

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Responsabilidad ambiental de patrones y trabajadores

Gloria Aurora de las Fuentes LACAVEX*

RESUMEN: En México las normas laborales tienen su fundamento constitucional en el Artículo 123, Apartado A. La Ley Federal del Trabajo (LFT) inició su vigencia el 1º de mayo de 1970. Ha sido reformada en 26 ocasiones. La reforma más reciente, 2012, incorporó figuras jurídicas novedosas; entre otras: contrato de capacitación inicial, periodo a prueba; subcontratación. También disposiciones referentes a obligaciones de patrones y trabajadores relativas al cumplimiento de normas oficiales mexicanas (NOM) en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. Los trabajadores únicamente podrán cumplir esta obligación, si los patrones instrumentan las disposiciones de las NOM correspondientes; si no las acatan, procederá el despido, por desobediencia, artículo 47, XI de la LFT. Si los patrones incumplen, procede que los trabajadores rescindan la relación individual de trabajo, con fundamento en el artículo 51, II, VII, y VII de la LFT. Procede también que sean sancionados por la Inspección del Trabajo, pero dado el escaso número de inspectores en el país, es prácticamente imposible que se visiten todos los centros de trabajo y, en su caso, se sancionen, a lo que se suma, el hecho de la LFT no regula de forma específica una sanción pecuniaria por este motivo.

Palabras clave: Responsabilidad medioambiental, patrones, trabajadores, sanciones.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Antecedentes. 3. Globalización, competitividad, productividad. 4. Obligaciones de los Patrones en Materia Ambiental. 5. Obligaciones de los Trabajadores en Materia Ambiental. 6. Normas Oficiales Mexicanas. 7. Análisis jurídico. 8. Conclusiones. 9. Propuestas. 10. Bibliografía.

* Profesora de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California.

1. Introducción

Por la naturaleza social del ser humano, así como por la necesidad de garantizar la convivencia armónica y el pleno desarrollo de las personas, se han creado las normas jurídicas.

El Derecho del Trabajo surge con la revolución industrial, al aparecer una perspectiva diferente de las relaciones de trabajo y acotarse el concepto de subordinación. El Derecho del Trabajo no tiene como finalidad cambiar al mundo, sino hacerlo más aceptable.

“El régimen individualista y liberal (...) facilitó la explotación del proletariado (...) el principio de libertad, por sí solo, no conduce a un régimen de igualdad, sino más bien a la pérdida de la libertad para los menos fuertes: una legislación que teóricamente postula la libertad y la igualdad, sin considerar que la realidad es justamente desigualdades y esclavitud, conduce a las mayores injusticias (...)”.

“El Derecho del Trabajo, conjunto de normas que procuran remediar la injusticia de la sociedad capitalista, individualista y liberal, solamente podrá imponerse si se reconoce una nueva idea de la justicia y de las relaciones entre los hombres”.

“La historia muestra que no han faltado esfuerzos para poner fin a la lucha entre la burguesía y el proletariado: (...) Bismark; (...) las revoluciones rusa y alemana de 1918; (...) Roosevelt; (...) León Blue”¹.

2. Antecedentes

En México las normas laborales tienen su fundamento constitucional en el Artículo 123, Apartado A. La primera normatividad laboral fue la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931. La LFT de 1970 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 1º de abril de 1970 e inició su vigencia el 1º de mayo. Ha sido reformada en 26 ocasiones. La reforma más reciente se publicó en el DOF del 30 de noviembre de 2012, iniciando su vigencia el 1 de diciembre del mismo año. Se incorporaron figuras jurídicas novedosas, entre las que son de mencionarse, el contrato de capacitación inicial, el periodo a prueba y la subcontratación. También se adicionaron disposiciones con relación a las obligaciones de patrones y trabajadores relativas al cumplimiento de normas oficiales mexicanas (NOM) en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

¹ Cueva, M. de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, SA. México, 1961, p.p. 68-69.

3. Globalización, competitividad, productividad

¿Cuál es el momento histórico a partir del cual se puede hablar de globalización en este mundo contemporáneo?

