a las autoridades correspondientes de los delitos cometidos en contra de los patrones o trabajadores;
- Cuando enterados de que a los trabajadores de una empresa o establecimiento, se les haya violado su derecho de percibir las remuneraciones que les correspondan por su trabajo o se les haya dejado de pagar el salario mínimo general, no procedan a denunciario a las autoridades correspondientes;
- Cuando omitan asentar en el acta correspondiente las incidencias que durante la diligencia se hubieren presentado;
 - Cuando asienten hechos falsos en el acta; y
- Cuando incurran en actos relacionados con las prohibiciones que les son impuestas por la normatividad laboral aplicable y vigente.

Para la imposición de sanciones, también las Autoridades Laborales practicarán las investigaciones que procedan tomando en consideración las circunstancias y los antecedentes del funcionario, a fin de determinar la responsabilidad en que se haya incurrido, respetando el derecho de audiencia del inspector.

Cuando exista la presunción de que un inspector del trabajo realizó actos irregulares en el desahogo de las diligencias que le fueron encomendadas o en las actas respectivas que hubiere levantado, o cuando realice actos que pudieran contravenir sus obligaciones, las autoridades del trabajo inmediatamente deberán dar parte a las autoridades competentes a efecto de terminar su responsabilidad como servidor público.

De llegarse a presentar quejas o denuncias en contra de algún inspector deberá hacerse del conocimiento de las autoridades competentes en materia de responsabilidad de los servidores públicos.

Las Autoridades del Trabajo coadyuvarán en todo momento aportando información y documentos relacionados con los actos irregulares y la sustanciación del procedimiento que se instaure por los actos u omisiones que presuntamente constituyan una violación a las normas por los Inspectores del Trabajo.

6. CERTIFICACION INSPECTIVA

¿Los Inspectores de Trabajo tienen fe pública en sus actuaciones? Es un cuestionamiento interesante, dado que algunos autores señalan que sí gozan de esta facultad por la importancia que tienen todas y cada una de sus actividades.

Otra corriente en contrario señala que no les es otorgada esta facultad expresamente por la Ley y en consecuencia no cuentan con ella, sin embargo, esta discusión se genera a partir de la interpretación que se le da al artículo 543 de la LFT que señala que los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

Ello siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de la Ley y el Reglamento correspondiente incluso, observando las disposiciones de aquella que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable en forma supletoria (artículo 17 del Reglamento General para la Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones).

El Doctor Baltasar Cavazos señala que, "los Inspectores de Trabajo tienen fe pública en materia laboral, no así los Notarios Públicos a quienes se les considera como testigos de calidad."

Para Carral y Teresa, "el concepto de fe pública tiene diferentes acepciones que hacen referencia a un acto subjetivo de creencia o confianza y a la seguridad que emana de un documento, a través de ella se está en presencia de afirmaciones que objetivamente deben ser aceptadas como verdaderas por los miembros de una sociedad civil, en acatamiento del ordenamiento jurídico que lo sustenta; dada la complejidad de las relaciones jurídicas en una sociedad, fue necesario crear todo un sistema a fin de que pudieran ser aceptados como ciertos algunos negocios jurídicos a pesar de no haberse presenciado su realización".

La facultad de que se encuentran investidas ciertas personas que como Autoridades o no, en ejercicio de las funciones que les fueron conferidas pueden certificar hechos y documentos a nombre del Estado, es lo que entendemos como fe pública.

Nuestro sistema jurídico contempla:

- La fe pública judicial que tienen los secretarios judiciales en los juzgados en que se imparte justicia y que se aboca a las facultades propias para con la documentación y hechos inherentes a su actuación encomendada; esta fe pública la ejercen también algunos Notificadores Judiciales de conformidad con los Reglamentos de aquellas Autoridades a las que se encuentran asignados;
- La fe pública mercantil con que cuentan los corredores públicos para certificar actos de comercio de su competencia;
- La fe pública registral ejercida por el Registro Civil y principalmente para la expedición de actas que son ebjeto de su competencia y funciones propias y la que lleva a cabo el Registro Público de la Propiedad y Comercio en relación con sus registros y actividades comerciales y relacionadas con inmuebles;
- La fe pública notarial, que es aquella que ejercen los notarios públicos; y
- La re pública conciliatoria, que en términos de lo dispuesto por el artículo 684-l de la
 LET se faculta a los Conciliadores integrantes de los Centros de Conciliación Locales y
 del CFCRL para ejercer una fe pública para certificar los instrumentos con los que las
 partes acrediten la personalidad con que comparecen a la audiencia, para efecto de
 conservar una copia en el expediente respectivo.

Así mismo, certificará todo lo que asiente en las actuaciones del procedimiento de conciliación y, en su caso, los convenios a los que lleguen las partes, así como las copias de los convenios que ante su presencia se celebren.

Las actas que levanten los Inspectores de Trabajo tienen un alto valor jurídico, basta la firma del inspector para que tenga pleno valor la certificación de los hechos de que se trate, claro está que dicho pleno valor lo tendrán si reúnen los requisitos del artículo 16 Constitucional, o lo que es lo mismo, que estén debidamente fundadas y motivadas, entendiéndose por fundamentación el señalamiento de las disposiciones legales concretas y por motivación la aplicación que dichas disposiciones tienen con el caso de que se trate.

Las actas de inspección realizadas por los Inspectores Laborales dentro de las funciones propias y específicas de su cargo, no necesitan ratificarse en el juicio o procedimiento legal en que se pretendan hacer valer. Son un documento público y tienen validez plena.14

14 EJECUTORIA. ACTAS DE INSPECCION. NO NECESITAN RATIFICARSE. (D-4700/54, Sind. Trab. Fccs. De Loza y Azulejos de Puebla, Pue., 19 de enero de 1956.)

Especialistas en la materia opinan que las determinaciones de los Inspectores de Trabajo son obligatorias para las partes (patrones y trabajadores), ya que no existe recurso o medio de defensa alguno en contra de sus decisiones.

"En la práctica, a los patrones se les niega la posibilidad de que algún inspector certifique hechos, ya que nunca se les facilitan cuando los necesitan advirtiéndose que no se permite la preexistencia de pruebas, en la provincia si se cumple con este precepto."

Dr. Baltasar Cavazos Flores

La Jurisprudencia les faculta para realizar notificaciones que deban practicarse mediante exhorto cuando no se realicen por un Actuario.15

15 EJECUTORIA. INSPECTORES DEL TRABAJO, VALOR DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS POR LOS. Amparo directo 5502/77, Ignacio Carrillo Hernández, 16 de abril de 1979. Unanimidad 4 votos. Popente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán. Véase Amparo directo 4298/77, Enlique Hernández Guerra, 3 de enero de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Filiberto Javier Mijangos Navarro.

Lo anterior en virtud de que no existe tal impedimento en la Ley y puede obrar en auxilio de la Autoridad exhortada tratándose de un caso especial.

Los Inspectores del Trabajo comprobarán y certificarán la exactitud de los padrones de trabajadores en los centros de trabajo (artículo 657 LFT) asentando el número de trabajadores, la Junta Especial y la mención de que servirán a efecto de llevar a cabo la designación de los Representantes de Trabajo y Capital propietarios y suplentes, la fecha de la Convención relacionada, el nombre y la firma del inspector actuante.

En lo relativo a la comisión mixta de la PTU, de acuerdo con la LFT, cuando exista discrepancia entre el voto de los trabajadores y el patrón, los inspectores deberán decidir.

Esta decisión se hará valer incluso tratándose de reclamaciones que los propios trabajadores presenten contra la resolución que indica el monto correspondiente a repartir por este concepto.

La decisión será definitiva, sin embargo, señala el Le. Euquerio Guerrero que "si las partes no están conformes con la resolución dictada por el inspector de Trabajo presidiendo la comisión mixta, tendrán expedito su Derecho de acudir ante el Tribunal Laboral competente.

Si gozan en consecuencia de esta facultad, es definitivamente sui generis por no contemplarla expresamente el sistema jurídico mexicano, sin embargo, las características que le otorgan la propia Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Inspección a la palabra de los inspectores estableciendo la posibilidad de certificación de hechos y situaciones laborales en las actas que éstos levanten, nos lleva materialmente a considerar tal y como lo menciona el Dr. Baltasar Cavazos, que estos servidores públicos gozan de fe pública laboral.

EJERCICIO DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

1. COMPETENCIA POR MATERIA Y TERRITORIO

La competencia por materia específicamente de la Inspección de Trabajo en México se encuentra establecida en el artículo 123 apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en los artículos 527 y 257-A de la Ley Federal del Trabajo.

Estos artículos señalan que la aplicación de las normas de trabajo corresponde exclusivamente a las autoridades de la Federación, cuando se trate de determinadas ramas industriales y empresas que cita, por lo que limita las mismas a una jurisdicción por materia y territorio.

En cuanto a la competencia por materia, encontramos las ramas industriales, textil, electrica, cinematográfica, hulera, minera, metalúrgica y siderúrgica incluyendo la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas su formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

Se encuentran comprendidas las industrias de hidrocarburos, la petroquímica la cementera, la calera, la automotriz, incluyendo la fabricación de autopartes mecánicas o electricas, la química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.

Se incluyen las industrias de celulosa y papel, de elaboración de aceites y grasas vegetales, productoras de alimentos cuando se trate de la fabricación de los que sean empacados o envasados y la elaboración de bebidas que sean envasadas o enlatadas, en ambos casos que se destinen a ello.

Contempla la industria ferrocarrilera, la maderera básica, en que se incluye la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; la vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; y la tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de tabaco.

Por lo que a las empresas refiere, se encontrarán en este supuesto aquellas que tengan una administración manejada por el Gobierno Federal, la cual puede ser en forma directa o descentralizada y las que con motivo de la celebración de un contrato de servicios con el Gobierno Federal o la obtención de una concesión federal lleven a cabo sus operaciones, incluyendo las industrias que les sean conexas.16

16 CONCESION FEDERAL. Aquellas Empresas que tengan por objeto la administración y explotación de los servicios públicos o Bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el Gobierno Federal.

colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el Gobierno Federal.

CONEXAS. Término utilizado para las Empresas relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios (art. 528 LFT).

La competencia por territorio, refiere a aquellas empresas que lleven a cabo sus trabajos en zonas federales o bien se encuentren comprendidas dentro de una zona económica exclusiva de la Nación.

En ambos casos, las empresas en estos supuestos correrán la misma suerte que las ramas industriales citadas.

Es importante indicar que en lo relativo al cumplimiento de las obligaciones patronales en las materias de CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO de sus trabajadores y de SEGURIDAD E HIGIENE en los centros de trabajo conforme al artículo 527-A de la LFT la Inspección Federal del Trabajo, será la competente.

Finalmente, la materia Colectiva será competencia exclusiva de la Federación a través del CFCRL, por lo que hace a todos los actos y procedimientos relativos al registro de todos los contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y de los Sindicatos.

El problema en la práctica no es con la determinación de la competencia federal, sino con la competencia local ya que por exclusión todas las empresas, establecimientos y centros de trabajo que no estén mencionados expresamente en los supuestos anteriores, serán competencia exclusiva de las autoridades locales, en este sentido, es importante señalar que las industrias que serán objeto de la vigilancia laboral por las Direcciones de Inspección Local o Estatal del Trabajo de los Estados de la República es muy diversa y abundante, citando de manera enunciativa, mas no limitativa, las siguientes:

 Alimentos. Beneficio, molienda y preparación de cereales; productos hechos con harinas; dulces, chocolates, jarabes y concentrados; atole, masa y tamales, entre otros; conservas alimenticias; crema, leche, mantequilla y queso; y sus análogas.

- Hoteles, restaurantes y similares. Restaurantes y fondas, artículos alimenticios y bebidas; hoteles, casas de huéspedes, etc.; y sus análogas.
- Textiles. Desfibración, despepite y preparación; artículos hechos con diversas telas; hilados, tejidos y torcidos de fibras duras; y sus análogas.
- Indumentaria y tocador. Artículos de vestuario excepto calzado y guantes; artículos de indumentaria en general; calzado y guantes; tejido, cercos y hormas para calzado, avíos para zapaterías; abanicos, botones, peines y peinetas; artículos para tocador; y sus análogas.
- Productos alimenticios. Aceites de comer, manteca y mantequilla vegetales; alcohol, cerveza, licores, pulque, vinagre y vinos; distribución de vinos, pulques y cerveza; carnicerías, mantecas animales, rastros, salchichonerías y tocinerías; hielo y paletas heladas; y sus análogas.
- Cueros y pieles. Curtiduría, taxidermia y preparación de vísceras; artículos de cuero, talabarterías y substituto de cuero; y sus análogas.
- Química. Productos químicos, farmacéuticos, aceites y grasas para usos industriales; jabonería, velería y objetos de cera; barnices, pinturas y tintas; cerillos y fósforos, artefactos de hule y gutapercha (excluyendo la fabricación de impermeables y calzado con suela de hule); Balones, globos y pelotas de hule; explosivos, pólvora, pirotecnia o cohetería; celuloide plástico y pastas sintéticas; colas y pegamentos; visus análogas.
- Comercio en general. Reparaciones; reparación de ropa, materias primas, auxiliares y
 combustibles (excepto las provenientes directamente de agricultura, ganadería, etc.);
 servicios; artículos alimenticios y bebidas; artículos de vestuario y similares; mobiliario
 y artículos del hogar; productos y materias primas y auxiliares de origen vegetal y
 animal; aparatos, maquinaria, útiles y vehículos; materiales y artículos para la
 construcción; materias primas, auxiliares y combustibles (excepto las provenientes
 directamente de la agricultura, ganadería, etc.); diversos; reparaciones; diversiones; y
 sus análogas.
- Fundición y manufactura de artículos metálicos. Fundición (colado, forja y batido de metales comunes); manufactura de artículos metálicos; tubos de hierro y piomo; y sus análogas.
- · Papel. Y análogas.
- Artes gráficas y fotografía. Encuademación, impresión e industrias conexas; fotografía; y sus análogas.
- Fundición y manufactura. Manufactura de artículos metálicos; y sus análogas.
- Luz, fuerza y calefacción electricas. Aparatos y material eléctricos; y sus análogas.
- Musicales y de precisión. Fabricación y reparación de instrumentos musicales, comprendiendo fonógrafos y discos; fabricación de aparatos científicos para usos técnicos y similares, y sus análogas.
- Transportes terrestres y por agua. Y sus análogas.
- Agencias comerciales, entre otros. Agencias comerciales, de investigadores, de encargos, etc.; y sus análogas.
- Profesionistas liberales propiamente dichos. Cultos, jurisprudencia y ciencias económico-sociales, medicina, ciencias biológicas y química; ingeniería, arquitectura y ciencias exactas; ciencias, filosofía, letras y artes; diversos, asociaciones comerciales y organizaciones obreras; y sus análogas.
- Trabajos Domésticos. Servidumbre; y sus análogas.
- Ocupaciones no incluidas en las anteriores divisiones. Ocupaciones no incluidas en las divisiones anteriores; ocupaciones insuficientemente determinadas; y sus análogas.
- Joyas y objetos de arte. Joyería, platería y relojería; Fabricación de objetos de arte; y sus análogas.
- Fabricación de materiales de construcción, edificación y construcción. Industrias de la
 edificación y de la construcción, comprendiendo las reparaciones y trabajos de
 adaptación y conservación; industrias de la edificación y de la construcción,
 comprendiendo las reparaciones y los trabajos de adaptación y conservación; granito
 artificial; y sus análogas.
- Transformación de madera. Preparación de madera productos de la destilación de madera; carpinterías y tonelerías; muebles en general y artefactos de mimbre y corcho; y sus análogas.

- Cerámica y vidrio. Alfarerías; azulejos, loza y porcelana; vidriería y cristalería; emplomados, espejos y lunas; y sus análogas.
- Agricultura y ganadería. Ganadería y cría de animales pequeños, y sus análogas.
- Minas no metálicas y plantas de tratamiento o industrialización. Minas no metálicas; y sus análogas.
- Salinas. Sal, tequesquite, etc.; y sus análogas.
- Tabaco. Fabricantes de puro, fabricación de cigarros y picaduras; y sus análogas.

Las peticiones planteadas por un sinnúmero de empresas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señalando la determinación de su competencia, han llevado a esta Autoridad a plantear como criterio que su Reglamento Interior no faculta a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo para resolver sobre este tipo de planteamientos.

En consecuencia, y al señalar que la Autoridad competente para ello será la Autoridad jurisdiccional correspondiente (no señala cuál), se estará en facultades para realizar inspecciones a estos centros de trabajo y darle el seguimiento correspondiente al procedimiento establecido para su debida terminación hasta en tanto no se resuelva al respecto.

Evidentemente se causa una afectación a los Derechos de los Patrones y se les dela en estado de indefensión obligándolos a acudir a instancias judiciales para resolver esta negativa de determinación de competencia por la autoridad federal.

La situación no requiere mayor complejidad cuando exista confusión en la competencia respecto del proceso de producción, ya que el inspector de trabajo deberá proceder a recabar información referente al objeto social de la empresa, actividad real de la misma, los productos que se elaboran o se manejan, las materias primas utilizadas, el equipo o maquinaria que se maneja, el proceso de fabricación de los productos, los contratos individuales, colectivo o ley, rama industrial a la que pertenece, si es organismo público o descentralizado, si funciona o no por concesión o contrato federal, si tiene sucursales en otra entidad federativa, si realiza o no trabajos en zonas federales o bajo jurisdicción federal y si operan en aguas territoriales o zona económica exclusiva de la Nación.

Para el supuesto de no permitir el desahogo de la inspección ordenada, se procederá a requerir la documentación anterior, y si persistiere la posición del patrón se levantará "acta de negativa".

Lo anterior con el objeto de hacer viable a los inspectores de Trabajo el asesoramiento a los centros de trabajo que se encuentran dentro de este supuesto y no abarcar tiempo, esfuerzo y procedimientos innecesarios cuya resolución final llevará solamente a un archivo de procedimiento.

Lo pertinente es que si una fuente de empleo cuenta con una resolución que determine un dictamen de competencia previamente emitida por alguna Autoridad laboral, incluyendo la Inspección de Trabajo sea Federal o Local, el inspector que se presente debe atender la resolución y en consecuencia, previo análisis de la documentación probatoria que se le presente, tome la decisión de continuar con su diligencia o retirarse por no ser de su competencia.

Para darnos una idea más clara de la competencia, M.D. José Luis Martínez Bahena nos expresa que "... es el conjunto de atribuciones o potestades de cada persona jurídica, las cuales se otorgan a cada uno de los órganos que la integran para el ejercicio de sus funciones...".

2. VISITAS DE INSPECCION DE TRABAJO

Serán objeto de vigilancia y promoción del cumplimiento de la norma laboral todos los Centros de Trabajo, de acuerdo a la competencia de las Autoridades y las agencias de colocación de trabajadores, conforme a los Programas de Inspección (artículo 12 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones).

Tanto el patrón como sus representantes, estarán obligados a permitir el acceso del inspector del trabajo y otorgarle todo tipo de facilidades, apoyos y auxilios, incluyendo los de carácter administrativo.

La vigilancia y promoción del cumplimiento de la norma se realizará mediante Inspecciones o Mecanismos Alternos (incluyendo tecnologías de la información) como avisos de funcionamiento, cuestionarios, evaluaciones o requerimientos análogos que faciliten la información proporcionada a la autoridad por las comisiones mixtas o los trabajadores, patrones o sus representantes.

Los Mecanismos Alternos se darán a conocer por la autoridad laboral mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación o en órganos de difusión oficiales de las entidades federativas.

En el diseño de los Mecanismos Alternos se deberá tomar en cuenta:

 Las medidas que propicien mayor cobertura y racionalización de los recursos y servicios de la Autoridad Laboral;

- El diseño de esquemas sencillos, transparentes, amigables y gratuitos a los patrones para dar cumplimiento a sus obligaciones; y
- Los incentivos adecuados para que las posibles omisiones se subsanen buscando el menor tiempo posible.

Por lo que hace a los programas de inspección, deberán contener la autoridad encargada de su ejecución, el período de vigencia, los objetivos, las metas, los protocolos, lineamientos y criterios rectores, las acciones de vigilancia o de promoción en el cumplimiento de la norma y la difusión de la normatividad laboral, así como sus actividades inspectivas.

Se convocará a las principales organizaciones de patrones y trabajadores tomando en cuenta las opiniones, sugerencias y prioridades que formulen.

Las Comisiones Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Estatales de Seguridad y Salud en el Trabajo, opinarán sobre los criterios rectores y prioridades de los Programas de Inspección.

Las Autoridades del Trabajo utilizarán sistemas de información, vía telefónica e Internet para corroborar la autenticidad del Inspector del Trabajo, así como los datos contenidos en la orden de Inspección.

En caso de que la información no coincida, la Inspección correspondiente no podrá realizarse y el patrón podrá formular su queja por esa misma vía o por cualquier otro medio que considere.

Si el patrón faltare a la verdad respecto a los datos proporcionados, se hará acreedor a las sanciones aplicables.

La negativa o imposibilidad para corroborar la autenticidad de la orden no impiden la celebración de la Inspección.

Como lo señalamos en el Capítulo I, no debemos olvidar la garantía de seguridad jurídica y en consecuencia la notificación previa del acto de molestia mediante el cual la autoridad pretenda llevar a cabo su actuación.

Al respecto, la notificación que realice la Inspección de Trabajo, será de carácter personal, o mediante oficio entregado por mensajero, o correo certificado con acuse de recibo o a través de medios electrónicos con apego al Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones y la Ley que regule el procedimiento administrativo aplicable de acuerdo a la competencia del centro de labores:

- Se notificarán las notificaciones que concedan plazos para adoptar las medidas que procedan en cumplimiento a la legislación laboral, la seguridad y salud en el trabajo y la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
- Los requerimientos mediante los cuales se lleve a cabo el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley;
- Los emplazamientos emitidos a los presuntos infractores, para la Audiencia de Ley o su comparecencia al procedimiento administrativo;
- Los acuerdos administrativos para aplicar sanciones y multas;
- Las resoluciones que contengan multas y sanciones;
- · Las resoluciones absolutorias;
- Las resoluciones que determinen la sustanciación de recursos administrativos; y
- Cualquier otra relacionada con la aplicación de las normas laborales.

Las partes o sus representantes podrán solicitar se autorice que las notificaciones señaladas se les notifiquen por medios electrónicos, siempre y cuando pueda comprobarse fehacientemente la recepción de los mismos.

Otro requisito es que el documento digitalizado exista en original y se encuentre a disposición del particular en el expediente que corresponda.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que para la práctica de visitas domiciliarias, será necesaria previamente la orden de la autoridad competente en apego a lo dispuesto por el artículo 16 Constitucional cumpliendo con la garantía de legalidad (debidamente justificada, fundada y motivada), consecuentemente deberá anularse la resolución fundada en el acta correspondiente.17

17 VISITAS DOMICILIARIAS. SOLO PUEDEN PRACTICARSE PREVIA ORDEN DE AUTORIDAD COMPETENTE. Revisión No. 736/79. Resuelta en sesión de 14 de octubre de 1980, por unanimidad de 6 votos. Revisión No. 383/82. Resuelta en sesión de 7 de julio de 1982, por mayoría de 7 votos y 1 en contra. Revisión No. 452/82. Resuelta en sesión de 6 de octubre de 1982, por mayoría de 6 votos y 1 en contra. (Texto aprobado en sesión de 8 de diciembre de 1982). RTFF Año V, diciembre 1982, p. 331.

Las inspecciones ordenadas en los Centros de Trabajo serán en primer término ordinarias y deberán efectuarse en días y horas hábiles y se clasifican en:

- Iniciales, cuando se realizan por primera vez a los Centros de Trabajo, o por la ampliación o modificación de los mismos;
- Periódicas, refiriéndose a aquellas que se efectúan con intervalos de doce meses (mayor o menor de acuerdo a los resultados de Inspecciones anteriores y tomando en cuenta rama industrial, naturaleza de actividades, grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica).
- De comprobación, cuando se requiere constatar el cumplimiento de medidas emplazadas u ordenadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (se podrán habilitar días y horas inhábiles).

Para la práctica de Inspecciones ordinarias, deberá notificarse al centro de labores el citatorio correspondiente con por lo menos veinticuatro horas de anticipación a la fecha de su desahogo, especificando en él el nombre del patrón, domicilio del Centro de Trabajo, día y hora en que se practicará la diligencia, el tipo de Inspección y el número y fecha de la orden de Inspección que corresponde.

En este tipo de inspecciones el inspector actuante podrá otorgar asesoría en el cumplimiento de la norma sin llevar a cabo el desahogo de la misma, cuando detecte que en el centro de labores se emplea a quince o menos trabajadores y la empresa en su conjunto no tiene más establecimientos o sucursales que el lugar visitado.

Además, deberá acompañarse el listado de documentos que deberá exhibir el patrón, los aspectos a revisar y las disposiciones legales en que se fundamenten. Si no fuera posible llevar a cabo la visita, se notificará al centro de trabajo un nuevo citatorio, dejando sin efectos el anterior.

En segundo término, serán procedentes las inspecciones denominadas extraordinarias sin que medie citatorio previo, cuando:

- Se tenga conocimiento de que existe un Peligro o Riesgo Inminente;
- Se reciba queja o denuncia por cualquier medio o forma de posibles violaciones a la legislación laboral;
- La autoridad se entere por cualquier conducto de probables incumplimientos a las normas de trabajo;
- De la revisión de documentación presentada, existan posibles irregularidades o falsedad:
- Se tenga conocimiento de accidentes o siniestros en un centro de labores;
- Del desahogo de una inspección previa o de la presentación de documentos se proporcione información falsa o exista dolo, mala fe o violencia;
- Se detecten actas de Inspección o documentos carentes de legalidad, o existan elementos para presumir irregularidad en la actuación del Inspector;
- Se detecten irregularidades en las inspecciones de supervisión;
- Se verifique la suspensión de labores, con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria emitida por la autoridad correspondiente; y
- Se requiera constatar que el escrito de objeciones de PTU previsto en el artículo 121 de la Ley, fue presentado por la mayoría de los trabajadores de una empresa.

ha finalidad de una inspección extraordinaria será que la autoridad se percate en forma inmediata de la situación que prevalece en el centro de trabajo.

Cuando la autoridad del trabajo tenga conocimiento de la muerte de un trabajador con motivo de un riesgo de trabajo, programará dentro de las veinticuatro horas siguientes, Inspección extraordinaria al Centro de labores en que se requerirá por el inspector actuante, además de la documentación correspondiente, la información relacionada con los dependientes económicos del trabajador fallecido.

Se integrará un expediente secundario con copia de la inspección en la que conste que se fijó en lugar visible del establecimiento en donde prestaba sus servicios el trabajador fallecido, así como la convocatoria para que sus beneficiarios comparezcan a ejercer sus derechos ante el Tribunal Laboral competente, en un término máximo de treinta días.

Las autoridades del Trabajo a solicitud de parte o en cumplimiento de los Programas de Inspección, realizarán visitas de asesoría y asistencia técnica en cumplimiento de la normatividad laboral salvaguardando los derechos humanos laborales.

Dependiendo del resultado se indicarán las acciones por cumplimentar y el plazo para ello, programando visitas de seguimiento, en cuyo caso, de encontrarse violaciones, dará lugar a una visita extraordinaria.

Ante la negativa del patrón a recibir la diligencia de asesoría y asistencia o a realizar o adoptar las medidas impuestas, también se dará lugar a una visita extraordinaria.

Las inspecciones de constatación de datos serán aquellas mediante las cuales la autoridad laboral obtenga información a efecto de integrar los padrones de centros de trabajo, los cuales servirán de base para la programación de las inspecciones que correspondan.

Su manejo se llevará a cabo sin contravenir lo dispuesto por la normatividad federal y local en relación al manejo de datos de los particulares.

Las inspecciones de determinación de competencia administrativa, se realizarán a petición de parte emitiéndose dentro de los tres meses siguientes a la recepción de la solicitud.

Si se determina que la autoridad ejecutora no es competente, se turnarán los autos dentro de las siguientes setenta y dos horas a aquella que deba conocer, a efecto de que determine lo que en Derecho proceda (registro del centro de labores y programación de inspección).

Las Inspecciones de supervisión serán efectuadas para comprobar la información de los Mecanismos Alternos a la Inspección y la veracidad de los hechos, informes o actas generadas por los inspectores.

Si se detectare falsedad en la información proporcionada, se dará de baja al centro de trabajo de los mecanismos alternos y se le ordenará la práctica de inspección extraordinaria. De comprobarse la falsedad como conducta intencional del patrón se considerará al sancionársele, sin perjuicio de las penas en que incurra por la comisión de un delito.

En cuanto al inspector, sin perjuicio de las sanciones administrativas procedentes, se podrá dar vista a la autoridad penal que corresponda a efecto de que determine lo procedente.

La programación de las visitas de inspección se llevará a cabo mediante un sistema de selección aleatorio, en cumplimiento de un programa de supervisión o derivado de la presentación de una queja o denuncia.

En todas las inspecciones, el inspector del trabajo deberá entregar al patrón o a su representante o a la persona con quien se entienda la diligencia, el original por escrito de la orden de inspección u oficio de comisión respectivo, firmado de manera autógrafa por el servidor público facultado para ello, y una guía que contenga los principales derechos y obligaciones del inspeccionado.

La orden de inspección u oficio de comisión, deberá señalar por lo menos la siguiente información:

- Precisar el nombre correcto y completo del centro de labores a inspeccionar;
- Ubicación del centro de trabajo;
- El objeto y alcance de la diligencia;
- Su fundamento legal; y
- Los números telefónicos en los que el patrón podrá comunicarse para constatar los datos de la orden correspondiente.

El Inspector del Trabajo deberá exhibir credencial vigente con fotografía, expedida por la autoridad competente que lo acredite para desempeñar dicha función, la cual deberá contener, de manera clara y visible, la siguiente leyenda: "Esta credencial no autoriza a su portador a realizar inspección alguna, sin la orden correspondiente".

con independencia del tipo de inspección que se desarrolle, se levantará acta circunstanciada, con intervención del patrón o su representante, así como la de los trabajadores, y dos testigos propuestos por el visitado o designados por el patrón o en su negativa por el inspector.

En caso de que el patrón o su representante se opongan a la práctica de la Inspección ordenada, el Inspector del Trabajo lo hará constar en el acta correspondiente y la autoridad, lo podrá hacer del conocimiento del Ministerio Público para su trámite correspondiente, con independencia de la sanción administrativa aplicable.

El Inspector podrá reprogramar la visita de inspección cuando por causas ajenas al visitado no fuere posible efectuarla, siempre y cuando haga constar el hecho dejando una copia al centro de trabajo y con el acuse correspondiente firmando de recibido la persona con quien atienda la diligencia.

En las inspecciones, el inspector deberá solicitar el auxilio de los integrantes de las comisiones de trabajo y del personal de mayor experiencia y cuando lo requiera, podrá hacerse acompañar

de expertos o peritos designados previamente por las autoridades del trabajo.

Podrá efectuar preguntas a los trabajadores y al patrón o sus representantes inclusive de manera independiente, en sentido positivo, relativas a la materia objeto de la Inspección y se harán constar en un apartado especial del acta.

En el caso de los trabajadores, deberá requerir su autorización expresa para asentar sus datos personales en dicho apartado manteniéndolo bajo reserva, hasta que se realice la valoración y calificación correspondiente del acta de Inspección.

El Inspector deberá abstenerse de insertar apreciaciones subjetivas o que no tengan sustento conforme a la normatividad que se vigila en el centro de labores que visita y al contar con la información requerida, deberá circunstanciar en el acta de manera clara, su contenido y características de la misma.

El patrón durante la Inspección podrá subsanar algún hecho o situación detectada, y en caso de posibles violaciones a los derechos de los trabajadores se le requerirá acompañe copia de los documentos para constancia.

Si la documentación desvirtúa las violaciones detectadas o se acredita el cumplimiento de la Norma, el inspector deberá asentar que la tuvo a la vista, pudiendo hacer transcripciones y anotaciones en el acta, incluso agregando copias firmadas por el patrón o su representante.

Antes de concluir el levantamiento del acta correspondiente, se permitirá a quienes hayan intervenido en la diligencia que revisen la misma, pudiendo manifestar lo que a su derecho convenga, formular observaciones y ofrecer pruebas.

El patrón o su representante podrá hacer uso de este derecho o bien, si es su deseo realizarlas por escrito dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que se hubiere levantado el acta de inspección.

Finalmente, el Inspector del Trabajo invitará a las partes a firmar y recibir copia autógrafa del acta correspondiente y si existiere negativa para ello, se hará constar el hecho, sin que esto afecte la validez del acta. Las copias serán entregadas por el Inspector del Trabajo al patrón o a su representante, así como al de los trabajadores y en su caso, a la Comisión de Seguridad e Higiene haciendo constar tal circunstancia.

Salvo los casos en que el Inspector determine decretar la restricción de acceso o limitación de operaciones en un centro de trabajo, el inspector en todas las visitas que realice, otorgará plazos a los visitados, mismos que podrán ser desde la aplicación inmediata y observancia permanente, hasta noventa días hábiles a efecto de corregir las deficiencias e incumplimientos que identifique, para realizar las modificaciones necesarjas y que se exhiba la documentación que acredite el cumplimiento de las obligaciones en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, capacitación y adiestramiento de los trabajadores y cualquier otra que la legislación laboral requiera.

El plazo en ninguna circunstancia será menor a 30 días hábiles, salvo en los casos de Peligro o Riesgo Inminente y se tomará en cuenta para determinarlo la rama industrial, tipo y escala económica, grado de riesgo número de trabajadores, el riesgo que representan para los trabajadores y la dificultad para subsanarlas.

A solicitud de parte por escrito señalando los motivos por los cuales no es posible dar cumplimiento, antes de que venza el plazo otorgado se podrán prorrogar los plazos por una sola ocasión, hasta por un plazo igual al concedido y cuando no se ponga en riesgo la vida, seguridad y salud de los trabajadores.

Los plazos se otorgarán a través de emplazamiento técnico cuando resulten procedentes las medidas de seguridad y salud en el trabajo sugeridas por el inspector; y emplazamiento documental en el caso de otras materias en que deba presentarse la documentación que acredite el cumplimiento de la norma. En ambos casos se notificará personalmente al patrón.

El procedimiento administrativo sancionador se iniciará en caso de que no se constate el cumplimiento de las medidas ordenadas, o bien, cuando no se acredite documentalmente el cumplimiento de la normatividad laboral en los plazos otorgados para tal efecto.

En términos del artículo 38 del Reglamento de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, se ordenará el archivo definitivo de las actas en los siguientes casos:

- Cuando carezcan de los requisitos establecidos por la legislación aplicable;
- Cuando de ellas no se desprendan violaciones a la normatividad, o bien;
- Cuando de las pruebas presentadas se acredite el cumplimiento de la norma.

En el primero de los casos, se ordenará se practique de nueva cuenta la inspección y en todos ellos, el acuerdo que se dicte se notificará al patrón.

3. MEDIDAS PRECAUTORIAS EN LA DILIGENCIA DE INSPECCION

Cuando una situación de Peligro o Riesgo Inminente se haga del conocimiento de la autoridad laboral por cualquier medio o forma, se programará una Inspección extraordinaria para que se constate la existencia de dicho Peligro o Riesgo.

De existir, se ordenará de manera inmediata la aplicación de las medidas correctivas o preventivas que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se determinen con el objeto de salvaguardar la salud, integridad física o vida de los trabajadores.

Hasta en tanto se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir el riesgo o siniestro detectado, las medidas de aplicación inmediata podrán consistir en la suspensión parcial o total de las actividades o la restricción de acceso de una parte o la totalidad del centro de labores.

En caso de que se incurra en negativa patronal, el inspector levantará el acta correspondiente enviándola de forma inmediata a su superior jerárquico, a efecto de que se inicie el procedimiento administrativo sancionador.

Tratándose de trabajadores en minas al recibir la negativa patronal, la autoridad laboral informará a la autoridad minera a efecto de que proceda la suspensión de obras y trabajos mineros y solicitará que en un plazo de setenta y dos horas siguientes, una vez recibida el acta, se realice una nueva inspección con el auxilio de la fuerza pública federal, estatal o municipal salvaguardando la integridad del Inspector del Trabajo.

Se remitirá copia del acta al Ministerio Público, a fin de deslindar responsabilidades cuando la autoridad pública correspondiente no se presente al desahogo de la Inspección.

Si la medida de aplicación inmediata consiste en decretar la restricción de acceso o limitación de operaciones en un centro de trabajo, antes del cierre del acta el Inspector del Trabajo deberá describir detalladamente las condiciones físicas o documentales que producen un Peligro o Riesgo Inminente y señalará la actividad o actividades a limitar o bien, el área o áreas a restringir.

Adicionalmente, dictará las medidas de seguridad necesarias para prevenir o corregir la situación de riesgo inminente.

Deberá hacer del conocimiento de sus superiores jerárquicos en la Dirección Federal de Inspección Federal del Trabajo las circunstancias que a su juicio motiven la restricción de acceso o la limitación de operaciones y solicitar por escrito por cualquier medio la procedencia de las mismas

La solicitud deberá contener la descripción de las condiciones de Peligro o Riesgo Inminente detectadas, la actividad o actividades a limitar y el área o áreas a restringir, y las medidas de seguridad de aplicación inmediata necesarias para prevenir o corregir la situación de Peligro o Riesgo Inminente.

Recibida la solicitud, por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, deberán hacer del conocimiento del titular de la Autoridad del Trabajo local o de la Delegación Federal del Trabajo las medidas adoptadas.

El inspector deberá hacer entrega al patrón de una copia del acta de inspección, en que conste la determinación de restringir el acceso o limitación de operaciones en las áreas de riesgo detectadas.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo si lo considera necesario, se allegará de los elementos necesarios para resolver, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la consulta, la procedencia respecto de la autorización de restricción de acceso y/o limitación de operaciones dando a conocer al inspector y a la autoridad de trabajo su determinación.

Bajo su más estricta responsabilidad en la procedencia de este procedimiento, el inspector levantará un informe detallado también dentro de las 24 horas siguientes a la determinación entregando copia al patrón, a la unidad administrativa de la Secretaría que corresponda a la circunscripción territorial en donde se ubique el Centro de Trabajo y a sus superiores jerárquicos.

Los requisitos mínimos que debe contener el informe de referencia son: lugar y fecha de elaboración; el servidor público a quien se dirige el informe; el fundamento legal en que se sustenta; el tipo, fecha y número de Inspección para identificarla; el nombre, razón o denominación social y domicilio del centro de labores de que se trate; las causales de restricción de acceso o limitación de operaciones decretadas; el número de oficio y descripción de la solicitud realizada a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo; el número de oficio y descripción de la respuesta emitida por parte de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo; las medidas de seguridad ordenadas; y nombre y firma del Inspector que lo elabora.