La globalización que se desarrolló a partir de la época de los descubrimientos y hasta la primera revolución industrial, puede considerarse como un movimiento en potencia.

La globalización propiamente dicha surge en la época de la segunda revolución industrial; la tercera etapa, más intensa y de mayor interpenetración es la contemporánea².

A medida que la globalización ha avanzado a lo largo de las últimas décadas, han ido desapareciendo las dictaduras y han sido sustituidas por gobiernos considerados como democráticos, sin embargo, los gobernantes no responden a las demandas de los gobernados, no como éstos esperan que se haga. Cada vez son más los dirigentes, surgidos de procesos electorales calificados como democráticos, que aplican políticas de gobierno distintas y hasta contrapuestas a las que propusieron a lo largo de sus campañas políticas; suelen actuar más como representantes de los intereses de las poderosas élites económicas y financieras, que de los intereses de los ciudadanos de su país³.

La empresa trasnacional, que se le define como una firma que es dueña y administradora de unidades económicas en dos o más países, es el sujeto privilegiado de la globalización productiva. La concurrencia en los mercados internacionales de empresas trasnacionales que cuentan con capacidades similares, generación de mercados oligopólicos en donde los competidores se esfuerzan por maximizar sus niveles de productividad, eficiencia y diferencia de la oferta.

Para obtener una mayor competitividad internacional en la esfera productiva, recurren a la modernización tecnológica, a la reestructuración de los procesos de trabajo, a la revocación de ciertas fases de los procesos productivos y a la flexibilización laboral, entre otros⁴.

² Fazio Vengoa, H., *El Mundo Frente a la Globalización: diferentes maneras de asumirla*, Universidad de los Andes, CESU, Universidad Nacional de Colombia, IEPRI, Alfa Omega Colombiana, Bogotá, 2002, p. 4.

³ Montalvo Ortega, E., “La disputa por el Poder en un mundo globalizado”, *Revista del Senado de la República*, Julio-Septiembre 1998, vol. 4, n. 12, México, p. 113.

⁴ León, J. L., “Globalización, desigualdad y soberanía. Algunas implicaciones para México”, *Revista del Senado de la República*, Julio-Septiembre 1998, vol. 4, n. 12, México, p. 134.

La globalización no solamente afecta la desigualdad de la renta, sino que ejerce presiones sobre la seguridad en el empleo. Los trabajadores se ven desplazados por las importaciones, por la tecnología ahorradora de trabajo, por la inversión extranjera directa, por el traslado del empleo de la industria manufacturera a los servicios⁵.

4. Obligaciones de Patrones en Materia Ambiental

La protección y el respeto del medio ambiente es una de las grandes cuestiones de nuestro tiempo. El deterioro que sufre el planeta durante los años recientes se manifiesta en fenómenos como el aumento de la desertización, la extinción de ciertas especies animales y vegetales y el calentamiento global.

Se debe tener claro lo que significa continuar deteriorando indiscriminadamente el medio ambiente, tanto por lo que se refiere al cada vez más difícil acceso a los medios de subsistencia, como el costo que significan los problemas de salud que se ocasionan.

Para mejorar las condiciones medioambientales del planeta y del entorno particular de cada persona, se debe buscar, encontrar y aplicar una gestión adecuada de los recursos naturales a efecto de lograr efectos inmediatos y positivos.

Por lo anterior, en México, se han expedido diversas deposiciones jurídicas, tendientes a evitar, o, al menos, disminuir, la contaminación ambiental y, en la medida de lo posible, revertir el daño que ya se hubiere ocasionado.

La referida reforma laboral de 2012 incorporó entre las obligaciones de los patrones, las siguientes:

Artículo 132 – Son obligaciones de los patrones:

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia

⁵ Torres, R., *Hacia una Economía Mundial socialmente sostenible. Un análisis de los pilares sociales de la globalización*, Informes OIT, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002, pp. 49-52.

de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

Artículo 153-C – El adiestramiento tendrá por objeto:

II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo.

Artículo 475 Bis – El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Artículo 490 – En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;

Artículo 512-A. Con el objeto de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dicha comisión se integrará por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la

citada Comisión.

La Comisión deberá mantener comunicación permanente con las autoridades de protección civil, a efecto de diseñar las acciones que contribuyan a reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza y la interrupción de las funciones esenciales de la sociedad, ante la eventualidad de un desastre provocado por agentes naturales o humanos.

Artículo 512-B. En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad será la de coadyuvar en la definición de la política estatal en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y proponer medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo establecidos en su jurisdicción.

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Ejecutivos Estatales y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y en su integración participarán representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales; del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen.

El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como Secretario de la misma.

Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

5. Obligaciones de Trabajadores en Materia Ambiental

La referida reforma de 2012 incorporó entre las obligaciones de los trabajadores, la siguiente:

Artículo 134 – Son obligaciones de los trabajadores:

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal.

6. Normas Oficiales Mexicanas

Ley Federal de Metrología y Normalización, publicada en el DOF del 1 de julio de 1992, establece en el artículo 40, que las NOM tienen como finalidad, entre otras, establecer: las características y/o especificaciones que deban reunir los productos y procesos cuando éstos puedan constituir un riesgo para la seguridad de las personas o dañar la salud humana, animal, vegetal, el medio ambiente general y laboral, o para la preservación de recursos naturales; las características y/o especificaciones de los productos utilizados como materias primas o partes o materiales para la fabricación o ensamble de productos finales sujetos al cumplimiento de normas oficiales mexicanas, siempre que para cumplir las especificaciones de éstos sean indispensables las de dichas materias primas, partes o materiales; las características y/o especificaciones que deban reunir los servicios cuando éstos puedan constituir un riesgo para la seguridad de las personas o dañar la salud humana, animal, vegetal o el medio ambiente general y laboral o cuando se trate de la prestación de servicios de forma generalizada para el consumidor; las características y/o especificaciones relacionadas con los instrumentos para medir, los patrones de medida y sus métodos de medición, verificación, calibración y trazabilidad; las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo y otros centros públicos de reunión; las características y/o especificaciones, criterios y procedimientos que permitan proteger y promover el mejoramiento del medio ambiente y los ecosistemas, así como la preservación de los recursos naturales.

El artículo 43 dispone que en la elaboración de las NOM participan, ejerciendo sus respectivas atribuciones, las dependencias a quienes corresponda la regulación o control del producto, servicio, método, proceso o instalación, actividad o materia a normalizarse.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)⁶ publica las NOM que son aplicables en materia laboral. Están asociadas al giro de trabajo de que se trate en cada centro laboral, por lo que solamente once de ellas deben

⁶ STPS http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/noms.html
Consultado: 23 de enero de 2015.

ser acatadas por todos los patrones, y las restantes a actividades específicas, por ello cada patrón debe elegir las que le sean aplicables⁷.

7. Análisis jurídico

Acatar las normas jurídicas vigentes en México es obligación de los mexicanos y aún de los extranjeros que se encuentran en el país.

Para el caso de que un patrón incumpla con sus obligaciones, entre las que se cuentan las referentes a la materia ambiental, se actualizan las hipótesis normativas consignadas en las fracciones II (falta de probidad), VII