Las Delegaciones Federales del Trabajo o la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, llevarán a cabo el análisis del informe dentro de las veinticuatro horas siguientes en que se haya presentado, así como de las pruebas o manifestaciones que se ofrezcan.

En el primer, caso una vez concluido el análisis del informe y de las pruebas o manifestaciones presentadas, el Delegado Federal del Trabajo, previa consulta y opinión de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir del cierre del acta, resolverá si se levanta la restricción de acceso o la limitación de operaciones o se

continúa con ella hasta que se considere el cumplimiento de las medidas de seguridad ordenadas por el Inspector.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo podrá ejercer cuando lo considere, su facultad de atracción para emitir la resolución correspondiente.

El recurso de revisión en términos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo aplicable, será la vía procedente en caso de inconformidad y será resuelto por el titular de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo o por su superior jerárquico en caso de haber sido emitida la resolución por éste.

El patrón deberá acreditar el cumplimiento de las medidas ordenadas e informar de su cumplimiento a la autoridad de trabajo para que ésta, una vez desahogadas las diligencias que considere necesarias y pertinentes resuelva respecto de la ampliación o suspensión de mantener la restricción de acceso o limitación de operaciones, lo que notificará al promovente dentro de las veinticuatro horas siguientes su resolución.

4. DOCUMENTACION REQUERIDA

Una de las incógnitas frecuentemente presentadas por las Empresas y establecimientos surge en el momento en que se presenta un Inspector de Trabajo en sus instalaciones y hace del conocimiento del patrón o sus representantes, que trae consigo la encomienda de llevar a cabo una visita de inspección.

La cultura de la prevención no es algo que comúnmente se dé en este pais y la materia de trabajo es de poca importancia para los patrones hasta el momento en que tienen una diligencia inspectiva o bien una contingencia de carácter laboral en que se ven involucrados sus intereses.

Por otro lado, pocos profesionistas ofrecen asesoría previa al respecto, ya que es una materia que pareciere que compete más a los ingenieros industriales o médicos especialistas en medicina de trabajo que a un abogado, a quien frecuentemente se le consulta sobre la documentación con que debe contar una fuente de empleo y no siempre la respuesta es la más idónea.

¿Qué caso tiene elaborar expedientes o contar con carpetas de información si al momento de enfrentar una revisión por la autoridad no se cuenta con aquella que nos es requerida?

Con independencia de las materias especiales o particulares a inspeccionar, generalmente se presentan con el objeto de llevar a cabo revisiones en torno a las condiciones generales de trabajo, las de seguridad e higiene y la capacitación y adiestramiento; en todas sin excepción requerirá la documentación necesaria que acredite la personalidad del patrón o su representado, que será el primer sujeto de quien se requerirá su presencia.

De éste en particular, se pedirá su identificación e instrumento Notarial o Alta ante el SAT que acredite su personalidad, o en su defecto lo hará comparecer en términos del artículo 11 de la LFT en su carácter de representante patronal si se trata de algún directivo o administrador de la empresa, para lo cual deberá presentar algún documento con que acredite su cargo dentro de la fuente de trabajo visitada (artículo 541 fracción IV de la LFT).

Si la empresa o establecimiento cuenta con Sindicato, se requerirá la presencia del Secretario General o su representante, apoderado o delegado sindical quien deberá identificarse y acreditar tal carácter mediante la correspondiente Certificación de su Directiva, Contrato Colectivo o documento en que conste su nombramiento (artículo 542 fracción IV LFT).

Además acreditará la calidad de trabajador dentro de la fuente de empleo con cualquier documento idóneo para ello como recibos de pago, su contrato de trabajo, credencial expedida por la empresa entre otros.

Requerira la presencia de los integrantes de las comisiones mixtas que se encuentren integradas en el centro de trabajo visitado de quienes recibirá su identificación y acreditación mediante las actas correspondientes, cerciorándose de la calidad laboral con que son parte de la empresa.

Finalmente, pedirá al visitado designe dos testigos de asistencia, quienes se identificarán y comprobarán su vínculo con el visitado; en caso de que se negare a designarlos, el inspector lo hará.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que los testigos de asistencia son los que corroboran lo actuado por el personal designado para llevar a cabo la visita de inspección, por lo tanto no pueden actuar como tales y a la vez como testigos, ya que desvirtuarían las funciones propias que a cada uno se les encomienda.18

18 ACTAS DE VISITAS. EL INSPECTOR DESIGNADO NO PUEDE ACTUAR SIMULTANEAMENTE COMO TESTIGO. Revisión No. 813/78. Resuelta por unanimidad de 8 votos. Sesión del 2 de febrero de 1979. Revisión 1117/78. Resuelta por unanimidad de 7 votos. Sesión del 23 de julio de 1979. Revisión No. 662/76. Resuelta por mayoría de 7 votos. Sesión del 31 de julio de 1979. (Texto aprobado en sesión de 25 de septiembre de 1980) R.T.F.F. Año III, Nos, 13 al 15, Julio-Diciembre 1980, p.95.

En cuanto a la información general, a efecto de identificar correctamente que se encuentra en el domicilio indicado y con la persona que le fue encomendada visitar, requerirá el Acta Constitutiva

de la empresa y sus reformas en su caso.

De la información obtenida deberá obtener la actividad real de la empresa o establecimiento, su RFC, su registro patronal ante el IMSS con su clave y grado de riesgo, el número total de los trabajadores con que se cuente en el momento de la visita, debiendo especificar en número los que son hombres, mujeres, sindicalizados, de confianza, menores de edad, extranjeros y discapacitados, eventuales, que prestan servicios por terceros, entre otros.

Requerirá también la información referente a la cámara patronal a la que se encuentra adherida la empresa y el número de su registro, el nombre del Sindicato titular del Contrato Colectivo o Contrato ley (si se encuentra celebrado), la Central o Federación a la que pertenece y la autoridad laboral ante la cual se encuentra registrado el contrato, la fecha de registro y el folio o expediente correspondiente.

La documentación de la cual se pueda obtener el domicilio correcto y completo y el capital contable actual, por lo que la última declaración anual presentada ante la autoridad hacendaria será necesaria para tal efecto.

Coordenadas geográficas (latitud y longitud), teléfono, fax, correo electrónico, nombre comercial en caso de tenerlo, esquema de seguridad social, el tipo de establecimiento y si el centro de trabajo se encuentra integrado por almacén, oficinas administrativas, áreas de producción, patio de maniobras, talleres/mantenimiento, centros de servicio y/o ventas o cualquier otro.

Obtendrá información respecto a las dimensiones en metros cuadrados de construcción y superficie.

En caso de contar con contratista pedir se le proporcione el nombre o denominación de la empresa contratista, la actividad de la empresa contratista, el domicilio y número de trabajadores (hombres y mujeres) que prestan sus servicios en la empresa visitada.

Si la empresa opera mediante un permiso o concesión federal Dinspector actuante requerirá la información al respecto.

De forma general, se requerirá la información referente a los siguientes puntos:

DESCRIPCION DEL PROCESO PRODUCTIVO O ACTIVIDAD ECONOMICA

- 1. Proceso productivo o actividad económica:
 - Descripción del proceso productivo o actividad económica;
 - Productos y subproductos obtenidos;
 - Desechos y residuos; y
 - Maquinaria y equipo con que cuenta.
- 2. Recipientes sujetos a presión y calderas:
 - Recipientes sujetos a presión;
 - Calderas
 - Recipientes criogénicos.
- Substancias químicas:
 - Manejo, transporte y/o almacenamiento de sustancias químicas;
 - Líquidos inflamables e intervalo de sustancias químicas;
 - · Líquidos inflamables en intervalo mayor o igual a 1400 litros; e
 - Intervalo de materiales pirofóricos o explosivos.

CONTRATACION

- Contratos individuales de trabajo en donde consten las condiciones de trabajo aplicables;
 (Artículos 132 fracción I y 804 fracción I de la LFT)
- Cláusula de designación de beneficiarios integrada a los Contratos Individuales de Trabajo;
 (Artículo 125 fracción X, 132 y 804 de la LFT)
- Contrato Colectivo de Trabajo depositado ante la autoridad laboral competente y en su caso última revisión contractual;

(Artículos 132 fracción I, 387, 390 y 391 de la LFT)

 Contrato ley de acuerdo a la rama industrial y entidad federativa correspondiente; o en su caso, prórroga de ley; y

(Artículos 132 fracción I, 404 y 412 de la LFT)

5. Constancia de Representatividad emitido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

(Artículo 387 de la LFT)

(Artículos 132 fracción I, 166 y 170 fracción I de la LFT)

Trabajo después de las diez de la noche.

(Artículos 132 fracciones I y XXVII, 166 y 170 fracción I de la LFT)

Jornada extraordinaria.

(Artículos 132 fracción I, 166 y 170 fracción I de la LFT)

Permiso de paternidad.

(Artículos 132 fracciones I y XXVIII Bis, 166 y 170 fracción I de la LFT)

TRABAJO DE MENORES

Trabajo de mayores de 15 años y menores de 18 años.

(Artículos 22, 132 fracción I y 173 de la LFT)

Autorizaciones para el trabajo de mayores de 14 años y menores de 16 años otorgadas por sus padres o tutores.

(Artículos 23, 132 fracción I, 173 y 174 de la LFT)

Autorizaciones para el trabajo de mayores de 14 años y menores de 16 años expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la falta de los padres o tutores.

(Artículos 23, 132 fracción I, 173 y 174 de la LFT)

Certificados médicos de los trabajadores mayores de 14 y menores de 16 años.

(Artículos 132 fracción I, 174 y 180 fracción I de la LFT)

Jornada de trabajo.

(Artículos 23, 132 fracción I, 173 y 177 de la LFT)

Jornada extraordinaria.

(Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la LFT)

Pago de las horas extraordinarias.

(Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la LFT)

Trabajo de menores en días domingos.

(Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la LFT)

9. Pago del trabajo de menores en días domingos.

(Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la LFT)

Días de descanso obligatorio.

(Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la LFT)

Pagos de días de descanso obligatorio.

(Artículos 132 fracción I, 173 y 178 de la LFT)

Vacaciones.

(Artículos 132 fracción I, 173 y 179 de la LFT)

Registro de inspección especial.

(Artículos 132 fracción I, 173 y 180 de la LFT)

Trabajo de menores de dieciocho años.

JC10. PROHIBIDA SUVENTA (Artículos 132 fracción I, 175 fracción II y 176 apartado B de la LFT)

TRABAJO DE EXTRANJEROS

Trabajo de extranjeros.

(Artículos 7 y 132 fracción I de la LFT)

2. Forma migratoria.

(Artículos 33 Constitucional, 7 y 132 fracción I de la LFT)

Categorías y porcentaje de personal extranjero.

(Artículos 7 y 132 fracción I de la LFT)

 Aprobación por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral del Contrato de Trabajo de trabajadores en el extranjero.

(Artículo 28 de la LFT)

Comprobante que acredite la fianza correspondiente para trabajadores en el extranjero.

SALARIO

1. Listas de raya, nómina de personal o recibos de pagos de salarios.

(Artículos 82, 132 fracciones I y II y 804 fracción II de la LFT)

Salario en el periodo de prueba.

(Artículos 39-282, 132 fracciones I y IV y 804 fracción II de la LFT)

Pago de salarios convenidos.

(Artículos 82, 132 fracciones I y II, 391 fracción VI y 804 fracción II de la LFT)

Salario en efectivo.

(Artículos 101, 132 fracciones I y II y 804 fracción II de la LFT)

Pago semanal de salario.

(Artículos 88, 106, 132 fracciones I y II y 804 fracción II de la LFT)

Pago guincenal de salario.

(Artículos 82, 132 fracciones I y II y 804 fracción II de la LFT)

Suspensión del pago de salario.

(Artículos 106 y 132 fracciones I y II de la LFT)

8. Finiquito por concepto de salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados.

(Artículos 33 y 132 fracción I de la LFT)

SALARIO MINIMO

Pago de salario mínimo general vigente.

(Artículos 85, 90, 91, 92 y 132 fracción I de la LFT)

Pago de salario profesional vigente.

(Artículos 85, 90, 91, 93 y 132 fracción I de la LFT)

Jos trabajadores.

J et de la jornada diurna, nocturna y/o mixta.

(Artículos 59, 60, 61, 132 fracción I y 804 fracciones III y V de la LFT)

3. Descansos durante la jornada continua, dentro y fuera del centro de trabajo.

(Artículos 63 y 132 fracción I de la LFT)

4. Duración de la jornada extraordinaria.

(Artículos 66 y 132 fracción I de la LFT)

j. Pago de horas extraordinarias a un 100% conforme a la Ley.

Artículos 67, 68 y 132 fracción I de la LFT)

Pago de horas extraordinarias a un 200% conforme a la Ley.

Trículos 66, 67, 68 y 132 fracción I de la LFT)

Pago de horas extraordinarias a un 200% conforme a la Ley.

Días de descer

JORNADA DE TRABAJO

7. Días de descanso semanal.

(Artículos 69 y 132 fracción I de la LFT)

8. Pago por laborar en días de descanso semanal.

(Artículos 73 y 132 fracción I de la LFT)

Días de descanso obligatorio.

(Artículos 74, 75, 132 fraccion l y 804 fracciones II y III de la LFT)

Prima dominical.

(Artículos 71, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

VACACIONES

Período vacacional.

(Artículos 76, 77, 78, 81 y 132 fracción I de la LFT)

2. Remuneración a cambio del período vacacional.

Artículos 79 y 132 fracción I de la LFT)

3. Recibos y/o nóminas de pago de la prima vacacional a los trabajadores.

(Artículos 80, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

Prima vacacional.

(Artículos 80, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

Porcentaje de la prima vacacional pagada.

(Artículos 80, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

Finiquito por concepto de vacaciones.

(Artículos 80, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

AGUINALDO

Recibos de pago de aguinaldo.

(Artículos 87, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

2. Aguinaldo anual.

(Artículos 87, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

Aguinaldo parte proporcional.

(Artículos 87, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

4. Fecha de pago de aguinaldo.

(Artículos 87, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

Finiquito por concepto de aguinaldo.

(Artículos 87, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS V

1. Declaración anual del ejercicio fiscal.

(Artículos 117, 120, 121, 122 y 132 fracción I de la LFT)

 Comprobante de entrega de copia de la declaración anual del impuesto sobre la renta y sus anexos a los trabajadores.

(Artículos 121 fracción I y 132 fracción I de la LFT)

3. Reporte de utilidades en la declaración anual.

(Artículos 117, 120, 121, 122 y 132 fracción I de la LFT)

Supuestos de excepción.

(Artículos 117, 120, 126 fracción I y 132 fracción I de la LFT)

 Acta de intregración de la comisión para la determinación de participación de utilidades de los trabajadores.

(Artículos 125 fracción I y 132 fracciones (VXXVIII de la LFT)

Recibos de pago por concepto de participación de utilidades.

(Artículos 122, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

Fecha de pago de participación de utilidades.

(Artículos 122, 132 fracción y 804 fracción IV de la LFT)

 Recibos de pago de las utilidades conforme a la resolución de la SHCP correspondiente al ejercicio fiscal que se revisa.

(Artículos 122 segundo párrafo, 132 fracción I y 804 fracción IV de la LFT)

ANTIGÜEDAD Y ESCALAFON

 Acta de integración de la comisión mixta para la formulación del cuadro general de antiquedades.

(Artículo 132 fracciones I y XXVIII y 158 de la LFT)

OTORGAMIENTO DE BECAS, ALFABETIZACION Y FOMENTO DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS

 Comprobante que acredite que se colabora con las autoridades del trabajo y de educación, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

(Artículo 132 fracciones I y XIII de la LFT)

Otorgamiento de tres becas cuando menos, en los centros de trabajo con más de mil trabajadores.

(Artículo 132 fracciones I y XIV de la LFT)

Comprobante que acredite el fomento de actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores.

(Artículo 132 fracciones I y XXV de la LFT)

ENTEROS AL IMSS

Altas de los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social.

(Artículos 123 fracción XXIX Constitucional; 132 fracción I y 804 fracción II de la LFT)

Otorgamiento de una beca cuando menos, en los centros de trabajo con más de mil trabajadores.

(Artículo 132 fracciones I y XXV de la LFT)

IBIDA SUVENTA Otorgamiento de facilidades conducentes a los trabajadores con hijos menores diagnosticados con cáncer respecto de las licencias expedidas por el IMSS.

(Artículo 132 fracción XXIX Bis de la LFT)

Comprobante de inscripción al IMSS a los trabajadores domésticos; y

(Artículo 337 fracción IV de la LFT)

5. Pago de cuotas obrero patronales correspondientes de trabajadores domésticos.

(Artículo 337 fracción IV de la LFT)

ENTEROS AL INFONAVIT

Altas de los trabajadores al Infonavit.

(Artículos 97 fracción III, 110 fracción II, 132 fracción I, 136, 143 y 804 fracción II de la LFT; 27 fracción IV de la Ley del SS y 29 fracciones II, III y VII de la Ley del infenavit)

Pagos bimestrales al Infonavit.

(Artículos 97 fracción III, 110 fracción II, 132 fracción I, 136, 143 y 804 fracción II de la LFT; 27 fracción IV de la Ley del SS y 29 fracciones II, III y VII de la Ley del Infonavit)

ENTEROS AL INFONACOT

Convenio celebrado ante el Infonacot.

(Artículos 97 y 132 de la LFT)

Créditos al Infonacot; y

(Artículos 97 fracción IV, 110 fracción VII 132 fracciones XXVI y XXVI Bis de la LFT)

3. Pagos al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

(Artículos 97 fracción IV, 110 fracción VII y 132 fracciones XXVI y XXVI Bis de la LFT)

OBLIGACIONES PATRONALES

 Comprobante que accedite la entrega a los trabajadores dentro de los 15 días siguientes a su depósito de una copia gratuita del Contrato Colectivo deTrabajo.

(Artículo 132 fracción XXX de la LFT)

Comprobante que acredite la implementación del protocolo para prevenir discriminación, violencia y acoso u hostigamiento sexual, y erradicar trabajo forzoso e infantil.

(Artículo 132 fracción XXXI de la LFT)

Rrotocolo para prevenir discriminación, violencia y acoso u hostigamiento sexual, y erradicar trabajo forzoso e infantil.

(Artículo 132 fracción XXXI de la LFT)

 Comprobante que acredite que el Patrón llevó a cabo la fijación de las convocatorias relacionadas con la Constancia de Representatividad y aprobación del contenido del CCT.

(Artículo 132 fracción XXXII de la LFT)

5. Comprobante que acredite que el patrón fijó la convocatoria a solicitud del Sindicato cuando se consulte a los trabajadores del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.

(Artículo 132 fracción XXXIII de la LFT)

En materia de capacitación y adiestramiento solicitará la información que se relacione a los siguientes puntos:

CLAUSULAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Cláusulas relativas a la capacitación y adjestramiento en la contratación individual.

(Artículos 25 fracción VIII y 132 fracciones I y XV de la LFT)

Cláusula relativa a la capacitación y adiestramiento en la contratación colectiva.

(Artículos 132 fracciones I y XV, 153-M y 391 fracción VII de la LFT)

COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Integración de la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.

PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

CONSTANCIAS DE COMPETENCIAS O HABILIDADES LABORALES

ONSTANCIAS DE COMPETENCIAS O HABILIDADES LABORALES

1. Constancias de competencias o habilidades laborate el último año.

(Artículos 132 fracciones I y XV, 153-A, párrafo cuarto, 153-F Bis, 153-H y 153-S de la LED)

(Artículos 132 fracciones I y XV, 153-A, párrafo cuarto, 153-F Bis, 153-H y 153-S de la LED)

(Artículos 132 fracciones I y XV, 153-A, párrafo cuarto, 153-F Bis, 153-H y 153-S de la LED)

(Artículos 132 fracciones I y XV, 153-A, párrafo cuarto, 153-F Bis, 153-H y 153-S de la LED)

(Artículos 132 fracciones I y XV, 153-T y 153-V de la LFT)

2. Certificados de competencia laboral o exámenes de suficiencia emitidos por la autoridad instructora competente, en caso de que algún trabajador se niegue a recibir capacitación.

(Artículos 132 fracciones I y XV y 153-U de la LFT)

LISTAS DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

 Listas de constancias de habilidades laborales y su acuse de recibo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

(Artículos 132 fracciones I y XV, 153-V, párrafo segundo, 153-T y 539 fracción IV de la LFT)

En materia de seguridad e higiene solicitará la información que se relacione con los siguientes puntos:

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

1. Reglamento Interior de Trabajo que provea disposiciones en materia de seguridad e higiene para la prevención de riesgos de trabajo y protección de los trabajadores.

(Artículos 132 fracciones I y XVIDY 423 fracciones V, VI, VII y VIII de la LFT y 7 fracción VII del RFSST)

AGENTES CONTAMINANTES BIOLOGICOS

 Estudio de los contaminantes biológicos del ambiente laboral, a fin de prevenir alteraciones a la salud de los trabajadores expuestos;

(Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT 7 fracciones I y XXII, 32 fracción IX y 41 fracción I del RFSST)

2. Reconocimiento de las áreas del centro de trabajo donde exista exposición a los contaminantes biológicos del ambiente laboral, efectuado a través de los laboratorios acreditados y aprobados;

Articulos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 32 fracción IX, 41 fracciones I, II y XIII, 107 y 108 del RFSST)

Evaluación de los niveles de concentración de los contaminantes biológicos en las áreas del centro de trabajo donde exista exposición del personal ocupacionalmente expuesto, a través de los laboratorios acreditados y aprobados; y

(Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT; 7 fracciones VII, VIII y XXII, 32 fracción IX, 41 fracciones V y XIII, 107 y 108 del RFSST)

Exámenes médicos del personal ocupacionalmente expuesto.

(Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT; 7 fracciones IX y XXII, 32 fracción IX y 41 fracción IX del RFSST)

EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y AREAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO-CONDICIONES DE SEGURIDAD

- Programa anual de mantenimiento preventivo o correctivo del sistema de verificación artificial, a fin de que esté en condiciones de uso;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII, 17 fracción I y 18 fracciones V y VI del RFSST; y punto 8.3 de la NOM-001-STPS-2008, publicada en el DOF el 24 de noviembre de 2008)
- Constancia documental de que se proporcionó información a todos los trabajadores para el uso y conservación de las áreas donde realizan sus actividades en el centro de trabajo, incluidas las destinadas para el servicio de los trabajadores;
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XVIII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII y 17 fracción I del RFSST; y punto 5.6 de la NOM-001-STPS-2008 publicada en el DOF el 24 de noviembre de 2008)
- Registros de los resultados de las verificaciones oculares en bitácoras, medios magnéticos en las actas de verificación de la Comisión de Seguridad e Higiene;
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII y 17 fracción del RFSST; y punto 5.2 de la NOM-001-STPS-2008)
- Registros de resultados de las verificaciones oculares realizadas posteriormente a la ocurrencia de un evento que pudiera generarle daños al centro de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII; 17 fracción I y 18 fracción XIV del RFSST; y punto 5.3 de la NOM-001-STPS-2008)
- Registros anuales en bitácoras de los resultados de la ejecución del programa de mantenimiento preventivo o correctivo del sistema de ventilación artificial; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII, 17 fracción I y 18 fracción XIV del RFSST; y punto 8.3 de la NOM-001-STPS-2008)
- Programa específico de mantenimiento de las instalaciones del centro de trabajo y registros de ejecución.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT fracciones VII, XXII, 17 fracción I y 18 fracción XIV del RFSST)

CONDICIONES DE SEGURIDAD-PREVENCION Y PROTECCION CONTRA INCENDIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

- Estudio para la clasificación del riesgo de incendio del centro de trabajo por áreas que lo integran, tales como plantas, edificios o niveles de conformidad con lo establecido en el Apéndice A de la norma;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VI y XXII, 17 fracción II y 19 fracción I del RFSST; y puntos 5.1 y 5.12 de la NOM-002-STPS-2010 publicada en el DOF el 9 de diciembre de 2010)
- 2. Acta y minuta correspondientes a la verificación satisfactoria del cumplimiento de la NOM, que emita la STPS en el marco de las evaluaciones integrales del programa de autogestión en seguridad y salud en el trabajo, tratándose de centros de trabajo con riesgo alto; o acta circunstanciada que resulte de la revisión, verificación, inspección o vigilancia de las condiciones para la prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo, por parte de la autoridad local de protección civil que corresponda al domicilio del centro de trabajo, en el marco de los programas internos, específicos o especiales de protección civil o dictamen de cumplimiento de la NOM expedido por una unidad de verificación acreditada y aprobada;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII, 17 fracción II y 19 fracción XVII párrafo segundo del RFSST y Primer Transitorio de la NOM-002-STPS-2010)
- Programa anual de revisión a las instalaciones eléctricas de las áreas del centro de trabajo, con énfasis en aquéllas clasificadas como de riesgo de incendio alto, a fin de identificar o corregir condiciones inseguras que puedan existir;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII, XXII, 17 fracción II y 19 fracciones II y V del RFSST; y puntos 5.12 y 7.5 de la NOM-002-STPS-2010)
- Programa anual de las instalaciones de gas licuado de petróleo y/o natural a fin de identificar y corregir condiciones inseguras que puedan existir;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII, 17 fracción II y 19 fracción V del RFSST; y puntos 5.12 y 7.6 de la NOM-002-STPS-2010)
- Programa anual teórico práctico en materia de prevención de incendios y atención de emergencias para capacitar a los trabajadores y a los integrantes de las brigadas contra incendio;

- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-A, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII, 17 fracción II y 19 fracción IV del RFSST y puntos 5.8 y 5.12 de la NOM-002-STPS-2010)
- Planeación de los simulacros de emergencia de incendio;
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII, 17 fracción II y 19 fracción XIV del RFSST; y puntos 5.12 Y 10.2 incisos a), b), c), d), e) y f) de la NOM-002-STPS-2010)
- 7. Croquis, plano o mapa general del centro de trabajo o por áreas que lo integran, colocado en los principales lugares de entrada, tránsito, reunión o puntos comunes de estancia o servicios para los trabajadores;
- (Artículos 132 fracciones I, XVI, XVII y XVIII Y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII, 17 fracción II y 19 fracción VIII del RFSST; y puntos 5.2 y 5.12 de la NOM-002-STPS-2010)
- Instrucciones de seguridad para la prevención y protección de incendios aplicables en cada área del centro de trabajo al alcance de los trabajadores y supervisión de cumplimiento;
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XVIII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII, 17 fracción II y 19 fracción VII del RFSST; y puntos 5.3 y 5.12 de la NOM-002-STPS-2010)
- Plan de atención de emergencias de incendio, conforme al Capítulo 8 de la Norma;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción II y 19 fracción XI del RFSST; y puntos 5.5, 5.12 y Capítulo 8 de la NOM-002-STPS-2010)
- 10. Registro que acredite que se desarrollan simulacros de emergencias de incendio al menos una vez al año, en el caso de centros de trabajo clasificados con riesgo de incendio ordinario, y al menos dos veces al año para aquellos con riesgo de incendio alto, conforme al Capítulo 10 de la Norma;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII, 17 fracción II y 19 fracción XIV y XVII del RFSST; y puntos 5.7, 5.12 y capítulo 10 de la NOM-002-STPS-2010)
- Documento que acredite que cuenta con brigadas contra incendio en los centros de trabajo clasificados con riesgo de incendio alto, en los términos del Capítulo 9 de la Norma;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII, 17 fracción II y 19 fracción XIII del RFSST; y puntos 5.6, 5.12 y Capítulo 9 de la NOM-002-STPS-2010)
- 12. Documento que acredite que se difunden entre los trabajadores, contratistas y visitantes, según corresponda, las instrucciones de seguridad para la prevención de incendios aplicables en cada área del centro de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XVIII y 512-D-V de la LFT, 7 fracciones VII, XXII, 17 fracción II del RFSST; y puntos 5.3, 5.12 v l 1.1 de la NOM-002-STPS-2010)
- 13. Documento que acredite que se capacitó a los trabajadores y a los integrantes de las brigadas contra incendio con base en el programa de capacitación anual teórico-práctico, en materia de prevención de incendios y atención de emergencias, conforme a lo previsto en el Capítulo 11;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII y 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XXII, 17 fracción II y 19 fracción XVI del RFSST; y puntos 5.8, 5.12 y Capítulo 11 de la NOM-002-STPS-2010)
- Documento que acredite que se otorga capacitación sobre el manejo seguro de materiales inflamables o explosivos, en casos de emergencias;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción II y 19 fracción XVI del RFSST; y puntos 5.12 y 11.3 inciso h), subincisos 1), 2), 3), 4), 5) y 6) de la NOM-002-STPS-2010)
- 75. Registro de los resultados de la revisión mensual a los extintores;
- (Artículos 132 fracciones I, XVIII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XV y XXII, 17 fracción II y 19 fracción XVII del RFSST; y puntos 5.12 y 7.3 de la NOM-002-STPS-2010)
- Registros de resultados de programas anuales de revisión y pruebas de equipos contra incendio;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XV, XXII, 17 fracción II y 19 fracción XVII del RFSST; y puntos 5.12, 7.4 y 7.7 de la NOM-002-STPS-2010)
- Registros de resultados de los programas anuales de revisión a las instalaciones de gas licuado del petróleo y/o natural; y
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XV, XXII, 17 fracción II y 19 fracción XVII del RFSST; y puntos 5.12, 7.6 y 7.7 de la NOM-002-STPS-2010)

- Registros de resultados de los simulacros de emergencias de incendio.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XV, XXII, 17 fracción II y 19 del RFSST; y puntos 5.12 y 10.3 de la NOM-002-STPS-2010)
- SISTEMAS DE PROTECCION Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD EN MAQUINARIA Y EQUIPO QUE SE UTILICE EN LOS CENTROS DE TRABAJO
 - 1. Estudio para analizar el riesgo potencial generado por la maquinaria, equipo y herramientas;
 - (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción III y 20 fracción I del RFSST; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-004-STPS-1999)
 - Programa específico para la revisión y mantenimiento de la maquinaria, equipo y herramientas;
 - (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción III y 20 fracción II, 21 fracción V, 22 fracción XIX y 48 fracciones I, II y III del RFSST; y puntos 5.1, 5.3 inciso a) y Capítulo 7 de la NOM-004-STPS-1999)
 - Manual de primeros auxilios en que se definan los procedimientos para la atención de emergencias;
 - (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII y 17 fracción III del RFSST; y puntos 5.1 y 5.3 inciso b) de la NOM-004-STPS-1999)
 - Documento que acredite que se capacita a los trabajadores para la atención de emergencias;
 y
 - (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XI, XII y XXII y 17 fracción III del RFSST; y puntos 5.1 y 5.3 inciso b) de la NOM-004 STPS-1999)
 - Documento que acredite que se capacita a los trabajadores para la operación segura de la maquinaria y equipo.
 - (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII. 10 fracción II, 17 fracción III y 20 fracción VIII del RESST; y puntos 5.1 y 5.4 de la NOM-004-STPS-1999)
- CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO PARA EL MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS
 - Análisis de riesgos sobre las sustancias químicas peligrosas que se manejen, transporten o almacenen;
 - (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII, 17 fracción V y 22 fracción I del RFSST; y puntos 5.1, 5.2 y 7.1 de la NOM-005-STPS-1998)
 - Programa específico de seguridad e higiene para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peliorosas;
 - (Artículos 132 fracciones Ty XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III y XXII, 17 fracción V y 22 fracción II del RFSST, y puntos 5.1, 5.12 y 8 de la NOM-005-STPS-1998)
 - Procedimiento de autorización para realizar actividades peligrosas en el centro de trabajo;
 - (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción V y 22 fracción II del RFSST; y puntos 5.1 y 7.2 de la NOM-005-STPS-1998)
 - Manual de primeros auxilios para atención de emergencias médicas, elaborando de los resultados de estudio del riesgo potencial en las sustancias químicas peligrosas;
 - (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, V y XXII, 17 fracción V y 22 fracción XVI del RFSST; y puntos 5.1 y 5.6 de la NOM-005-STPS-1998)
 - Constancias de adiestramiento y capacitación continua a los trabajadores sobre el panorama específico de seguridad e higiene para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas; y
 - (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción V y 22 fracción XVIII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.13 de la NOM-005-STPS-1998)
 - Documento que acredite que el personal que realiza las actividades de transporte de las sustancias explosivas se encuentra debidamente capacitado.
 - (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción V y 23 fracción IX del RFSST; y puntos 5.1 y 11.3.1 de la NOM-005-STPS-1998)
- MANEJO Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES-CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Programa específico para la revisión y mantenimiento de la maquinaria y equipo empleados para el manejo y almacenamiento de materiales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción I del RFSST; y puntos 5.1, 5.12 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Programa específico para la revisión y mantenimiento de la maquinaria conforme a las recomendaciones que al respecto señale el fabricante, así como en las condiciones de operación -tiempo e intensidad de uso- y el ambiente a las que se encuentra sometida;
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción I del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.2 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Programa de mantenimiento para los elementos estructurales, estantes o plataformas que se utilicen para el almacenamiento de materiales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y fracción I del RFSST; y puntos 5.5, 9.6 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Programa para efectuar la vigilancia a la salud de los trabajadores que llevan a cabo el manejo y almacenamiento de materiales expuestos a sobreesfuerzo muscular o postural;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fraccion IV y 21 fracciones II y X del RFSST; y puntos 5.9, 10.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Programa para efectuar la vigilancia a la salud de los trabajadores que realizar actividades de manejo y almacenamiento de materiales en forma manual, expuestos a sobreesfuerzos muscular o postural;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, XII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracciones II y X del RFSST; y puntos 5.9, 10.2 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Programa para efectuar la vigilancia a la salud de los trabajadores que llevan a cabo el manejo y almacenamiento de materiales, expuestos a sobreesfuerzo muscular o postural;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracciones II y X del RFSST; y puntos 5.9, 10.4 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 7. Procedimientos para la instalación, operación y mantenimiento de la maquinaria utilizada en el manejo y almacenamiento de materiales y para la atención de emergencias que ocurran durante su uso;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción II del RFSST; y puntos 5.2 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 8. Procedimientos para las actividades de almacenamiento y manejo de materiales en el centro de trabajo, mediante el uso de maquinaria con procedimientos de seguridad para su instalación, operación y mantenimiento;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción II del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Procedimientos de seguridad para la instalación, operación y mantenimiento, en las actividades de manejo y almacenamiento de materiales en el centro de trabajo mediante el uso de maquinaria, de acuerdo con manuales, instructivos o recomendaciones del fabricante o proveedor;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción II del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.3 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Procedimientos para la instalación de la maquinaria empleada en el manejo y almacenamiento de materiales en el centro de trabajo;
- Articulos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción II del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.4 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Procedimientos de seguridad para la operación de la maquinaria utilizada en el manejo y almacenamiento de materiales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción II del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.5 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Procedimientos de seguridad para la revisión y mantenimiento de la maquinaria utilizada en el centro de trabajo y almacenamiento de materiales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción II del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.6 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Procedimiento general para la atención a emergencias por el manejo y almacenamiento de materiales;

- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción II del RFSST; y puntos 5.4, 7.7 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Procedimientos para realizar las actividades de manejo y almacenamiento de materiales en forma manual;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción II del RFSST; y puntos 5.3 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Procedimientos de seguridad para realizar actividades de manejo y almacenamiento de materiales mediante la carga manual;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracciones II y VI del RFSST; y puntos 5.4 inciso b), 8.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Procedimientos de seguridad para realizar las actividades de almacenamiento de materiales.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 23 fracciones II y VI del RFSST; y puntos 5.5, 9.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 17. Registro sobre el manejo y almacenamiento de materiales que se realice en condiciones seguras, conforme a los procedimientos para la instalación, operación y mantenimiento de la maquinaria utilizada, así como en forma manual y para el almacenamiento de materiales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 7 fracción IV y 21 fracción I del RFSST; y puntos 5.6, 9.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 18. Manual de primeros auxilios para la atención de emergencias con base en el tipo de riesgos a que están expuestos los trabajadores que realizan el manejo y almacenamiento de materiales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 del RFSST; y puntos 5.8, 7.7 inciso d) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 19. Botiquín para prestar los primeros auxilios con base en tipo de riesgos a que se exponen los trabajadores que realizan el manejo de materiales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.7 inciso d) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Medidas de seguridad de la maquinaria empleada para realizar las actividades de manejo y almacenamiento de materiales, según corresponda;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inoiso a), 7.8 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 21. Medidas de seguridad para la instalación de polipastos y malacates;
- (Artículos 132 fracciones I y XVIL) 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.2.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite que se aplican las medidas de seguridad para la operación de polipastos y malacates;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.2.2 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite que se aplican las medidas para la revisión y mantenimiento de polipastos y malacates;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.2.3 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 24. Documento que acredite que se aplican las medidas de seguridad para la operación de eslingas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.3.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite que se aplican las medidas de seguridad para la revisión de eslingas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.3.2 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Requerimientos para el uso de grúas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.4.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 27. Medidas de seguridad para la operación de grúas;

- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.4.2 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 28. Medidas de seguridad para la revisión y mantenimiento de grúas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.4.3 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 29. Requerimientos para los montacargas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV del RFSST; y puntos 5.4 inciso a) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 30. Medidas de seguridad para la operación de montacargas;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracción VII, 17 fracción IV del RFSST, y puntos 5.4 inciso a), 7.8.5.2 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite las medidas de seguridad para la revisión y mantenimiento de montacargas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.5.3 y 14 de la NOM-006-STPS 2014)
- Aplicar el requerimiento de seguridad para los electroimanes señalado per punto 7.8.6.1 de la NOM-006-STPS-2014;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.6.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 33. Medidas de seguridad para cargadores frontales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a) y 14 de la NQM-006-STPS-2014)
- 34. Medidas de seguridad para la operación de cargadores frontales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.7.2 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Medidas de seguridad para la revisión y mantenimiento de cargadores frontales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.7.3 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Medidas de seguridad para la instalación de transportadores;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.8.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 37. Medidas de seguridad para la operación de transportadores por banda;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST, y puntos 5.4 inciso a), 7.8.8.2 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 38. Medidas de seguridad para la operación de transportadores helicoidales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.8.3 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Dosumento que acredite que aplican las medidas de seguridad para la revisión y mantenimiento de transportadores;
- (Articulos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XIII del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.8.4 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite que aplican las medidas de seguridad para la revisión y mantenimiento de transportadores;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción VI del RFSST; y puntos 5.4 inciso b), 8.2 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 41. Documento que acredite que se efectúan en el centro de trabajo revisiones a los elementos estructurales, estantes o plataformas, previo al almacenamiento de materiales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXI, 17 fracción IV y 21 fracción V del RFSST; y puntos 5.5, 9.5 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite que el patrón efectúa la vigilancia a la salud de los trabajadores que llevan a cabo el manejo y almacenamiento de materiales expuestos a sobreesfuerzo muscular o postural;

- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, IX y XXII, 17 fracción IV y 21 fracciones X y XIII del RFSST; y puntos 5.5, 10.3 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Expediente clínico con los exámenes médicos practicados y su registro, así como las acciones preventivas y correctivas para la vigilancia a la salud de los trabajadores;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, IX y XXII, 17 fracción IV y 21 fracciones X y XIII del RFSST; y puntos 5.5, 10.6 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 44. Documento que acredite que se determina por un médico la aptitud física de los trabajadores para realizar actividades de manejo y almacenamiento de materiales de manera manual:
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, IX y XXII, 17 fracción IV y 21 fracciones X y XIII del RFSST; y puntos 5.5, 10.7 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite que los electroimanes son operados únicamente por personal capacitado;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción V y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.8.2 inciso a) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite que los cargadores frontales sean operados unicamente por personal capacitado;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, IX y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.7.2 inciso a) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite que los transportadores por banda sean operados únicamente por personal capacitado;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XI y XII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.8.2 inciso a) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite que los transportadores helicoidales sean operados únicamente por trabajadores capacitados;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.7.3 inciso a) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite que la revisión y mantenimiento de transportadores se realice únicamente por personal capacitado;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.8.4 inciso b) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Documento que acredite que se informa a los trabajadores sobre los riesgos a que sean expuestos en el manejo y almacenamiento de materiales;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XI y XXI, 17 fracción IV y 21 fracción XI del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.8.4 inciso b) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 51. Constancias de competencias o habilidades laborales que acrediten que el patrón capacita y adiestra a los trabajadores involucrados en el manejo y almacenamiento de materiales de acuerdo con su actividad o puesto de trabajo;
- Artículos 132 fracciones I, XV y XVII y 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.11 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 52. Constancias de competencias o habilidades laborales que acrediten que se proporciona a los trabajadores de nuevo ingreso, un curso de inducción sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplirse en las actividades de manejo y almacenamiento de materiales y las áreas en que se efectúen éstas, tanto las realizadas en forma manual como mediante al uso de maquinaria;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.11, 11.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 53. Constancias de competencias o habilidades laborales que acrediten que se capacita a los trabajadores involucrados en el manejo y almacenamiento de materiales a través del uso de maquinaria, con énfasis en la prevención de riesgos, conforme a las tareas asignadas, y sobre el procedimiento de atención a emergencias;

- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.11, 11.2 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 54. Constancias de competencias o habilidades laborales que acrediten que se capacita y adiestra a los trabajadores que realicen actividades de manejo y almacenamiento de materiales de modo manual, sobre la manera segura de efectuar este tipo de actividades así como el contenido de la NOM-006-STPS-2014 aplicable a éstas;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.11, 11.3 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 55. Constancias de competencias o habilidades laborales que acrediten que se capacita y adiestra a los instaladores, personal de mantenimiento y operadores de maquinaria, así como a sus ayudantes;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.11, 11.4 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 56. Documento que acredite que la capacitación proporcionada a los instaladores, personal de mantenimiento y operadores de maquinaria, así como a sus ayudantes consiste en una instrucción teórica, entrenamiento práctico y evaluación de los conocimientos y habilidades adquiridos;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.11, 11.4 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 57. Constancias de competencias o habilidades laborales que acreditor que se capacita y adiestra con la periodicidad requerida de acuerdo con el criterio de muestra definido para tal efecto;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.11, 11.5 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Autorizaciones requeridas de los operadores de la maquinaria utilizada en el manejo y almacenamiento de materiales;
- (Artículos 132 fracciones I, XIV y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XIV y XXII y 17 fracción IV del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.5 inciso k) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Autorización correspondiente de los operadores de electroimanes;
- (Artículos 132 fracciones I, XIV y 512-D de la CFT, 7 fracciones VII, XIV y XXII y 17 fracción IV del RFSST; y puntos 5.4 inciso a), 7.8.6.2 inciso a) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Autorización de los operadores de cargadores frontales;
- (Artículos 132 fracciones I, XIV y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XIV y XXII y 17 fracción IV del RFSST; y puntos 5.4 inciso a) 7.8.7.2 inciso a) y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 61. Registros sobre la ejecución de la revisión y mantenimiento de maquinaria empleada para el manejo y almacenamiento de materiales:
- (Artículos 132 fracciones T, XIV y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XV y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del BESST; y puntos 5.4 inciso a), 7.1 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- Registros sobre los resultados del programa de mantenimiento de los elementos estructurales, estantes o plataformas;
- (Artículos 132 fracciones I, XIV y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XV y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XIII del RFSST; y puntos 5.5, 9.7 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 63 Registros de la capacitación y adiestramiento que proporcionen a los trabajadores; y
- Martículos 132 fracciones I, XV y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XV y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XII del RFSST; y puntos 5.11, 11.6 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)
- 64. Registros sobre el mantenimiento de la maquinaria empleada en el manejo y almacenamiento de materiales, con base en el programa que para tal efecto se elabore, así como de la vigilancia a la salud de los trabajadores expuestos a sobreesfuerzo muscular o postural.
- (Artículos 132 fracciones I, XIV y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 17 fracción IV y 21 fracción XIII del RFSST; y puntos 5.12 y 14 de la NOM-006-STPS-2014)

CONDICIONES DE SEGURIDAD PARA REALIZAR TRABAJOS EN ALTURA

 Análisis de las condiciones prevalecientes en las áreas en las que se llevarán a cabo los trabajos en altura, en forma previa a su realización, a fin de identificar los factores de riesgo existentes;

- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII, 17 fracción VII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.15 de la NOM-009-STPS-2011)
- Instructivos, manuales o procedimientos para la instalación, operación y mantenimiento de los sistemas o equipos utilizados en los trabajos en altura, redactados en idioma español, con base en las instrucciones del fabricante;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción VII y 24 fracción III del RFSST; y puntos 5.2 y 5.15 de la NOM-009-STPS-2011)
- Plan de atención a emergencias derivado de la ejecución de trabajos de altura, conforme lo establecido en la Norma;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII, XII, 17 fracción VII del RFSST; y puntos 5.11, 5.15 y 15 de la NOM-009-STPS-2011)
- Documento que acredite que se supervisa que los contratistas cumplan con lo establecido en la Norma, cuando el patrón convenga los servicios de terceros para realizar trabajos en altura;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XX y XXII y 17 fracción VII, del RFSST; y puntos 5.14 y 5.15 de la NOM-009-STPS-2011)
- Autorización por escrito de los trabajadores que realizan trabajos en altura, a través de andamios tipo torre o estructura, andamios suspendidos y plataformas de elevación; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XIV y XXII, 17 fracción VII y 24 fracción XII del RFSST; y puntos 5.3, 5.15 y 7.2 de la NOM-009-STRS-2011)
- Autorización del personal capacitado para realizar las reparaciones en los sistemas personales para interrumpir caídas de altura, de acuerdo con las indicaciones del fabricante.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII, 153-V y 512-D de la LFT 7 fracciones VII, XIV y XXII, 17 fracción VII del RFSST; y puntos 5.15 y 8.4.3 de la NOM-009-STPS-2011)
- CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE MANEJEN, TRANSPORTEN, PROCESEN O ALMACENEN SUSTANCIAS QUIMICAS CAPACES DE GENERAR CONTAMINACION EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL
 - Estudio de los contaminantes del medio ambiente laboral que incluya el reconocimiento y la evaluación para prevenir alteraciones a la salud de los trabajadores efectuado a través de los laboratorios acreditados y aprobados;
 - (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII, VIII y XXII, 32 fracción VIII, 107 y 108 del RFSST; y puntos 5.1, 5.3, 7.1 y 10.3 de la NOM-010-STPS-1999)
 - Programa de control cuando et valor de referencia es mayor a la unidad, que incluya medidas previstas por la Norma;
 - (Artículos 132 fracciones Ly XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, II, VII y XXII, 32 fracción VIII y 48 fracciones I y II del RESST; y puntos 5.1 y 9.2 de la NOM-010-STPS-1999)
 - Que se establezcan acciones inmediatas para no exponer a los trabajadores a concentraciones superiores a los límites máximos permisibles del Apéndice I, en tanto se aplican las medidas de control correspondientes;
 - (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 32 fracción VIII, 40 fracción V del RFSST; y puntos 5.1 y 9.3 de la NOM-010-STPS-1999)
 - 4. Exámenes médicos específicos por cada contaminante a cada trabajador expuesto al menos una vez cada doce meses, de acuerdo con lo que establezcan las NOM'S que al respecto emita la Secretaría de Salud, o de no existir normatividad, conforme a lo que el médico de la empresa determine para la vigilancia a la salud;
 - (Artículos 132 fracciones I, XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, IX y XXII, 32 fracción VIII y 40 fracción VII del RFSST; y puntos 5.1 y 9.1 de la NOM-010-STPS-1999)
 - Documento que acredite que se capacita a los trabajadores expuestos a los contaminantes del medio ambiente laboral con base en el riesgo potencial a la salud y las medidas preventivas y de control aplicables; y
 - (Artículos 132 fracciones I, XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 32 fracción VII y 40 fracción IX del RFSST; 17 fracción I del RFSHMAT y puntos 5.1 y 5.5 de la NOM-010-STPS-1999)
 - Hojas de campo para cada área o trabajador y cada contaminante del medio ambiente laboral;

(Artículos 132 fracciones I, XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XV y XXII, 32 fracción VIII y 40 fracción X del RFSST; y puntos 5.1 y 8.3 de la NOM-010-STPS-1999)

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE GENERE RUIDO

- 1. Programa de conservación de la audición del personal ocupacionalmente expuesto a ruido;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 32 fracción I y 33 fracción I del RFSST; y puntos 5.1 y 5.5 de la NOM-011-STPS-2001)
- 2. Reconocimiento del ruido de todas las áreas del centro de trabajo donde haya trabajadores expuestos a niveles sonoros, iguales o superiores a 80 dB (A) incluyendo sus características y componentes de frecuencia efectuados a través de los laboratorios acreditados y aprobados;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 32 fracción I, 33 fracción II, 107 y 108 del RFSST; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-011-STPS-2001)
- 3. Evaluación del ruido en todas las áreas del centro de trabajo donde haya trabajadores expuestos a niveles sonoros, iguales o superiores a 80 dB (A) incluyendo sus características y componentes de frecuencia efectuados a través de los laboratorios acreditados y aprobados;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 32 fracción I, 33 fracciones IV y V, 107 y 108 del RFSST; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-011-STPS 2001)
- Que se informe a cada trabajador sobre los resultados de la vigilancia a su salud; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII V XII, 32 fracción I del RFSST; y puntos 5.1 y 5.7 de la NOM-011-STPS-2001)
- Que se informe y oriente a los trabajadores y a la Comisión de Seguridad e Higiene sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a ruido y sobre la forma de evitarlas o atenuarlas.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 32 fracción I y 33 fracción VIII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.8 de la NOM-011-STPS-2001)

CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE MANEJEN FUENTES DE RADIACION IONIZANTE

- Análisis de riesgos para el uso, manejo, almacenamiento o transporte de fuentes de radiación ionizante;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII, 32 fracción IV, 36 fracciones I y XVIII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.32 de la NOM-012-STPS-2012)
- 2. Programa de seguridad y protección radiológica;
- (Artículos 132 fracciones I y XVI y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 32 fracción IV, 36 fracción II del RFSST; 17 fracciones I y VI del RFSHMAT y puntos 5.2 y 5.32 de la NOM-012-STPS-2012)
- Manual de seguridad y protección radiológica con base en lo establecido por el órgano regulador competente;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 32 fracción IV, 36 fracción II del RFSST; y punto 5.4 de la NOM-012-STPS-2012)
- Plan de atención a emergencias radiológicas elaborado de acuerdo con lo establecido por el órgano regulador competente;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 32 fracción IV y 36 fracción II del RFSST; y puntos 5.6, 5.32 y 8.1 de la NOM-012-STPS-2012)
- Documento que acredite el reconocimiento de las áreas del centro de trabajo donde se ubican las fuentes de radiación ionizante efectuado a través de laboratorios acreditados y aprobados;
- (Artículos 132 fracciones I y XVI y 512-D de la LFT, 7 fracción VII, VIII y XXII, 32 fracción IV, 36 fracciones IV y XVIII, 107 y 108 del RFSST; y puntos 5.8 y 5.32 de la NOM-012-STPS-2012)
- Documentos que avalen la calibración vigente de los instrumentos empleados para la evaluación, de acuerdo con lo señalado en la NOM-012-NUCL-2002 o las que sustituyan;
- (Artículos 132 fracciones I y XVI y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 32 fracción IV, 36 fracción XVIII del RFSST; y puntos 5.13, 5.32 y 11.3 de la NOM-012-STPS-2012)
- Análisis de la causa raíz que originó el evento, cuando se exceden los límites de equivalente de dosis establecidos en el Reglamento General de Seguridad Radiológica;

- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 32 fracción IV, 36 fracción XVIII del RFSST; y puntos 5.15, 5.32 y 12.1 de la NOM-012-STPS-2012)
- Exámenes médicos realizados al personal ocupacionalmente expuesto de acuerdo con lo dispuesto por la NOM-026-NUCL-2011 o las que la sustituyan;
- (Artículos 132 fracción I y 512-D de la LFT, 7 fracción VII y XXII, 32 fracción IV, 36 fracción XV del RFSST; y puntos 5.21 y 5.32 de la NOM-012-STPS-2012)
- Autorizaciones, licencias y permisos otorgados por los órganos reguladores competentes para el manejo de fuentes de radiación ionizante, que en su caso corresponda;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 32 fracción IV y 36 fracción XII del RFSST; y puntos 5.26, 5.32 y 15.1 de la NOM-012-STPS-2012)
- 10. Autorización por escrito del encargado de seguridad radiológica del personal que participa en las operaciones de emergencia, en los términos del plan de atención a emergencias radiológicas.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XIV y XXII, 32 fraccion IV y 36 fracción XVIII del RFSST; y puntos 5.32, 5.6 y 8.4 inciso c) de la NOM-012-STPS-2012)
- Evaluar y registrar los valores de la dosimetría del personal ocupacionalmente expuesto de conformidad con lo dispuesto en el reconocimiento efectuado a través de los laboratorios acreditados y aprobados; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVI y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 32 fracción IV, 36 fracciones VIII y XVIII, 107 y 108 del RFSST; y puntos 5.13 y 11 de la NOM-012-STPS-2012)
- La instrumentación de medidas de control que dicte el órgano regulador competente, de acuerdo con lo establecido en el RFSST;
- (Artículos 132 fracciones I y XVI y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 32 fracción IV, 36 fracciones XII y XVIII, 107 y 108 del RFSST; y puntos 5.8, 5.15 y 12 de la NOM-012-STPS-2012)

RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE GENEREN RADIACIONES ELECTROMAGNETICAS NO IONIZANTES

- Reconocimiento y evaluación de las áreas del centro de trabajo donde se generen radiaciones no ionizantes o se manejen materiales que los emitan para prevenir los riesgos de trabajo, a través de laboratorios acreditados y aprobados;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 32 fracción V y 37 fracciones I y IV, 107 y 108 del RFSST; y punto 3.1.2 de la NOM-013-STPS-1993)
- Documento que acredite que se informa a los trabajadores sobre los riesgos que implica para su salud la exposición a radiaciones no ionizantes;
- (Artículos 132 fracciones I XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XI y XXII, 32 fracción V y 37 fracciones VIII y X del RFSST; y punto 3.1.3 de la NOM-013-STPS-1993)
- Documento que acredite que los trabajadores se encuentran capacitados y adiestrados en materia de seguridad e higiene para el manejo y uso de las fuentes generadoras de radiaciones o materiales que la emitan; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 32 fracción V y 37 fracciones IX y X del RFSST; y punto 3.1.4 de la NOM-013-STPS-1993)
- 4. Medidas de control adoptadas para prevenir riesgos de trabajo, cuando se rebasen los niveles máximos de exposición a las radiaciones electromagnéticas no ionizantes establecidas en las tablas I, II, III, IV y V de la NOM-013-STPS-1993.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 32 fracción V y 37 fracciones III, V y X del RFSST; y punto 3.1.2 de la NOM-013-STPS-1993)

CONDICIONES TERMICAS ELEVADAS O ABATIDAS-CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

- Reconocimiento y evaluación de las temperaturas extremas elevadas y/o abatidas a las que se encuentran expuestos los trabajadores; efectuado a través de laboratorios acreditados y aprobados;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 32 fracción VI, 38 fracción I, 107 y 108 del RFSST; y puntos 5.1 y 5.3 de la NOM-015-STPS-2001)
- Documento que acredite que se informó a los trabajadores de los riesgos por exposición a temperaturas extremas (constancias de habilidades laborales, circulares, folletos, carteles u opiniones de los trabajadores); y

- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XVIII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XI y XXII, 32 fracción VI, 38 fracción VIII del RFSST; y puntos 5.1, 5.2 y 5.10 de la NOM-015-STPS-2001)
- Documento que acredite que se está capacitando y adiestrando al personal ocupacionalmente expuesto en materia de seguridad e higiene respecto a las condiciones de temperaturas extremas a que está expuesto.
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII y XXII, 32 fracción VI, 38 fracción IX del RFSST; y puntos 5.1 y 5.3 de la NOM-015-STPS-2001)

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL-SELECCION, USO Y MANEJO EN LOS CENTROS DE TRABAJO

- Análisis de los riesgos a que están expuestos los trabajadores por cada puesto de trabajo o área del centro de trabajo para la selección y uso del equipo de protección personal;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII, 44 fracción IV y 51 fracción I del RFSST; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-017-STPS-2008)
- Documento que acredite que se comunicó a los trabajadores del centro de trabajo de los riesgos de trabajo a los que están expuestos tomando como base el resultado del análisis de riesgos;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII, 44 fracción IV y 51 fracción IX del RFSST; y puntos 5.1 y 5.5 de la NOM-017-STPS-2008)
- Documento que acredite que se comunica al contratista de los riesgos y las reglas de seguridad del área en donde se desarrollarán sus actividades; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII y 44 fracción IV del RFSST; y puntos 5.1 y 5.5.1 de la NOM-017-STPS-2008)
- 4. Constancias de habilidades del personal capacitado y adiestrado para el uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final del equipo de protección personal, con base en las indicaciones, instrucciones o procedimientos del fabricante;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII, 44 fracción IV y 51 fracción X del RFSST; y puntos 5.1 y 5.6 de la NOM-017-STPS-2008)
- Registro actualizado de la información derivada de la identificación y análisis de los riesgos de trabajo a los que están expuestos los trabajadores por cada puesto de trabajo y área del centro laboral;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII, 44 fracción IV y 51 fracción XI del RFSST; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-017-STPS-2008)
- 6. Verificar que el equipo de protección personal cuenta con la certificación emitida por un organismo de certificación o con la garantía del fabricante, de que protege contra los riesgos de trabajo para los que fue producido; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 44 fracción IV, 51 fracción III, 107 y 108 del RFSST; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-017-STPS-2008)
- Registros sobre el uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final del equipo de protección personal.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 44 fracción IV del RFSST; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-017-STPS-2008).
- SISTEMA PARA LA IDENTIFICACION Y COMUNICACION DE PELIGROS Y RIESGOS POR SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO
- Documento que especifique el uso del equipo de protección personal;
 - (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracción XXII, 22 fracción XII, 44 fracción VI del RFSST; y puntos 5.1 y Apéndice A punto A.4 de la NOM-018-STPS-2000)
- Hojas de datos de seguridad para todas las sustancias químicas peligrosas que se utilizan en el centro de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracción XXII, 44 fracción VI y 53 fracción I del RFSST; y puntos 5.1 y 5.4 inciso a) de la NOM-018-STPS-2000)
- Documento que acredite que los trabajadores y el personal de los contratistas expuestos a sustancias químicas peligrosas, están informados de los peligros y riesgos de acuerdo con el sistema de identificación y comunicación de peligros establecidos;

- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XVIII y 512-D de la LFT, 7 fracciones XI y XXII, 22 fracción XVII, 44 fracción VI y 53 fracción III del RFSST; y puntos 5.1 y 5.3 de la NOM-018-STPS-2000)
- 4. Constancias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores que manejan sustancias químicas peligrosas sobre el sistema de identificación y comunicación de peligros, cada vez que se emplea una nueva sustancia, se modifica el proceso, o al menos una vez al año; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII, 253-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones XII y XXII, 22 fracción XVII, 44 fracción VI y 53 fracción IV del RFSST; y puntos 5.1 y 5.5 inciso a) de la NOM-018-STPS-2000)
- Registro actualizado de los trabajadores y el personal de los contratistas que han sido informados sobre el sistema de identificación y comunicación de peligros por la exposición a sustancias químicas peligrosas.
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XVIII y 512-D de la LFT, 7 fracciones XI y XXII, 22 fracción XVIII y 44 fracción VI y 53 fracción III del RFSST; y puntos 5.1 y 5.3 de la NOM-018-STPS-2000)

CONSTITUCION, INTEGRACION, ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

- Documento que acredite que se encuentra constituida e integrada al menos una comisión de Seguridad e Higiene en su centro de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XXVIII, 509 y 512-D de la LFT, 7 fracciones W, VII y XXII, 44 fracción I y 45 fracción I del RFSST; y puntos 5.1, 5.14 y Capítulo 7 de la NOM-019-STPS-2011)
- Acta de constitución de la comisión del centro de trabajo y de sus actualizaciones cuando se modifique su integración, de conformidad con lo previsto en el númeral 7.4 de la Norma;
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XXVIII, 509 y 512-D de la LFT 7 fracciones IV, VII y XXII, 44 fracción I y 46 del RFSST; y puntos 5.1, 5.4, 5.14 y 7.3 de la NOM-019-STPS-2011)
- 3. Programa de los recorridos de verificación de la Comisión de Seguridad e Higiene y actas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII, 509 y 512-D de la LET, 7 fracciones VII y XXII y 44 fracción I del RFSST; y puntos 5.1, 5.14, 9.3, 9.4 y 9.5 de la NOM-019-STPS-2011)
- Documento que acredite que cuenta con un coordinador responsable de llevar a cabo las funciones que establece la Norma;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII, 509 y 512-D de la LFT, 7 fracciones IV, VII y XXII y 44 fracción I del RFSST; y puntos 5.14 y 8.2 de la NOM-019-STPS-2011)
- Documento que acredite que cuenta con un secretario responsable de llevar a cabo las funciones que establece la Norma;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII, 509 y 512-D de la LFT, 7 fracciones IV, VII y XXII y 44 fracción I del RFSST; y puntos 5.14 y 8.3 de la NOM-019-STPS-2011)
- Actas de recorridos de verificación realizadas por la comisión del centro de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII, 509 y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 44 fracción I y 45 fracción V del RFSST; y puntos 5.6, 5.14 y 9.12 de la NOM-019-STPS-2011)
- 7. Actas de los recorridos de verificación realizados por la comisión;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII, 509 y 512-D de la LFT, 7 fracción VII y 45 fracción V del RFSST; y puntos 5.6, 5.14 y 9.12 de la NOM-019-STPS-2011)
- 8. Documento que acredite que se capacita al menos una vez al año a los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene para el adecuado ejercicio de sus funciones, con base en el programa que para tal efecto se elabore; y
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-V, 509 y 512-D de la LFT, 7 fracción VII y 45 fracción X del RFSST; y puntos 5.13, 5.14 y Capítulo 10 de la NOM-019-STPS-2011)
- Documento que acredite que se proporciona un curso de inducción cuando se incorpora a un nuevo integrante o integrantes a la comisión;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 509 y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 44 fracción I del RFSST; y puntos 5.13, 5.14, 10.1 y 10.2 inciso a) y Capítulo 10 de la NOM-019-STPS-2011)

RECIPIENTES SUJETOS A PRESION, RECIPIENTES CRIOGENICOS Y GENERADORES DE VAPOR O CALDERAS -FUNCIONAMIENTO-CONDICIONES DE SEGURIDAD

Listado actualizado de los equipos que se encuentran instalados en el centro de trabajo;

- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IX y 26 fracción II del RFSST; y puntos 5.2, 5.18 y 8 de la NOM-020-STPS-2011)
- 2. Expediente de cada equipo clasificado en la categoría I, instalado en el centro de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IX y 26 fracción II del RFSST; y puntos 5.3, 5.18 y 9.1 de la NOM-020-STPS-2011)
- Programa de revisión y calibración a los instrumentos de control y dispositivos de relevo de presión de los equipos, así como el registro de la calibración de los mismos;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IX y 26 fracción III del RFSST; y puntos 5.5 y 5.18 de la NOM-020-STPS-2011)
- Procedimientos de operación, revisión y mantenimiento de los equipos, en idioma español;
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IX y 26 fracción IV del RFSST; y puntos 5.6, 5.18 y 11 de la NOM-020-STPS-2011)
- Documento que acredite que se capacita al personal que realiza actividades de operación, mantenimiento, reparación y pruebas de presión o exámenes no destructivos a equipos clasificados en las categorías I y III;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción IX y 26 fracción XVI del RFSST; y puntos 5.15, 5.18 y 17.1 de la NOM-020-STPS-2011)
- Aviso a la Secretaría de que los equipos que funcionen en el centro de trabajo, clasificados en la categoría III, cumplen con la Norma; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XVIII y XXII, 17 fracción IX y 27 del RFSST; y puntos 5.13, 5.18 y 18.1 de la NOM-020-STPS-2011)
- Registros de operación de los equipos instalados en el centro de trabajo, clasificados en las categorías II y III.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XVIII y XXII, 17 fracción IX y 26 fracción XVII del RFSST; y puntos 5.16, 5.18 y 18.7 de la NOM-020-STPS-2011)

REQUERIMIENTOS Y CARACTERISTICAS DE LOS INFÓRMES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO QUE OCURRAN, PARA INTEGRAR LAS ESTADISTICAS

- Avisos de los accidentes de trabajo ocurridos y las enfermedades detectadas a la Comisión de Seguridad e Higiene;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII, 504 fracción V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 76 del RFSST; y punto 3.1.3 de la NOM-021-STPS-1994)
- Avisos a la STPS sobre los accidentes y enfermedades de trabajo ocurridos en el centro laboral, dentro de las 72 horas siguientes de la ocurrencia de algún accidente, o de la detección en el caso de enfermedad de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones Vy XVII, 504 fracción V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 76 del RFSST; y puntos 3.1.1 y 3.1.2 de la NOM-021-STPS-1994)

ELECTRICIDAD ESTATICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO-CONDICIONES DE SEGURIDAD

- 1. Registros de los valores de resistencia de la red de puesta a tierra, y la continuidad en los puntos de conexión a tierra en el equipo que pueda generar o almacenar electricidad estática utilizando la metodología del Capítulo 9 de la Norma, al menos cada doce meses o cuando se modifiquen las condiciones del sistema de puesta tierra y/o el sistema de pararrayos, efectuados a través de laboratorios acreditados y aprobados;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XIX y XXII, 17 fracción X y 29 fracciones I, IV y VII y 107 del RFSST; y puntos 5.1, 5.3, 5.7 inciso a) y 9.2 de la NOM-022-STPS-2008)
- Documento que acredite que el patrón proporciona capacitación y adiestramiento a los trabajadores que estén en riesgo de exposición con elementos susceptibles de ser cargados electrostáticamente o de acumular electricidad estática;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción X y 29 fracción VI del RFSST; y puntos 5.1 y 5.5 de la NOM-022-STPS-2008)
- Documento que acredite que se le informa a todos los trabajadores y a la Comisión de Seguridad e Higiene sobre los riesgos que representa el contacto con la electricidad estática y la manera de evitarlos;
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XVIII de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción X y 29 fracción V del RFSST y puntos 5.1 y 5.6 de la NOM-022-STPS-2008)

- 4. Registro de los valores de resistencia de la red puesta a tierra al menos cada doce meses o cuando en el inmueble se realizan modificaciones que afectan las condiciones de operación del sistema de puesta a tierra o del sistema de pararrayos; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII, 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción X, 29 fracción VII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.7 de la NOM-022-STPS-2008)
- Registro de la humedad relativa al menos cada doce meses en aquellos casos donde no representa un riesgo, pero es un factor de acumulación de electricidad estática.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII, 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción X y 29 fracción VII del RFSST; y puntos 5.1 y 7.3 de la NOM-022-STPS-2008)

VIBRACIONES-CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO

- 1. Programa específico para la prevención de alteraciones a la salud por la exposición a vibraciones, que contenga al menos, el reconocimiento de las áreas, puestos y procesos de trabajo en los cuales se encuentra el POE a vibraciones, efectuado a través de los laboratorios acreditados y aprobados y las medidas de control adoptadas cuando el NEV supere los límites establecidos, de tal manera que el POE no se exponga a niveles de vibración superiores a los límites; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, II, VII y XXII, 32 fracción II y último párrafo y 34 fracción I del RFSST; y puntos 5.1, 5.4 y 8.1 de la NOM-024 STPS-2001)
- Programa para la prevención de alteraciones a la salud del personal ocupacionalmente expuesto al reconocimiento.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones II, VII, IX y XXII, 32 fracción II y 34 fracciones I, II y VI del RFSST; y puntos 5.1 y 8.1 de la NOM-024-STPS-2001)

CONDICIONES DE ILUMINACION EN LOS CENTROS DE TRABAJO

- Programa específico de mantenimiento a luminarias y en su caso a los sistemas de iluminación de emergencia;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 32 fracción III y 35 fracción I del RFSST; y puntos 5.1 y 5.10 de la NQM-025-STPS-2008)
- Evaluación de los niveles de iluminación en las áreas o puestos de trabajo seleccionados a partir de los registros del reconocimiento efectuado a través de laboratorios acreditados y aprobados; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII y 32 fracción III y 35 fracción IV, 107 y 108 del RFSST; y puntos 5.1, 5.5, 8 y 9 de la NOM-025-STPS-2008)
- Documento que acredite que se informa a los trabajadores sobre los riesgos que puede provocar el deslumbramiento o un deficiente nivel de iluminación en sus áreas o puestos de trabajo.
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XVIII de la LFT, 7 fracción VII y XXII y 32 fracción III y 35 fracción VII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.8 de la NOM-025-STPS-2008)

COLORES Y SEÑALES DE SEGURIDAD E HIGIENE, E IDENTIFICACION DE RIESGOS POR FLUIDOS CONDUCIDOS EN TUBERIAS

- Constancias de capacitación a los trabajadores sobre la correcta interpretación de los elementos de señalización.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 153-V de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 44 fracción V del RESST; y puntos 5.1 y 5.2 de la NOM-026-STPS-2008)

ACTIVIDADES DE SOLDADURA Y CORTE-CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

- Análisis de riesgos potenciales para las actividades de soldadura y corte que se desarrollen en el centro de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII, 17 fracción XI y 30 fracción I del RFSST; y puntos 5.1, 5.2 y 7 de la NOM-027-STPS-2008)
- Programa específico para la realización de actividades de soldadura y corte;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción XI y 30 fracción II del RFSST; y puntos 5.1, 5.4 y 9 de la NOM-027-STPS-2008)
- Procedimientos de seguridad e higiene que deben ser aplicados por los trabajadores que desarrollan actividades de soldadura y corte;

- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción XI y 30 fracción III del RFSST; y puntos 5.1, 5.5 y 10 de la NOM-027-STPS-2008)
- 4. Procedimiento de autorización para los trabajadores que realizan actividades de soldadura y corte en espacios confinados, alturas, sótanos, subterráneos, áreas controladas con presencia de sustancias químicas o explosivas y aquéllas no designadas específicamente para estas actividades;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XIV y XXII, 17 fracción XI y 30 fracciones III y XIV del RFSST; y puntos 5.1 y 10.6 inciso a) de la NOM-027-STPS-2008)
- Procedimientos que permitan brindar la atención a un posible accidentado durante las actividades de soldadura y corte;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción XI y 30 fracciones III y X del RFSST; y puntos 5.1 y 5.16 inciso a) de la NOM-027-STPS-2008)
- Procedimiento de rescate para actividades de soldadura y corte en el caso de que se realicen en alturas, sótanos, subterráneos, espacios confinados o recipientes donde existan polvos, gases o vapores inflamables o explosivos;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción XI y 30 fracciones III y X del RFSST; y puntos 5.1 y 5.10 de la NOM-027-STPS-2008)
- Plan para la atención y traslado de las víctimas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII, 17 fracción XI y 30 fracciones III y X y 48 fracción III inciso c) del RFSST; y puntos 5.1 y 11 inciso f) de la NOM-027-STPS-2008)
- Documento que acredite que se vigila a los trabajadores externos contratados para actividades de soldadura y corte para que cumplan con las medidas de seguridad previstas en la NOM-027-STPS-2008;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones VII, XX y XXII, 17 fracción XI y 30 fracción IX del RFSST; y puntos 5.1 y 5.18 de la NOM 027-STPS-2008)
- Exámenes médicos específicos cuando menos una vez cada doce meses a trabajadores que realicen actividades de soldadura y corte;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones VII, IX y XXII y 17 fracción XI del RFSST; y puntos 5.1 y 5.15 de la NOM-027-STPS-2008)
- Documento que acredite que se informa a los trabajadores que realizan actividades de soldadura y corte al menos dos veces al año sobre los riesgos a los que se exponen;
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XVIII de la LFT, 7 fracciones VII, XI y XXII y 17 fracción XI y 30 fracción XII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.3 de la NOM-027-STPS-2008)
- 11. Documento que acredite que se proporciona capacitación y adiestramiento por lo menos una vez al año a los trabajadores que desarrollan actividades de soldadura y corte y al supervisor que vigila la aplicación de los procedimientos de seguridad;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII y 153-V de la LFT, 7 fracciones VII, XII, XV y XXII y 17 fracción XI y 30 fracción XIII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.6 de la NOM-027-STPS-2008)
- 12. Documento que acredite que se capacita y adiestra a los trabajadores para dar el mantenimiento preventivo y en su caso correctivo al equipo y maquinaria utilizada en las actividades de soldadura y corte del centro de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I, XV y XVII y 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, XII, XV y XXII y 17 fracción XI y 30 fracción XIII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.13 de la NOM-027-STPS-2008)
- 43. Documento que acredite que se capacita a los trabajadores sobre el uso, mantenimiento y reemplazo del equipo de protección personal;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 153-A de la LFT, 7 fracciones VII, XII, XV y XXII y 17 fracción XI y 30 fracción XIII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.14 de la NOM-027-STPS-2008)
- 14. Documento que acredite que se capacita y adiestra por lo menos una vez al año al personal que se asigna para proporcionar los primeros auxilios;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 153-A de la LFT, 7 fracciones VII, XII, XV y XXII y 17 fracción XI y 30 fracción XIII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.16 de la NOM-027-STPS-2008)
- 15. Autorizaciones por escrito de los trabajadores que realizan actividades de soldadura y corte en áreas de riesgo como en espacios confinados, alturas, sótanos, subterráneos, áreas controladas con presencia de sustancias inflamables o explosivas y aquéllas no designadas específicamente para estas actividades;

- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones VII, XIV y XXII y 17 fracción XI y 30 fracciones XIV y XV del RFSST; y puntos 5.1 y 5.8 de la NOM-027-STPS-2008)
- 16. Autorizaciones por escrito de los trabajadores que dan el mantenimiento preventivo y en su caso correctivo al equipo y maquinaria utilizada en las actividades de soldadura y corte del centro de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII de la LFT, 7 fracciones VII, XIV y XXII y 17 fracción XI y 30 fracciones XIV y XV del RFSST; y puntos 5.1 y 5.13 de la NOM-027-STPS-2008)

SISTEMA PARA LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO-SEGURIDAD EN LOS PROCESOS DE SUSTANCIAS QUIMICAS

- Análisis de los riesgos asociados a cada uno de los procesos y equipos críticos donde se manejan sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores o el estudio de riesgo ambiental a que se refiere el artículo 147 de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII y 44 fracción VII del RFSST; y puntos 5.3 y 5.19 de la NOM-028-STPS-2012)
- 2. Programa para la realización de simulacros;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII y 44 fracción VII y 54 fracción IV del RFSST; y puntos 5.19 y 12.2 inciso a) de la NOM-028-STPS-2012)
- Programa para la investigación de accidentes mayores;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII y 44 fracción VII y 54 fracción VI del RFSST; y puntos 5.10 y 5.19 de la NOM-028-STPS-2012)
- Procedimiento para los trabajos que lleven a cabo contratistas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII y 44 fracción VII y 83 del RFSST; y puntos 5.12 y 5.19 de la NOM-028-STPS-2012)
- Política de seguridad y salud laboral en materia de administración de seguridad en los procesos y equipos críticos que manejen sustancias químicas peligrosas en el centro de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 5 fracción I, 7 fracciones I, VII y XXII y 44 fracción VII del RFSST; y puntos 5.1 y 5.13 de la NOM-028-STPS-2012)
- Documento que acredite que se cuenta con un sistema de administración de seguridad en los procesos y equipos críticos que manejen sustancias químicas peligrosas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII y 44 fracción VII y 54 fracción III del RFSST; y puntos 5.2 y 5.19 de la NOM-028-STPS-2012)
- Documento que acredite que el patrón administra los riesgos de los procesos y equipos críticos.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, VII y XXII y 44 fracción VII y 54 fracción III del RESSI; y puntos 5.2 y 5.19 de la NOM-028-STPS-2012)

MANTENIMIENTO DE LAS INSTALACIONES ELECTRICAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO-CONDICIONES DE SEGURIDAD

- Diagrama unifilar actualizado de la instalación eléctrica con base en lo dispuesto por la NOM-001-SEDE-2005;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción XII y 31 fracción I del RFSST; y puntos 5.3 y 5.20 de la NOM-029-STPS-2011)
- Cuadro general de cargas instaladas por circuito derivado;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 17 fracción XII y 31 fracción I del RFSST; y puntos 5.3 y 5.20 de la NOM-029-STPS-2011)
- Programa específico de revisión y conservación del equipo de trabajo, maquinaria, herramientas e implementos de protección aislante utilizados para trabajos de mantenimiento eléctrico;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII y 17 fracción XII del RFSST; y puntos 5.7 y 5.20 de la NOM-029-STPS-2011)
- 4. Procedimientos para la revisión, conservación almacenamiento y reemplazo del equipo de trabajo, maquinaria, herramientas e implementos de protección aislante, utilizados en las actividades de mantenimiento de las instalaciones eléctricas;

- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII y 17 fracción XII y 31 fracciones IV y V del RFSST; y puntos 5.8 y 5.20 de la NOM-029-STPS-2011)
- Procedimientos para el uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, resguardo y disposición final del equipo de protección personal, pasados en la información del fabricante y de conformidad con lo que señala la NOM-017-STPS-2008;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII y 17 fracción XII y 31 fracciones IV y V del RFSST; y puntos 5.10 y 5.20 de la NOM-029-STPS-2011)
- Plan de trabajo por cada actividad de mantenimiento de las instalaciones eléctricas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 17 fracción XII del RFSST; y puntos 5.2, 5.20 y 7.1 de la NOM-029-STPS-2011)
- Plan de trabajo que determine los riesgos potenciales por cada actividad de mantenimiento de las instalaciones eléctricas;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 17 fracción XII) 31 fracción I del RFSST; y puntos 5.2, 5.20 y 7.1 inciso g) de la NOM-029-STPS-2011)
- Procedimientos de seguridad para realizar las actividades de mantenimiento de las instalaciones eléctricas en el centro de trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII y 17 fracción XII y 31 fracciones V y X del RFSST; y puntos 5.4, 5.20 y 8.1 de la NOM-029-STPS-2011)
- Procedimiento para la selección y uso del equipo de trabajo, maquinaria, herramientas e implementos de protección aislante;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII y 17 fracción XII y 31 fracción IV del RFSST; y puntos 5.4, 5.20 y 8.3 de la NOM-029-STPS-2011)
- Procedimiento para la colocación del sistema de puesta a tierra temporal;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII y 17 fracción XII y 31 fracción V del RFSST; y puntos 5.4, 5.20 y 8.4 de la NOM-029-STPS-2011)
- 11. Plan de atención a emergencias, disponible para su consulta y aplicación;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 17 fracción XII y 31 fracción VI del RFSST; y puntos 5.15, 5.20 y 13.1 de la NOM-029-STPS-2011)
- 12. Documento que acredite que se informa a los trabajadores que realizan actividades de mantenimiento de las instalaciones eléctricas, sobre los riesgos a los que están expuestos y de las medidas de seguridad que deben adoptar para la actividad a desarrollar; y
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y XVIII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 17 fracción XII y 31 fracción XVI del RESST; y puntos 5.14 y 5.20 de la NOM-029-STPS-2011)
- 13. Documento que acredite que se autoriza por escrito a los trabajadores capacitados para realizar actividades de mantenimiento de las instalaciones eléctricas en altura, espacios confinados o subestaciones y líneas energizadas.
- (Artículos 132 fracciones I, XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 17 fracción XII y 31 fracción XVII del RFSST; y puntos 5.13, 5.20 y 9.1 de la NOM-029-STPS-2011)
- SERVICIOS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-FUNCIONES Y ACTIVIDADES
 - Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo;
 - Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, III, VII y XXII, 44 fracción II y 48 fracciones I y II del RFSST; y puntos 4.3 y 8 de la NOM-030-STPS-2009)
 - Programa de seguridad y salud en el trabajo, con base en el diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo (centros de trabajo con 100 o más trabajadores);
 - (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones I, III, VII y XXII, 44 fracción II y 48 fracciones I y II del RFSST; y punto 4.4 de la NOM-030-STPS-2009)
 - Relación de acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud en el trabajo, actualizada al menos una vez al año (centros de trabajo con menos de 100 trabajadores);
 - (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 44 fracción II y 48 fracción III incisos a), b) y c) del RFSST; y punto 4.4.1 de la NOM-030-STPS-2009)
 - Designación por parte del patrón de un responsable de seguridad y salud en el trabajo interno o externo:

- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 44 fracción II y 48 fracción IV del RFSST; y puntos 4.1 y 5 de la NOM-030-STPS-2009)
- 5. Documento que acredite que se comunica a la Comisión de Seguridad e Higiene y/o a los trabajadores, el diagnóstico integral o por área de trabajo de las condiciones de seguridad y salud y el contenido del programa de seguridad y salud en el trabajo o la relación de acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud en el trabajo;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 44 fracción II del RFSST; y punto 4.5 de la NOM-030-STPS-2009)
- Constancias de habilidades laborales del personal de la empresa que forma parte de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo en las funciones y actividades correspondientes; y
- (Artículos 132 fracciones I y XVII, 153-V y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 44 fracción IV y 49 fracción I del RFSST; y punto 4.7 de la NOM-030-STPS-2009)
- 7. Registros de los reportes de seguimiento de los avances en la instauración del programa de seguridad y salud en el trabajo o de la relación de acciones preventivas y correctivas de seguridad y salud en el trabajo.
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII, VIII y XXII, 44 fracción II, 48 fracción V y 49 fracción VI del RFSST; y puntos 4.6, 5.7 y 5.8 de la NOM-030-STPS-2009)

SERVICIOS PREVENTIVOS DE MEDICINA EN EL TRABAJO

- Certificación de que el patrón mantiene en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación y equipos indispensables para que se brinden oportuna y eficazmente la atención médica y los primeros auxilios acorde con los riesgos de trabajo inherentes a las actividades realizadas;
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 487 fracción IV, 504 fracción I y 512-D de la LFT, 7 fracción VII, 44 fracción III y 49 fracción III del RFSST)
- Cuando tenga a su servicio el patrón más de cien trabajadores establecer una enfermería, dotada de los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia; debiendo estar atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano; y
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 504 fracción II y 512-D de la LFT, 7 fracción VII, 44 fracción III, 49 fracciones III y VI del RFSST)
- Cuando los patrones tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 504 fracción II y 512-D de la LFT, 7 fracción VII, 44 fracción III y 49 fracción VI del RFSST

SERVICIOS AL PERSONAL

- Establecer de acuerdo con las actividades del centro de trabajo sistemas higiénicos de agua potable, lavabos, regaderas, vestidores y casilleros, así como excusados y mingitorios dotados de agua corriente, separados los hombres y mujeres y marcados con avisos o señales que los indiquen;
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracción VII y 18 fracciones VIII, IX y X del RFSST)
- Establecer lugares higiénicos para el consumo de alimentos; y
- (Arroulos 132 fracciones I, XVI y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracción VII y 18 fracción XI del RFSST)
- Agua potable con dotación de vasos desechables.
- (Artículos 132 y 512-D de la LFT, 7 fracciones III, VII y XXII y 17 fracción I y 18 fracción XIV del RFSST)

PREVENCION DE ADICCIONES

- Programa para promover la salud de los trabajadores y prevenir las adicciones;
- (Artículos 132 fracciones I y XVII y 512-D de la LFT, 7 fracciones II y XXII, 44 fracción II y 48 fracción III inciso b) del RFSST)

TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O EN PERIODO DE LACTANCIA

 Que se prohíba la utilización de mujeres en estado de gestación para labores peligrosas o insalubres que puedan poner en riesgo su integridad física y el producto de la concepción; y

- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII y 166, 167 y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 57 y 58 del RFSST)
- Que se prohíba la utilización de mujeres en período de lactancia para labores peligrosas o insalubres que puedan poner en riesgo la vida y salud del lactante.
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII y 166, 167 y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 60 del RFSST)

TRABAJO DE MENORES

- Que se prohíba la utilización de menores de quince años en labores peligrosas e insalubres que puedan poner en riesgo la vida, desarrollo, salud física y mental de los trabajadores;
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 173, 174, 175, 176 y 512-D de la LFT, 17 fracción I y 158 y 159 del RFSST)
- Certificados médicos que acrediten la aptitud de los menores de quince años para el trabajo.
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 173, 174 y 512-D de la LFT, 17 fracción I y 158 del RESST)
- Que se prohíba la utilización de menores de dieciocho años en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes; y
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 173, 174 y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII, 61 y 62 del RFSST)
- Que se prohíba la utilización de menores de dieciocho años en trabajos nocturnos industriales.
- (Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII, 173, 174, 175, 176 y 512-D de la LFT, 7 fracciones VII y XXII y 62 fracción VI del RFSST)

RIESGOS PSICOSOCIALES

En cumplimiento de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la NOM-035-STPS-2018 se llevará a cabo la revisión de las obligaciones establecidas para los Patrones de conformidad al número de trabajadores con que se cuente dentro de la Fuente de Trabajo visitada y de conformidad a la siguiente tabla en que se indica con una "x" lo que deberá cumplirse:

Obligaciones Patronales	0-15	15-50	51 +
Política de prevención de riesgos psicosociales	х	Х	х
2. Identificar factores de riesgo psicosocial		Х	×
3. Analizar factores de riesgo psicosocial		х	х
4. Evaluar entorno organizacional favorable			х
5. Medidas para prevenir riesgos psicosociales	х	х	х
6. Medidas para controlar riesgos psicosociales	х	Х	х
7. Promover entorno organizacional favorable	x	Х	×
8. Identificar trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos	х	х	×
9 Practicar exámenes médicos		х	х
10. Practicar evaluaciones psicológicas		Х	х
11. Difundir y proporcionar información	х	Х	х
12. Llevar registros	-	х	х

La NOM-035-STPS-2018 plantea como su objetivo principal establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial que son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral por el trabajo desarrollado, dentro de los que podemos señalar los siguientes:

- Condiciones peligrosas, inseguras y deficientes.
- Falta de control sobre el trabajo.
- Jornadas de trabajo excesivas.
- Carga mental y emocional.
- Rotación de turnos.
- Demandas contradictorias.
- Ritmo de trabajo acelerado.
- Control sobre el trabajo.
- Posibilidad de desarrollo.
- Capacitación.
- Estabilidad en el empleo.

SUVENTA Otro de sus objetivos será promover un entorno organizacional favorable en los Centros de Trabajo, lo que debemos entender como aquél en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa la formación para la edecuada realizacional favorable. de los trabajadores a la empresa, la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la LFT, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

La Inspección del Trabajo verificará que en los Centros de Trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores se deba:

- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Identificar a los trabajadores que lueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores.

En los Centros de Trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores:

- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signossíntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
- Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; de las evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.

Y en los Centros de Trabajo donde laboran más de 50 trabajadores:

- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- Evaluar el entorno organizacional.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- · Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
- Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.

ERGONOMIA

 Que se proporcionen asientos cómodos y anatómicos al personal que labora sentado en el centro de trabajo

(Artículos 132 fracciones I, XVI y XVII y 512-D de la LFT, 17 fracción I y 102 del RFSST)

En cumplimiento de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la NOM-036-STPS-2018 se llevará a cabo la revisión de las obligaciones establecidas para los Patrones que se encuentren en los supuestos establecidos en la misma, realizando actividades de carga conforme a la siguiente tabla:

Masa máxima (kg)	Género	Edad (años)
7,5	Femenino	Menores de 18
105 t	Masculino	Menores de 18
15	Femenino	Mayores de 45
20	Femenino	Entre 18 y 45
20	Masculino	Mayores de 45
25	Masculino	Entre 18 y 45

Así mismo se revisará el cumplimiento de los siguientes puntos:

- Contar con análisis de factores de riesgo ergonómico.
- Adoptar medidas de prevención y control para reducir o eliminar los factores de riesgo ergonómico.
- Efectuar vigilancia a la salud de los trabajadores ocupacionalmente expuestos.
- INFORMAR A LOS TRABAJADORES sobre las posibles alteraciones a la salud por el manejo manual de cargas.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento sobre los procedimientos de seguridad, prácticas seguras y medidas de prevención.
- Llevar registros.

El patrón será revisado en cuanto a las medidas de prevención y/o control que deba implementar observando los siguientes puntos:

- Las actividades de manejo de cargas deberán ser realizadas por el personal que cuente con aptitud física avalada por médico o institución de Seguridad Social.
- 2. Se deberá contar con un procedimiento que contenga:
 - Descripción técnica para realizar actividades en forma segura (fuerza aplicada, distancias, cantidad de movimientos, posturas y tiempo total de la actividad).
 - Medidas de seguridad.
 - Características de la carga (dimensiones, agarre, forma, peso, estabilidad).
 - Condiciones del ambiente que puedan incrementar esfuerzo o condición de peligro.
 - · Trayectoria para el transporte de cargas.
 - Características de los materiales.

Al final de su revisión el inspector actuante recabará la información que considere pertinente sobre el cumplimiento de la normatividad laboral derivada de los interrogatorios que efectue por lo menos a dos trabajadores si le fuere posible.

Le será entregado al visitado un documento que se ha denominado "Guía de los principales Derechos y Obligaciones del Inspeccionado", la cual establece lo siguiente:

DERECHOS

- a) Que el inspector le entregue la orden de comisión con firma autógrafa;
- b) Que el inspector se identifique con credencial vigente con fotografía;
- c) El visitado podrá comprobar la veracidad de la inspección y la identidad del inspector a los teléfonos que indica la guía;
- d) Hacer uso de la palabra en el acta de inspección y a que se asiente en la misma lo que crea pertinente aclarar;
- e) Presentar por escrito las observaciones y pruebas relacionadas con la inspección dentro de los 5 días hábiles siguientes a la misma;
- f) Firmar el acta de inspección y a que el inspector la entregue con firmas autógrafas;
- g) Que el inspector otorgue orientación y asesoría a los trabajadores y al patrón o a sus representantes;
- h) Denunciar ante la Unidad de Contraloría Interna de la STPS, cualquier irregularidad que cometa el inspector a los teléfones y correo electrónico que se indiquen para tal efecto (SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA, ATENCION CIUDADANA).

OBLIGACIONES

- a) Permitir el acceso del inspector al centro de trabajo y otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilio de carácter administrativo;
- b) Permitir que el inspector efectúe interrogatorios a los trabajadores;
- c) Proporcionar la información y documentación que le sea requerida por el inspector de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos, las Normas Oficiales Mexicanas y demás disposiciones aplicables en la materia;
- d) Permitir al inspector que realice un recorrido por las instalaciones de la empresa, en compañía de los representantes de los trabajadores y del patrón o de este mismo.

Esta documentación junto con la orden de comisión o inspección, deberá entregarse al patrón a sus representantes solicitando el acuse correspondiente.

5. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES DE LOS INFRACTORES

La valoración de las actas, expedientes o documentación ofrecida por cualquier otra autoridad, o del acta de Inspección de Trabajo y de las pruebas presentadas por el patrón o su representante, deberá efectuarse a fondo para que se determine si se desvirtúa el incumplimiento de la normatividad laboral.

En caso contrario, el área de Inspección de Trabajo, solicitará al área competente de las Autoridades del Trabajo que se inicie el procedimiento administrativo sancionador.

Se emplazará al patrón dentro de los diez días hábiles siguientes una vez recibida la solicitud de inicio del procedimiento para que manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas, excepciones y ofrezca pruebas.

El emplazamiento deberá contener:

- · Lugar y fecha de su emisión;
- Nombre, denominación o razón social del presunto infractor;
- Domicilio del centro de labores;
- Fecha del acta de Inspección en que se detectaron las violaciones;
- Fundamento legal de competencia de la autoridad;
- Circunstancias o hechos que consten en el acta que se estimen violatorios y disposiciones jurídicas transgredidas;
- Fecha, hora y lugar de celebración de la audiencia o, el término concedido para contestar por escrito el emplazamiento, el cual no podrá ser inferior a quince días hábiles;
- En caso de que se hubieren formulado observaciones u ofrecido pruebas en relación con los hechos del acta de Inspección, se deberá señalar que fueron valoradas;
- Apercibimiento de seguir el procedimiento en rebeldía y tener por ciertos los bechos que se le imputan para el caso de no comparecer a la audiencia de ley o no ejercitar sus derechos en el término concedido.

Para determinar las responsabilidades y sanciones de los infractores, debemos considerar que el Reglamento General para la Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones prevé la sustanciación del procedimiento mediante el cual el emplazado podrá comparecer a Audiencia de ley respectiva o bien, ejercitar sus derechos personalmente o por conducto de apoderado (personas físicas) o a través de su representante legal o apoderado (personas morales).

La acreditación de personalidad se realizará conforme a la Ley del procedimiento administrativo aplicable; o bien, si de los documentos exhibidos en autos o los registros para acreditar personalidad se llegue al pleno convencimiento de que se representa a la parte interesada.

Se podrá ofrecer cualquier medio de prueba para desvirtuar el contenido de las actas de Inspección siempre y cuando estén relacionadas con los hechos, actos u omisiones que se imputan al emplazado.

La inspección ocular se admitirá cuando se acredite fehacientemente la necesidad de practicarla y será desechada cuando pretendan acreditarse hechos posteriores a los asentados en las visitas de comprobación.

Serán procedentes aquellas que consistan en informes a cargo de otras autoridades, sólo cuando el presunto infractor demuestre su imposibilidad de presentarlas por sí mismo y respecto de la testimonial de los trabajadores o de sus representantes sindicales, se desechará cuando el acto u omisión haya causado afectación a los derechos de los trabajadores.

Recibidas las pruebas se emitra acuerdo de admisión, preparación o desechamiento de las mismas, y se citará a audiencia de desahogo para las que lo ameriten; oído al emplazado y desahogadas las pruebas, se dictará acuerdo de cierre del procedimiento y se turnarán los autos para dictar la resolución correspondiente entregando copia al compareciente o notificándose al interesado.

En las resoluciones que se emitan por las Autoridades del Trabajo en que se impongan sanciones, deberá señalarse por lo menos el lugar y fecha de su emisión, la autoridad que la dicte, el nombre, razón o denominación social del infractor, el domicilio del centro de trabajo, el RFC del infractor y la relación de las actuaciones que obren en autos, incluyendo las pruebas admitidas y desahogadas.

Deberá incluirse también el fundamento jurídico referente a la competencia de la autoridad, así como la fundamentación legal y motivación de la resolución; los puntos resolutivos y el apercibimiento para el cumplimiento de las normas violadas.

Finalmente, el derecho que tiene el infractor para promover los medios de defensa que correspondan, y el nombre y firma autógrafa del servidor público que la dicte.

Una vez cerrada la instrucción, dentro de los diez días hábiles siguientes se dictará la resolución correspondiente.

En términos del artículo 63 del RGITAS los actos u omisiones que motiven la imposición de sanciones, deberán cumplirse independientemente de que se atienda la sanción impuesta, para lo cual se remitirán a la autoridad fiscal las copias necesarias a fin de que ésta proceda a hacer efectivas las multas y hecho que sea, se informará bimestralmente de aquellas que se hagan efectivas.

Para impugnar las resoluciones que determinen la aplicación de sanciones y multas se estará a lo que la Ley del procedimiento administrativo aplicable determine.

Las violaciones que tanto los patrones como los trabajadores realicen a las normas de trabajo, serán sancionadas en los términos dispuestos por la Ley Federal del Trabajo en su TITULO DIECISEIS, con independencia de las responsabilidades que les corresponda en el cumplimiento de sus obligaciones y sin perjuicio de las sanciones previstas en cualquier otra ley.

La cuantificación de las sanciones se llevará a cabo tomando en cuenta la cuota diaria del salario mínimo general vigente al momento de la infracción.

Para la determinación de la multa, se observarán las disposiciones de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo aplicable y cuando sean relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, las del Título Sexto de la Ley Federal Sobre Metrología y Normalización, o los Mecanismos Alternos a la Inspección tomando en consideración:

- Si al momento de llevarse a cabo la acción u omisión que dio lugar a la infracción cometida, traía consigo algún carácter intencional;
- La gravedad de la infracción;
- Los daños ocasionados o los que pudieran haberse ocasionado con motivo de la infracción cometida;
- La capacidad económica del infractor tomando en cuenta los elementos que reflejen la situación económica del patrón, como pagos efectuados por PTU, el capital contable en el último balance, el importe de la nómina o cualquier otra; y
- Si existe reincidencia (subsecuentes infracciones a un mismo precepto legal, cometidas dentro de los 2 años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción procedente, y siempre que no hubiera sido desvirtuada en juicio) o no por el infractor, en cuyo caso se duplicará la multa impuesta anteriormente al infractor.

La autoridad presumirá que no existe intencionalidad por el patrón, a menos que de las constancias se presuma que las violaciones se realizaron voluntariamente y con la finalidad de evadir responsabilidades, previo conocimiento de sus obligaciones en la materia ocasionando un menoscabo en los derechos de los trabajadores.

La gravedad de la infracción deberá ser proporcional a daño producido o que pueda producir a los trabajadores directa o indirectamente la conducta del patrón.

Se impondrá al infractor la sanción correspondiente por cada uno de los trabajadores afectados cuando en un solo acto u omisión, se afecte a varios trabajadores.

Si se incurre en diversas infracciones con un solo acto u omisión, se aplicarán las sanciones que corresponda a cada infracción.

La multa se impondrá en términos de lo dispuesto por el artículo 21 Constitucional cuando se trate de un trabajador, no excediendo los límites que este artículo señala.

Artículo violado de la LFT	Supuesto normativo	Artículo que sanciona de la LFT
7	No emplear en una empresa o establecimiento un 90% de trabajadores mexicanos por lo menos. En las categorías de técnicos o profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que nos los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda el 10% de los trabajadores de especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaría de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. Al que infrinja estas reglas será sancionado de 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización.	993
45-B	Se sancionará con multa de 250 a 2500 UMAS el incumplimiento de realizar por escrito la subcontratación o manejo tercerizado de personal, así como la verificación en el cercioramiento de que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.	1004-B
15-D	Cuando se utilice el régimen de subcontratación en forma dolosa transfiriendo deliberadamente trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales, se le sancionará con multa de 250 a 2500 UMAS.	1004-C
23 1er. párrafo	Al patrón que tenga laborando a un menor de 15 años en su fuente de empleo fuera del círculo familiar se le castigará con pena de prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.	995 BIS
23 1er. párrafo	Al ser detectada la circunstancia que antecede las Autoridades de Trabajo ordenarán el cese de sus labores de inmediato.	995 BIS

	ř.	1	1
	61	Permitir una jornada de trabajo mayor a la permitida legalmente: diurna de ocho horas, nocturna siete horas o mixta de siete horas y media. Sancionado de 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización.	994-1
	69	Se sancionará con multa de 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización al patrón que no otorgue por cada seis días de trabajo el disfrute del trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.	994-I
	76	No conceder a los trabajadores las vacaciones anuales a que tienen Derecho tomando en consideración que aquellos que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos por cada cinco de servicios. Sancionado de 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización.	994-1
	77	No conceder a los trabajadores que prestan servicios discontinuos o por temporada las vacaciones proporcionales que por Ley les corresponde. Sancionado de 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización.	9941
	117 al 131	No haber efectuado el reparto de utilidades a los trabajadores en términos de lo dispuesto por el Capítulo VIII del Título Tercero de la LFT. Sancionando de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización por la inobservancia de cualquiera de los artículos que contempla.	994-II
	132-IV	El patrón deberá proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que se prestan los servicios, sin que sea licito al patrón retenerlos a título de indemoización, garantía o cualquier otro. Si a solicitud del trabajador se exige el registro de los instrumentos o útiles de trabajo, el patrón estará obligado a llevarlo. Su incumplimiento será sancionado de 50 a 1500 UMAS.	994-111
	132-VII	No expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del numero de días trabajados y el salario percibido. Sancionado de 50 a 1500 Unidades de Medida y Actualización.	994-111
	132-VIII	No expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios. Sancionado de 50 a 1500 Unidades de Medida y Actualización.	994-111
	132-IX	No conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 50 de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo. Sancionado de 50 a 1500 UMAS.	994-111
	132-X	Será sancionado de 50 a 1500 UMAS al patrón que no permita a los trabajadores faltas a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su Sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Así mismo, deberán tomar en cuenta que tratándose de una comisión permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años, lo que deberá cumplir el patrón en todo momento so pena de la sanción enunciada.	994-111
	132-XII	El patrón deberá establecer y sostener escuelas "Artículo 123 Constitucional." De conformidad con lo que dispongan las leyes y la SEP. Lo que en caso de incumplimiento será sancienado de 50 a 1500 UMAS.	994-111
Mater	132-XIV	Será sancionado el patrón de 50 a 1500 UMAS cuando no realice por cuenta propia, cuando se empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores, deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso en un año u observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.	994-111
	132-XV	No proporcionar el patrón a sus trabajadores la capacitación y adiestramiento en términos de Ley. Sancionado de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización.	994-IV
	132- XVII	No cumplir con el RFSST y NOM'S en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo para prevenir los riesgos de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. Sancionado de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.	994-V
			994-111

	El patron esta obligado a hacer las deducciones que soliciten los Sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, conforme a sus Estatutos, si no lo hiciere será sancionado de 50 a 1500 UMAS.	132- XXII
994-VII	Exigir el patrón a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo, en tienda o lugar determinado. Sancionado de 250 a 2500 la Unidad de Medida y Actualización.	133-II
994-VI	Obligar el patrón a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva. Sancionado de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.	133-IV
994-VI	Intervenir el patrón en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra de los trabajadores. Sancionado de 250 a 5000 la Unidad de Medida y Actualización.	133-V
994 VII	Hacer o autorizar el patrón colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo. Sancionado de 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.	133-VI
994-VII	Ejecutar el patrón cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgin las leyes. Sancionado de 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.	133-VII
995	El patrón que exija la presentación de certificados médicos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, será sancionado de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.	133-XIV
995	Cuando el patrón despida a una trabajadora o la coaccione directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijos será sancionado de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.	133-XV
996-1	Al armador, naviero o flotador que no proporcione a sus trabajadores alimentación sana, abundante y nutritiva tratándose de buques dedicados al servicios de altura, cabotaje y de dragado. Se sancionará de 50 a 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.	204-II
996-II	Los patrones tienen como obligación especial repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al mismo, lo cual en caso de incumplimiento se sancionará de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.	204-IX
996-I	En el tráfico interior o fluvial el patrón tiene la obligación de proporcionar alimentos por cuenta propia aun cuando no se estipule en los contratos, si a bordo se proporciona a los pasajeros; y en todo caso, cuando se trate de buques que naveguen por 6 horas o más, o que navegando menos de ese tiempo, suspendan la navegación en lugares despoblados en los que sea imposible a los trabajadores proveerse de alimentos. Tal incumplimiento tendrá una sanción de 50 a 500 la Unidad de Medida y Actualización.	213-11
997	El patrón que viole las disposiciones de Ley establecidas para los trabajadores del campo. Se sancionará de 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.	279 a 284
997	El patrón que viole las disposiciones de Ley establecidas para el trabajo a domicilio. Se sancionará de 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.	311 a 330
998	El patron que no facilite al trabajador doméstico asistencia a una escuela cuando carezca de instrucción, se sancionará de 50 a 250 la Unidad de Medida y Actualización.	337-III
999	Se impondrá multa de 50 a 2500 UMAS al patrón que viole las normas protectoras para el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes.	344 a 350
994-VI	Las organizaciones y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración. Cualquier injerencia indebida se sancionará de 250 a 5000 la Unidad de Medida y Actualización.	257 2do. párrafo
994-VI	Se considerarán actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar las constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con el objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia. Cualquier violación al respecto se sancionará de 250 a 5000 la Unidad de Medida y Actualización.	357 3er. párrafo
1000	El patrón que incumpla las normas relativas a la remuneración de trabajos, duración de la jornada y descansos contenidas en un Contrato Colectivo o Contrato Ley. Se sancionará con	386 a

422 a 425	Se sancionará con 50 a 500 veces la UMA al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo.	1001
	Se sancionará de 50 a 100 veces la Unidad de Medida y Actualización al patrón que no comparezca a la Audiencia de Conciliación en el Procedimiento Prejudicial ante los Centros de Conciliación o el CFCRL.	994 fracción VIII

Será sancionado con multa de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

Cuando el Patrón incumpla con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, será sancionado de 250 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Será sancionado el patrón que viole las normas protectoras del campo y del trabajo a domicitio con multa equivalente de 250 a 2500 veces la UMA.

Al patrón que no facilite al trabajador del hogar que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces la UMA.

Por lo que hace a las violaciones de trabajo no sancionadas y enunciadas con anterioridad, se impondrá al infractor una multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Los sujetos que pueden denunciar las violaciones a las normas de trabajo ante las Autoridades Laborales serán los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y de otros.

Es importante considerar que tanto el Tribunal como los Inspectores de Trabajo tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores al mínimo general establecido por la CONASAMI.

Al patrón que haya fijado salarios para sus trabajadores inferiores al mínimo general o que entregue comprobantes de pago a sus trabajadores con cantidades superiores a las que efectivamente hizo entrega se le sancionará conforme a la siguiente tabla:

Prisión de 6 meses a 3 años	Cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general.
Multa de hasta 800 UMAS	Sin
Prisión de 6 meses a 3 años Multa de hasta 1600 UMAS	Cuando el monto de la emisión sea mayor al importe de 30 veces la UMA, pero no exceda de 3 meses del salario minimo general.
Prisión de 6 meses a 4 años Multa de hasta 3200 UMAS	Cuando a omisión exceda de 3 meses del salario mínimo general.

Al patrón que no permita la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo dentro de su empresa o establecimiento, se le impondrá una multa de 250 a 5000 la Unidad de Medida y Actualización.

En cuanto a los Procuradores de la Defensa del Trabajo, o al Defensor Público o al Representante del Trabajador, se les impondrá una sanción de 3 meses a 6 años de prisión y multa de 125 a 1250 UMAS cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias o de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.

Por lo que hace a los servidores públicos, las conductas previstas en las sanciones que establece la LFT serán consideradas como faltas administrativas graves en términos de lo dispuesto por el Capítulo II del Título Tercero de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Cuando exista presunción de actos irregulares, las Autoridades del Trabajo o los Tribunales de manera inmediata deberán hacerlo del conocimiento de las Autoridades Penales y órganos de control interno a efecto de que procedan conforme a sus atribuciones y facultades.

Al que presente documentos o testigos falsos sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios resultare, se le impondrá una pena privativa de libertad de 6 meses a 4 años de

prisión y multa de 125 a 1900 UMAS. Si se tratare del trabajador la multa será el salario que éste perciba en una semana.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad que por concepto de daños y perjuicios deba hacer frente el apoderado o representante.

Las sanciones administrativas después de oír al interesado, serán impuestas por el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno de la CDMX o por los funcionarios a quienes les deleguen esta facultad mediante acuerdo que se publique en el DOF o Periódico Oficial que corresponda.

Las sanciones se harán efectivas por las Autoridades que designen las leyes aplicables.

6. NORMAS OFICIALES MEXICANAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE

Las Normas Oficiales Mexicanas o NOM'S, que serán objeto de revisión y estudio por los Inspectores de Trabajo, serán aquellas que se relacionan con la seguridad e higiene industrial, la medicina del trabajo y la capacitación y adiestramiento.

Son lineamientos de carácter federal, emitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en relación con una rama industrial o actividad económica en donde se considere deben emitirse reglas para la forma en que se llevan a cabo actividades relacionadas con ellas, como el manejo y uso de extintores, la estiba y desestiba de materiales, la creación y funcionamiento de comisiones mixtas, etcétera.

El cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas en los Centros de Trabajo podrá acreditarse en términos de la Ley Federal Sobre Metrología y Normalización, el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las leyes o reglamentos aplicables (Artículo 14 del RGIAS).

Su clave de identificación será signado con la abreviatura NOM, un número arábigo que la distinga, seguido de las siglas de la Secretaría que la emite (STPS) y finalmente, el año en que fue creada.

En lo general, lo que debemos tener en cuenta respecto a las NOM'S de la STPS es que son emitidas tomando en cuenta el espacio físico en donde se llevan a cabo las labores por una fuente de empleo, sí tienen como objetivo salvaguardar la integridad de los trabajadores, pero también del patrón y de quienes se encuentran incluso de visita en la Empresa, por lo tanto, generalmente las medidas que en ellas se establecen van enfocadas a los inmuebles donde se encuentran.

Son 43 en la actualidad dividas en cinco grupos:

- Normas de Seguridad.
- Normas de Salud.
- Normas de Organización.
- Normas Específicas
- Normas de Producto.

Es importante señalar que su aplicación en una fuente de Empleo dependerá de la actividad o giro de la misma y de la dimensión en cuanto al número de trabajadores con que se cuente, aunque en general, podemos señalar de aplicación obligatoria la NOM-001-STPS-2008, la NOM-002-STPS-2010, la NOM-019-STPS-2010, la NOM-030-STPS-2009 y la NOM-035-STPS-2018.

Para saber de qué habla cada una de ellas entenderemos al listado siguiente en que señalamos solamente el título y la materia de estudio de cada una de ellas, ya que su contenido es muy extenso.

NOM-001-STPS-2008. Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajocondiciones de seguridad.

NOM-002-STPS-2010. Condiciones de seguridad-prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

NOM-003-STPS-1999. Actividades agrícolas-uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes-condiciones de seguridad e higiene.

NOM-004-STPS-1999. Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo. (Con su entrada en vigor se cancelan las Normas Oficiales Mexicanas 107-STPS-1994 y 108-STPS-1994).

NOM-005-STPS-1998. Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.

NOM-006-STPS-2014. Manejo y almacenamiento de materiales-condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

NOM-007-STPS-2000. Actividades agrícolas-instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas-condiciones de seguridad.

NOM-008-STPS-2013. Actividades de aprovechamiento forestal maderable y en centros de almacenamiento y transformación en su actividad primaria-condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

NOM-009-STPS-2011. Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura.

NOM-010-STPS-2014. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral-reconocimiento, evaluación y control.

NOM-011-STPS-2001. Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.

NOM-012-STPS-2012. Condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo donde se manejen fuentes de radiación ionizante.

NOM-013-STPS-1993. Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes.

NOM-014-STPS-2000. Exposición laboral a presiones ambientales anormales condiciones de seguridad e higiene.

NOM-015-STPS-2001. Condiciones térmicas elevadas o abatidas-condiciones de seguridad e higiene.

NOM-016-STPS-2001. Operación y mantenimiento de ferrocarriles condiciones de seguridad e higiene.

NOM-018-STPS-2000. Sistema para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo. (Con su entrada en vigor se cancela la NOM-114-STPS-1994).

NOM-019-STPS-2011. Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

NOM-020-STPS-2011. Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas-funcionamiento- condiciones de seguridad.

NOM-022-STPS-2015. Electricidad estática en los centros de trabajo-condiciones de seguridad.

NOM-024-STPS-2011. Vibraciones-condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

NOM-025-STPS-2008. Condiciones de iluminación en los centros de trabajo.

NOM-026-STPS-2008. Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.

NOM-027-STPS-2008 Actividades de soldadura y corte-condiciones de seguridad e higiene.

NOM-028-STPS-2012. Sistema para la administración del trabajo-seguridad en los procesos y equipos críticos que manejen sustancias químicas peligrosas.

NOM-029-STPS-2011. Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajocondiciones de seguridad.

NOM-030-STPS-2009. Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-funciones y actividades.

NOM-031-STPS-2011. Construcción-condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

NOM-032-STPS-2008. Seguridad para minas subterráneas de carbón.

NOM-033-STPS-2015. Condiciones de seguridad para realizar trabajos en espacios.

NOM-034-STPS-2016. Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.

NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

NOM-036-1-STPS-2018. Factores de riesgo ergonómico en el Trabajo-Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas.

NOM-080-STPS-1993, Higiene industrial-medio ambiente laboral-determinación del nivel sonoro continuo equivalente al que se exponen los trabajadores en los centros de trabajo.

NOM-100-STPS-1994. Seguridad-Extintores contra incendio a base de polvo químico seco con presión contenida-Especificaciones.

NOM-101-STPS-1994. Seguridad-Extintores a base de espuma química.

NOM-102-STPS-1994. Seguridad-Extintores contra incendio a base de bióxido de carbono. Parte 1. Recipientes.

NOM-103-STPS-1994. Seguridad-Extintores contra incendio a base de agua con presión contenida.

NOM-104-STPS-2001. Agentes extinguidores-Polvo químico seco tipo ABC a base de fosfato mono amónico.

NOM-106-STPS-1994. Seguridad-Agentes extinguidores-Polvo químico seco tipo BC, a base de bicarbonato de sodio.

NOM-113-STPS-2009. Seguridad-equipo de protección personal-calzado de protección. clasificación, especificaciones y métodos de prueba (contiene una aclaración a la modificación de la NOM).

NOM-116-STPS-2009. Seguridad-equipo de protección personal-respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas-especificaciones y métodos de prueba.

Guantes de protección contra sustancias químicas (uso PROY-NOM-117-STPS-1994. doméstico, general e industrial).

PROY-NOM-118-STPS-1995. Guantes de hule para uso eléctrico.

PROY-NOM-119-STPS-1995. Requerimientos de seguridad para la operación y mantenimiento e las máquinas-herramienta denominada tornos.

para la para l

BIBLIOGRAFIA

AGENDA LABORAL. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTOS Y OTRAS DISPOSICIONES CONEXAS EN MATERIA LABORAL., Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México, 2013.

ALVAREZ FERMAN, BENJAMIN N., "Auditoría Laboral", Editorial Sista, México, 2007.

ALVAREZ FERMAN, BENJAMIN N., "Inspección de Trabajo. Análisis Técnico Normativo", 1a. Edición, Editorial Sista, México, 2001.

BORREL NAVARRO, MIGUEL, "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", 5a. Edición, Editorial Sista, México, 1996.

BREDA GARDUÑO, FRANCISCO, "Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada", Editorial Harla, México, 1996.

BURGOA, IGNACIO, "El Juicio de Amparo", 32a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

BURGOA, IGNACIO, "Las Garantías Individuales", 23a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1991.

CANTON MOLLER, MIGUEL, "Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Pac, México, 1995.

CARRAL Y DE TERESA, LUIS, "Derecho Notarial y Derecho Registral", 6a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

CAVAZOS FLORES, BALTASAR, "Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales", 3a. Edición, Editorial Trillas, México, 1998.

CLIMENT BELTRAN, JUAN, "Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia", 10a. Edición, Editorial Esfinge, México, 1995.

GUERRERO, EUQUERIO, "Manual del Derecho del Prabajo", 19a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Biccionario Jurídico Mexicano", 6a. Edición, Editorial Porrúa, UNAM, México, 1993.

LASTRA Y VILLAR, ALFONSO, "Las Leyes del Trabajo de la R.M. Interpretadas por la S.C.J.N.", s/Editorial, México, 1935.

MARTINEZ BAHENA, JOSE LUIS, "Análisis Jurídico de la Visita Domiciliaria", 2a. Edición, Editorial Sista, México, 1989.

PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, BERNARDO, "Derecho Notarial", Editorial Porrúa, México, 1981.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, "Ley Federal del Trabajo Comentada", 8a. Edición, Editorial Pac, México, 1991.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, "Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía", 77a, Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, "Nuevo Derecho del Trabajo", 5a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1980.

HEMEROGRAFIA

Méndez, Estela, "Para salvar vidas y conservar las fuentes de trabajo: Inspecciones de Trabajo". Révista Mundo del Trabajo. Año 8, No. 71, México, 2012. Páginas 11 a 15.

REFERENCIAS ELECTRONICAS

Programa: Laboral y Seguridad Social. Tema: "Inspecciones de las Autoridades de Trabajo". IMEFI TV. México, 27 de febrero del 2012.

www.imefi.tv

Marco jurídico 1993-2019. "Normas Oficiales Mexicanas". México, junio 2016.

http://www.economia-noms.gob.mx/noms/consultasAction.do

Reglamento General de Inspección del Trabajo y aplicación de Sanciones. Diario Oficial de la Federación. México, 17 de junio de 2014.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348879&fecha= 17/06/2014

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México, 13 de noviembre de 2014.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf

Ley Federal del Trabajo

Material con fines educativos y sin fines de lucro. Pacon fines educativos y sin fines de lucro.