⁷ Entre éstas son de destacarse: NOM-001-STPS-2008, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad. D.O.F. 24-XI-2008; NOM-002-STPS-2010, Condiciones de seguridad - Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo. D.O.F. 9-XII-2010; NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad de la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo. D.O.F. 31-V-1999; NOM-006-STPS-2000, Manejo y almacenamiento de materiales - Condiciones y procedimientos de seguridad. D.O.F. 9-III-2001; NOM-011-STPS-2001, Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido. D.O.F. 17-IV-2002; NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal - Selección, uso y manejo en los centros de trabajo. D.O.F. 9-XII-2008; NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene. D.O.F. 13-IV-2011; NOM-021-STPS-1993, Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas D.O.F. 24-V-1994; NOM-025-STPS-2008, Condiciones de iluminación en los centros de trabajo. D.O.F. 20-XII-2008; NOM-026-STPS-2008, Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías. D.O.F. 25-XI-2008; NOM-029-STPS-2011, Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad. D.O.F. 29-XII-2011; NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo - Funciones y actividades. D.O.F. 22-XII-2009; NOM-100-STPS-1994, Seguridad - Extintores contra incendio a base de polvo químico seco con presión contenida - Especificaciones. D.O.F. 8-I-1996; NOM-101-STPS-1994, Seguridad - Extintores a base de espuma química. D.O.F. 8-I-1996; NOM-102-STPS-1994, Seguridad - Extintores contra incendio a base de bióxido de carbono - Parte 1: Recipientes. D.O.F. 10-I-1996. NOM-103-STPS-1994, Seguridad - Extintores contra incendio a base de agua con presión contenida. D.O.F. 10-I-1996; NOM-104-STPS-2001, Agentes extinguidores - Polvo químico seco tipo ABC, a base de fosfato mono amónico. D.O.F. 17-IV-2002. NOM-106-STPS-1994, Seguridad - Agentes extinguidores - Polvo químico seco tipo BC, a base de bicarbonato de sodio. D.O.F. 11-I-1996; NOM-113-STPS-2009, Seguridad - Equipo de protección personal - Calzado de protección - Clasificación, especificaciones y métodos de prueba. D.O.F. 22-XII-2009; NOM-115-STPS-2009, Seguridad - Equipo de protección personal - Cascos de protección - Clasificación, especificaciones y métodos de prueba. D.O.F. 22-XII-2009; NOM-116-STPS-2009, Seguridad - Equipo de protección personal - Respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas - Especificaciones y métodos de prueba. D.O.F. 22-XII-2009.

(existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia), y VIII (comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él), del artículo 51 de la LFT, relativas a la rescisión de la relación individual de trabajo, por causa imputable al patrón y sin responsabilidad para el trabajador.

Para el caso de que un trabajador incumpla con alguna de sus obligaciones, entre las que se cuentan las referentes a la materia ambiental, se actualiza la hipótesis normativa consignada en la fracción XI del artículo 47 de la LFT, que establece como causal de rescisión de la relación individual de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la desobediencia.

Las disposiciones que se contienen en las NOM citadas, de las que se derivan obligaciones a patrones y trabajadores en materia de seguridad, salud y medio ambiente, así como las que se establecen en la Ley Federal del Trabajo se relacionan directamente con la estabilidad en el empleo.

Lo que se espera de los patrones y de los trabajadores es que cumplan voluntariamente, por convicción, aunque es necesario destacar que el cumplimiento de los trabajadores está directamente relacionado con el de los patrones.

En un análisis exhaustivo entre las obligaciones patronales contenidas en los artículos 132, fracciones XVI, XVII y XVIII, así como 153 C, 475 Bis, 490, 512 A, 512 B y 512 D, coinciden con las que se señalan en las diversas NOM relativas a medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo.

En estricto sentido jurídico la incorporación de obligaciones patronales en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, que el legislador incorporó en la LFT en la reforma del 2012, resultan repetitivas de las contenidas en las NOM. A mayor abundamiento, es de destacarse que la autoridad encargada de la vigilancia del acatamiento de estas disposiciones es la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, debiendo interpretarse esta atribución no solamente de vigilancia, sino de sanción, debiendo aplicarse el numeral 1002 de la LFT.

Todo centro de trabajo debe contar con instalaciones seguras, deben realizarse verificaciones preventivas periódicas, así como posteriores a la ocurrencia de algún evento; deben contar con sanitarios; en su caso, con regaderas y vestidores.

Se debe clasificar el riesgo de incendio; se debe contar con planos y mapas; instrucciones de seguridad aplicables; contar con un plan de acción de emergencias de incendio, brigadas, equipo de protección para sus integrantes, capacitación y simulacros.

Se deben realizar estudios de riesgo potencial, informar a los trabajadores de los mismos; contar con un listado actualizado de los trabajadores,

contar con procedimientos de seguridad e higiene, contar con un código de señales o sistema de comunicación; disponer de un botiquín y capacitar al personal responsable; programas de mantenimiento preventivo a la maquinaria. En caso de trabajar con la prestación de servicios de subcontratación, proporcionar la misma información.

Una obligación fundamental es la de la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así como la de informar a la autoridad competente lo que la misma requiera y permitir las visitas de inspección.

La principal obligación de los trabajadores es acatar las instrucciones de los patrones, destacando la de informar las condiciones inseguras en el centro de trabajo; asistir a la capacitación que se imparta; participar en la conservación del centro de trabajo; cumplir con las medidas de prevención y protección; integrar las brigadas que se constituyan; participar en los simulacros; utilizar el equipo de protección que provea el patrón; revisar, antes y después de su jornada de trabajo, las condiciones del equipo e instalaciones del centro de trabajo.

De conformidad con las disposiciones de las NOM señaladas, la vigilancia del cumplimiento de las mismas corresponde a la STPS, lo que se cumple a través de la Inspección Federal del Trabajo. Lo anterior en virtud de que, por disposición del Artículo 123 Constitucional, Apartado A, último párrafo, la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente. Es aplicable el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, publicado en el DOF del 8 de julio de 1998, específicamente los artículos 2, 6, 8, 10, 13, 14, 23, 24 y 38.

Adicionalmente podrá ser sancionado en términos del numeral 1002 de la LFT, con multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general. Esta sanción es aplicada por la Inspección del Trabajo según lo establecido en los numerales 523, fracción VI y 540 a 550.

La Inspección del Trabajo se regula en la LFT en los artículos 540 a 550.

El artículo 540 señala que la Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas

de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y las demás que le confieran las leyes.

De conformidad con el numeral 541 los Inspectores del Trabajo tienen, entre otros, los deberes y atribuciones siguientes: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene; visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación; sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo; disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores; ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deben decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deben dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes, examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.

El numeral 548 dispone que las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son: amonestación; suspensión hasta por tres meses; y destitución.

En todo el país realizan la función de vigilancia únicamente 816 de inspectores federales y 61 supervisores, distribuidos en 32 delegaciones, 13 subdelegaciones y 9 oficinas federales⁸.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), surge cuando concluyeron las negociaciones de paz al terminar la Primera Guerra Mundial y firmarse el Tratado de Versalles, el 28 de junio de 1919, en la Parte XIII, en los artículos 387 a 427. La OIT se desarrolló a partir de 1919 como organización independiente de la Sociedad de Naciones. En 1946 pasó a ser el primer Organismo Especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). México ingresó la OIT el 12 de septiembre

⁸ STPS http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/tramites/conoce_inspector.html
Consulado: 16 de febrero de 2015.

de 1931.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los miembros de la OIT, que se conforman con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, que establecen los principios y los derechos básicos en el trabajo. Estas normas se dividen en Convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros, y Recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes, según dispone el artículo 19 de la Constitución de la OIT.

Por lo que se refiere a la Inspección del Trabajo, la OIT ha aprobado tres Convenios: 81, 85 y 129.

Convenio 81, Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, aprobado en Ginebra, en la 30 sesión del 11 de julio de 1947, habiendo entrado en vigor el 7 de abril de 1950.

El artículo 1 dispone que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor este Convenio debe mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

El artículo 2 establece que el sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplica a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. El sistema de inspección debe estar encargado, de conformidad con el numeral 3, de: velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones; facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; y poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

El numeral 10 dispone que el número de inspectores del trabajo debe ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determina teniendo debidamente en cuenta: la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente: el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección; el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos; el número y

complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse; los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

De conformidad con el artículo 12 los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad deben estar autorizados: para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular: para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos; para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales; para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito. Al efectuar una visita de inspección, el inspector debe notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

En los establecimientos comerciales también se debe mantener un sistema de inspección del trabajo por todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor este Convenio, según al artículo 22.

El artículo 23 dispone que el sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales se aplica a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. El numeral 24 establece que el sistema de inspección del trabajo en establecimientos comerciales se deben observar las disposiciones de los artículos 3 a 21 de este Convenio, en los casos en que puedan aplicarse.

El Convenio 85 sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), de 1947, no es aplicable en México, por lo que no se comenta.

Convenio 129, Inspección del Trabajo en la Agricultura, aprobado en Ginebra en sesión del 25 de junio de 1969, entrando en vigor el 19 de enero de 1972.

El artículo 1 señala que a los fines de este Convenio, la expresión *empresa agrícola* significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor este Convenio debe mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura, en términos del artículo 3.

El artículo 4 establece que el sistema de inspección del trabajo en la agricultura se aplica a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

Todo miembro debe adoptar las medidas necesarias para asegurar que expertos y técnicos debidamente calificados y que puedan contribuir a la solución de problemas que requieran conocimientos técnicos colaboren, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, en el servicio de inspección del trabajo en la agricultura, según el numeral 11.

El artículo 14 dispone que se deben tomarse medidas a fin de asegurar que el número de inspectores del trabajo en la agricultura sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones del servicio de inspección, y sea determinado teniendo debidamente en cuenta: la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente: el número, naturaleza, importancia y situación de las empresas agrícolas sujetas a inspección; el número y categorías de las personas que trabajen en tales empresas; y el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse; los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

El artículo 18 establece que los inspectores del trabajo en la agricultura están facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, montaje o métodos de trabajo en las empresas agrícolas, incluido el uso de materias o sustancias peligrosas, cuando tengan motivo razonable para creer que constituyen un peligro para la salud o seguridad. A fin de permitirles que adopten dichas medidas, los inspectores están facultados, a reserva de cualquier recurso legal o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, para

ordenar o hacer ordenar: que, dentro de un plazo determinado, se hagan las modificaciones que sean necesarias en la instalación, planta, locales, herramientas, equipo o maquinaria para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad; o que se adopten medidas de aplicación inmediata, que pueden consistir hasta en el cese del trabajo, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

Los Convenios 81, 85 y 129 no han sido ratificados por México.

8. Conclusiones

La inclusión en la LFT de obligaciones patronales y obreras en materia de medio ambiente son importantes, pero la realidad socioeconómica del país no permite su cabal cumplimiento a lo que se suma la escasa vigilancia institucional, en particular en materia laboral, por la Inspección del Trabajo.

9. Propuestas

Mejorar el sistema de vigilancia en el cumplimiento de obligaciones obrero-patronales en materia de medio ambiente, fortaleciendo la inspección del trabajo, tanto federal como local.

Adicionar la LFT, un artículo en los siguientes términos:

Artículo 995 ter.- Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XVI, XVII, XVIII, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

10. Bibliografía

Cueva, M. de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, SA. México, 1961.

Fazio Vengoa, H., *El Mundo Frente a la Globalización: diferentes maneras de asumirla*, Universidad de los Andes, CESU, Universidad Nacional de Colombia, IEPRI, Alfa Omega Colombiana, Bogotá, 2002.

León, J. L., "Globalización, desigualdad y soberanía. Algunas implicaciones para México", *Revista del Senado de la República*, Julio-Septiembre 1998, vol. 4, n. 12, México.

- Montalvo Ortega, E., “La disputa por el Poder en un mundo globalizado”, *Revista del Senado de la República*, Julio-Septiembre, 1998. vol. 4., n. 12, México.
- Torres, R., *Hacia una Economía Mundial socialmente sostenible. Un análisis de los pilares sociales de la globalización*, Informes OIT, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002.

Web sites

Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/noms.html
Consultado: 23 de enero de 2015.

Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/tramites/conoce_inspector.html
Consultado: 16 de febrero de 2015.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo,



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo