



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

División de Ciencias Sociales y Económico Administrativas

**LAS ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONADOR**

Monografía

**Para obtener el grado de:
LICENCIADO EN DERECHO**

Presenta:

Andrea Leticia Rodríguez García

Director de Monografía:

DR. Luis Gerardo Samaniego Santamaría.

Chetumal Quintana Roo, 12 de Junio de 2017





UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

División de Ciencias Sociales y Económico Administrativas

"LAS ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONADOR"

Presenta:

Andrea Leticia Rodríguez García

Monografía Elaborada bajo la supervisión de comité de asesoría y aprobado como
requisito para obtener el grado de:

LICENCIADA EN DERECHO

COMITÉ DE SUPERVISIÓN

Director: _____

DR. Luis Gerardo Samaniego Santamaría

Asesor: _____

M.D. Juan Valencia Uriostegui

Asesor: _____

M.D. Carlos Moisés Herrera Mejía



Chetumal Quintana Roo, 12 de junio 2017.



Contenido

AGRADECIMIENTOS.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.....	8
1.1. Reforma laboral.....	9
1.1.1. Artículo 2° LFT.....	13
1.1.2. Artículo 3° LFT.....	15
2. Conceptos fundamentales acerca del PAS.....	16
2.1. Procedimiento Administrativo Sancionador.....	16
2.2 Solicitud de Sanción.....	16
2.3 Actuación.....	17
2.4 SIPAS, RGITAS Y REFESAT.....	17
2.4.1 Seguimiento de expedientes.....	19
2.4.2 Actuaciones del procedimiento administrativo sancionador que se generan fuera del sistema “SIPAS RGITAS”.....	20
2.4.2.1. Acuerdos de admisión, preparación o desechamiento de pruebas.....	20
2.4.2.2. Acuerdos de audiencia de desahogo de pruebas.....	21
2.4.2.3. Acuerdos de cierre de procedimiento.....	21
2.5 Emplazamiento.....	21
2.6 Acuerdo de Admisión, preparación o desechamiento de pruebas.....	22
2.7 Acuerdo de cierre.....	22
2.8 Acuerdo de trámite solicitando información al particular.....	22
2.9 Acuerdo de trámite solicitando información al consignante.....	22
2.10 Acuerdo de Trámite solicitando acreditación de personalidad.....	23
2.11 Acuerdo de Terminación por improcedencia.....	23
2.12 tipos de resoluciones.....	23
2.12.1. Resolución condenatoria.....	24
2.12.2. Resolución Absolutoria.....	24
2.12.3. Resolución de Improcedencia.....	24
2.13. Medios de impugnación.....	24
3. Etapas del PAS.....	24
3.1 Recepción del acta de inspección y anexos.....	25

3.2 Emplazamiento.....	25
3.3 Comparecencia.....	27
3.4 Resolución.....	29
4. Cuantificación de las Sanciones en el PAS.....	29
4.1 La capacidad económica del infractor.....	30
4.2 Gravedad de la infracción.....	30
4.3 Reincidencia del infractor.....	31
4.4 Intencionalidad de la acción u omisión.....	31
4.5 Los daños se hubieren producido o puedan producirse.....	31
4.6 Calculo de la multa.....	32
5. Medios de Impugnación.....	32
5.1 Recurso de revisión.....	33
5.2 Juicio de Nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.....	34
6. Marco Jurídico.....	36
6.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	37
6.2. Ley Federal del Trabajo.....	46
6.3 Ley Federal del Procedimiento Administrativo.....	48
6.4. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones.....	49
6.5. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	50
6.6. Normas Oficiales Mexicanas.....	52
CONCLUSIONES.....	54
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS.....	56

AGRADECIMIENTOS

El motivo del presente apartado, es para expresar mi satisfacción a todas aquellas personas que me brindaron su colaboración, espontánea y decidida, para la realización de este trabajo. Deseo dejar constancia de agradecimiento, respeto y admiración, a la Mtra. Cecilia Graciela Dzul Adrián, Profesional Dictaminadora de Servicios Especializados en Análisis Jurídicos en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de la Delegación Federal del Trabajo, Chetumal, Quintana Roo; quien en todo momento me aconsejaba para realizar este trabajo, ofreciéndome su apoyo y conocimiento. Con profunda gratitud al Lic., José Eduardo Contreras Tún, por los valiosos consejos, que en diversas ocasiones me proporcionó y que sirvieron para que la presente investigación tomara su debida forma. La Lic. Yesenia Abril Gómez Alcocer por haber estado durante todo este proceso a mi lado, dando ánimos y apoyo incondicional para todo.

INTRODUCCIÓN

La presente monografía es acerca del Procedimiento Administrativo Sancionador, que surgió de lo que parecía ser una efímera idea que posterior a ello se volvió un tema de interés a lo cual se realizó el presente trabajo de investigación.

Este trabajo recopila y ordena información proveniente de leyes, reglamentos, ordenamientos, información interna de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como de la misma experiencia personal dentro de esta institución.

Hay que recordar que todo proceso inicia por medio de un procedimiento, que en esta ocasión es de índole administrativo; es por ello que resulta de suma importancia conocer todas y cada una de las actuaciones que conforman el Procedimiento Administrativo Sancionador como lo son: el emplazamiento, acuerdo de admisión, preparación o desechamiento de pruebas, acuerdo de cierre de procedimiento y resolución; así como los diversos acuerdos que pudieran recaer dentro del mismo procedimiento como lo son: acuerdo de terminación por improcedencia, acuerdo de tramite solicitando acreditación de personalidad, acuerdo de tramite solicitando información al particular, acuerdo de trámite solicitando información al consignante y acuerdo de tramite archivo por falta de información.

De esta manera, me he ido involucrando en el mundo del Procedimiento Administrativo Sancionador, que lleva a cabo ésta Autoridad Administrativa, en específico el área jurídica de la Delegación Federal del Trabajo en Quintana Roo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, a través de mi puesto como Profesional Dictaminador de Servicios Especializados en Análisis Jurídicos, llevada al cabo en la vida diaria, mediante las funciones encomendadas, como lo son el análisis y valoración de las comparecencias, anexos o pruebas que se presentan ante ésta Unidad Administrativa.

Es por ello que me ha resultado un tema relevante y necesario de conocer, al considerar las reformas en la materia laboral que van desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, Ley Federal del Trabajo,

Reglamento General para la inspección y Aplicación de Sanciones, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Antecedentes del Procedimiento Administrativo Sancionador(PAS)

Desde sus orígenes el Derecho Administrativo Sancionador formó parte del Derecho Penal, por lo cual no se lograba distinguir un procedimiento administrativo por sí mismo.

Gracias al desarrollo del Derecho Administrativo, especialmente a través de la interpretación jurisprudencial, en la actualidad resulta posible hablar de un procedimiento administrativo sancionador, el cual, se rige por principios y preceptos que le son propios.

El poder sancionador dado a la Administración es aquel en virtud del cual *“pueden imponerse sanciones a quienes incurran en la inobservancia de las acciones u omisiones que le son impuestas por el ordenamiento normativo administrativo, o el que sea aplicable por la Administración Pública en cada caso”*.

Es el regulador de las relaciones entre la administración pública, al obrar por finalidades propias, y los sujetos subordinados, a través de un sistema de normas acompañadas de sanciones que él estima como penales.

- SAT
- STPS
- PROFEPA
- SEMARNAT
- INFONAVIT
- ADUANAS
- **tribunal federal de justicia fiscal y administrativa.** - encargado de dirimir controversias administrativas, entre particulares y las diferentes autoridades federales.

El contenido de las resoluciones emitidas por este tribunal, no es de carácter penal, sino que consisten en multas y sanciones.

Aquel que es condenado al pago de la multa, mas la reparación de un daño, si es que existiera, lo tendrá que hacerlo de manera económica, depositándolo en la SHCP, el cual administra a nivel federal lo relativo a las multas.

Las sanciones son muy variadas, desde la clausura total o parcial , la revocación de la misma o hasta el cumplimiento de un servicio social.

Finalidad mantener el orden del sistema y reprimir por medios coactivos, aquellas conductas contrarias a las políticas del ente estatal.

El Derecho Administrativo Sancionador es, ante todo, de índole administrativa, siendo lo sancionador una rama la misma, por lo que la aplicación de principios básicos del Derecho Penal debe estar orientado a garantizar derechos fundamentales de la persona, de lo cual debe entenderse que no existe una relación de subordinación del Derecho Administrativo hacia el Derecho Penal, sino que ambos se encuentran en un mismo plano, siendo su única diferencia el grado de desarrollo alcanzado en materia sancionadora por el segundo. ¹

1.1 La Reforma Laboral

En un mundo globalizado como en el que vivimos los seres humanos y encontrándonos en el presente siglo XXI, se hizo necesario un cambio dentro de la legislación laboral, surgiendo a partir de ahí la idea de efectuar las reformas y romper de una buena vez con los mitos y ritos nacionales; ello requería de una gran creatividad, de una labor de política fina y discreta que sólo podría lograrse mediante el diálogo, las alianzas partidistas y de negociaciones serias, pues el tema importaba en su conjunto a toda la clase de política, así esta no lo reconociera públicamente. El denominado “factor político”, no lo olvidemos, fue y será clave en todo esto.

¹ PDF Principios del Procedimiento Administrativo Sancionador, <http://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica14/art4.pdf>

Es así como el pasado 30 de noviembre del 2012 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y dialogaron diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, el cual entró en vigor el primero de diciembre de ese año. Con este instrumento se realizaron 363 modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. De manera particular podemos afirmar que se realizaron reformas a 226 artículos; se incluyeron 57 nuevas disposiciones; 43 preceptos se enriquecieron con nuevos párrafos o fracciones, y se derogaron 37 artículos en forma total o parcial.

Para poder llegar a ese resultado estas reformas fueron sometidas a amplios debates, así como mesas de trabajo e innumerables foros; de profundos estudios y análisis para encontrar alternativas de solución de los problemas laborales en nuestro tiempo, se considera los factores sociales, económicos e incluso políticos que incidían en la necesaria modernización del marco jurídico laboral y la dificultad para alcanzarlo.

Hablar de la reforma laboral implica en el primer término, hacer un justo reconocimiento a las aportaciones y arduas tareas que dieron inicio hace más de 24 años, y en las que participaron representantes de todos los sectores.

El sector empresarial, por ejemplo, elaboró y presentó en diversas ocasiones propuestas para reformar a La Ley Federal Del Trabajo, en entre las que destaco aquella que COPARMEX, CONCANACO Y CANACINTRA elaboraron en 1994, con el propósito de alcanzar una mayor competitividad.

Desde el Gobierno Federal, a través de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) se llevaron a cabo entre los años de 1989 y 2012 acciones para que los factores de la producción pudieran reunirse, discutir y elaborar propuestas para adecuar la legislación laboral.

Más recientemente, la STPS realizo una recopilación de las más de 500 iniciativas de reforma laboral, presentadas por parte de legisladores de diversos partidos

políticos, entre las que se encontraban, por supuesto, las iniciativas integrales de reforma que en varias ocasiones presentaron los legisladores del PAN, del PRD y de PRI.²

Como resultados de estos esfuerzos y bajo el carácter de preferente en los términos de la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada el pasado 9 de agosto del 2009 fue presentado por parte del Ejecutivo Federal un conjunto de propuestas que, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores contenidos en el artículo 123 de nuestra Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, pudieran:

- Recoger y armonizar de buena media los planteamientos contenidos en las iniciativas presentadas por los legisladores de todos los partidos políticos.
- Atender los reclamos y preocupaciones de trabajadores y patrones, así como de una sociedad demandante de más y mejores empleos en condiciones de trabajo más dignas; particularmente para que los jóvenes, mujeres y adultos mayores pudieran incorporarse a un empleo.
- Reconocer y tutelar los derechos de grupos vulnerables.
- Dotar de mayores facultades a las autoridades del trabajo, para vigilar de manera más efectiva el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, e imponer sanciones ejemplares ante el incumplimiento de las mismas.
- Favorecer la impartición de justicia laboral pronta y expedita, al dotar a las juntas de conciliación y arbitraje con mayores y mejores herramientas.
- Armonizar las normas de trabajo con decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Materializar los compromisos contenidos en diversos instrumentos internacionales que, en materia laboral, ha suscrito nuestro país.

² Garfías Aguillar, Marco Antonio, Reforma Laboral, Derecho del Trabajo y Justicia Social en México, México, Primera Edición, Julio de 2013, p. 18

Las sumas de estas propuestas sentaron las bases para proporcionar la armonización de las disposiciones jurídicas a la realidad y necesidades de nuestro país, aunque habrá que reconocer que se encuentran pendientes por resolver algunos temas importantes.

Hoy podemos señalar que contamos con una legislación más acorde al contexto de la globalización del mercado laboral. A las necesidades y requerimientos de los factores de la producción; y a la modernización de los procesos productivos, lo cual eventualmente propiciara una mayor confianza por parte de los inversionistas y la elevación de la productividad y competitividad.

La reforma laboral ha representado para la Secretaría del Trabajo y Previsión social un gran avance que les permitió modernizar y poder al día a su marco jurídico laboral. A través de estos cambios, se logra el fomento al trabajo digno y se mejoran las condiciones generales de trabajo; además, se prevé la agilización de los juicios laborales y la profesionalización del personal de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre otras bondades.

Por lo anterior, es indispensable que la sociedad mexicana conozca los beneficios obtenidos con la adecuación a la legislación laboral; para ello las Delegaciones Federales de Trabajo en cada Entidad Federativa, tienen la enorme tarea de ser los portavoces de esta información relevante para el trabajador y el sector productivo del país.

1.1.1. Artículo 2° LFT

El artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, es uno de los muchos artículos que fueron modificados con la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de Noviembre de 2012, al referir dentro de su contexto a “factores de la producción” en lugar de “trabajadores y patrones”, para evitar un lenguaje que haga referencia a la teoría de clases sociales; sin embargo, conserva la vaga referencia a la justicia social e introduce el concepto de trabajo digno, no obstante como se mencionó anteriormente, la dignidad humana es el fundamento de los derechos humanos y también de los derechos humanos laborales, entendidos desde la perspectiva de exigencias morales e históricas, pues solamente son aplicables a la persona humana, de manera individual o colectivamente como en el caso de los derechos humanos económicos, sociales y culturales. Consecuentemente los tratados internacionales no reconocen “derechos humanos” como tales a las empresas, como uno de los factores de la producción.

Antes de la reforma laboral, el artículo 2º., párrafo primero señalaba lo siguiente: “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Ahora con la modificación que se hiciera al primer párrafo del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, se establece lo siguiente: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”.

Es decir; respeto a la dignidad humana del trabajador donde no exista discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil de igual manera se debe ofrecer acceso a la seguridad social, un salario remunerador, brindar capacitación continua, condiciones óptimas de seguridad e higiene, así como el respeto irrestricto a los derechos colectivos de

los trabajadores: libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga, contratación colectiva.

Con la reforma laboral se adiciono un segundo párrafo al artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo quedando de la siguiente manera:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Este segundo párrafo adicionado se refiere a capacitación para elevar la productividad como parte del trabajo digno. La forma directa e inmediata en que el incremento de la productividad debería beneficiar al trabajador es a través del derecho a la participación en las utilidades de las empresas, establecido en la fracción IX del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; sin embargo, como se comentó en dicha fracción, en la práctica, el derecho al reparto de las utilidades ha sido anulado en muchas empresas que operan en México, a través de la “ingeniería jurídica” y la “planeación fiscal”, en la que una empresa, entendida como unidad económica, mediante la creación de diversas personas morales concentra todas las utilidades en una de las personas morales y contrata a los trabajadores por medio de otra persona moral que no reporta utilidades.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

La adición del cuarto párrafo establece la prohibición de discriminación por razón de género, que ya era un derecho humano reconocido en el último párrafo del artículo 1° de la Constitución Federal, mientras que el derecho humano a la equidad de género también está ya de cierto modo reconocido en el primer párrafo del artículo 4° de la Constitución Federal, que señala que el varón y la mujer son iguales ante la Ley.

(Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del 2012).

1.1.2. Artículo 3° Bis LFT

Debido a la reforma laboral se integran a este artículo nuevas definiciones, hostigamiento y acoso sexual.

Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Artículo

adicionado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del 2012).³

2. Conceptos fundamentales acerca del PAS

2.1. Procedimiento Administrativo Sancionador

El Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS) es el conjunto de pasos, etapas y acciones que de una manera congruente y secuencial permiten a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la aplicación de una multa, a todo aquel patrón o trabajador que incumple con las obligaciones previstas en la Legislación laboral (Ley Federal del Trabajo, Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, Normas Oficiales Mexicanas).

En los casos en que los patrones y los trabajadores no cumplan voluntariamente con los deberes y obligaciones que establece la legislación laboral, la existencia de un procedimiento administrativo sancionador garantiza el pleno cumplimiento de las normas de trabajo y respeto a la esfera jurídica de los particulares, en estricto apego a las garantías constitucionales que dan plena vigencia al Estado de Derecho.

2.2. Solicitud de sanción

Es aquel documento que envía la Jefatura de inspección a la Subdirección Jurídica de la Delegación Federal del Trabajo, en el cual se hace constar presuntas violaciones a la Legislación Laboral, que se hubieren detectado durante el análisis del acta de inspección, el emplazamiento documental o emplazamiento técnico dentro del procedimiento inspectivo.⁴

³ PDF Ley Federal del Trabajo, art 3 Bis, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

⁴ PDF Elementos de las Actas de Inspección, Secretaría de Trabajo y Prevención Social, http://www.stps.gob.mx/DGIFT_STPS/PDF/ELEMENTOS_ACTAS_INSPECCION.pdf

2.3 Actuación

Todo aquel conjunto de diligencias de un procedimiento judicial.

2.4 SIPAS, RGITAS Y REFESAT.

Sistema de Procedimiento Administrativo Sancionador (SIPAS):

El Sistema de Procedimiento Administrativo Sancionador entra en vigor el 13 de mayo de 2013 y este proporciona al personal de apoyo de las áreas jurídicas una herramienta de apoyo que les facilite utilizar el sistema para el registro de información de las etapas del Procedimiento Administrativo Sancionador, así como para realizar las tareas de control de archivo y generación de oficios de solicitud de cobro a las autoridades fiscales.

El Sistema de Apoyo al Procedimiento Administrativo Sancionador es una aplicación disponible en Internet que contiene una serie de pantallas, es decir áreas de trabajo, para que el usuario pueda interactuar, a fin de incorporar o consultar información.⁵

El Sistema de Apoyo al Proceso Inspectivo es una plataforma de apoyo para la ejecución, seguimiento y control del proceso inspectivo, que tiene por finalidad mejorar las funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los centros de trabajo⁶

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (RGITAS):

El siguiente reglamento fue publicado el 17 de junio de 2014 en el Diario Oficial de la Federación y entro en vigor a los tres meses siguientes de su publicación esto es,

⁵ PDF Secretaría de Trabajo y Prevención Social,
http://sipas.stps.gob.mx/PASS_SSI_Web_Prod/Ayuda/AyudaSecretaria.pdf

⁶ Página de internet <http://inspeccion.stps.gob.mx/login/loginct.aspx#b>, consultado el 17 de junio de 2017, 16:23 horas.

el 17 de septiembre de 2014, tal como se señala en el primero y segundo transitorios del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

“Artículo 1. El presente ordenamiento rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto reglamentar la Ley Federal del Trabajo, en relación con el procedimiento para promover y vigilar el cumplimiento de la Legislación Laboral y la Aplicación de Sanciones por violaciones a la misma en los centros de trabajo. Su aplicación corresponde tanto a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, como a las autoridades de las entidades federativas en el ámbito de sus respectivas competencias.”.⁷

Las disposiciones conducentes de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y las leyes que regulen el Procedimiento Administrativo de las entidades federativas, se aplicaran a los procedimientos previstos en este reglamento.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (REFESAT):

Este reglamento entro en vigor el 13 de febrero de 2015 y se define por su artículo segundo de la siguiente forma:

“Artículo 2°. Este reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir riesgos y, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo”.⁸

Todos y cada uno de los anteriores mencionados conjugan a un mismo Sistema de Apoyo al Proceso Inspectivo es una plataforma de apoyo para la ejecución, seguimiento y control del Proceso Inspectivo Sancionador, que tiene por finalidad

⁷ Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones

⁸ Reglamento Federal de Seguridad y Salud en Trabajo

contribuir a mejorar la calidad, cobertura y transparencia de las funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral.

Este sistema fue desarrollado con base en el análisis de los procesos que se realizan en la Dirección General de Asuntos Jurídicos, en la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo y las Delegaciones Federal del Trabajo para considerar todas las tareas relacionadas con la programación de Inspecciones, la generación de documentos previos a la inspección, la visita al centro de trabajo, la elaboración y análisis del acta.

Así mismo, cuando existen incumplimientos a la normatividad laboral por parte del centro de trabajo, el alta de expediente sancionador, la dictaminación la emisión del emplazamiento y todas las actuaciones hasta la resolución.

El uso de esta herramienta apoya a realizar y dar seguimiento a dichas tareas y a proporcionar mecanismos de control para facilitar el trabajo individual y el trabajo grupal de la Secretaría para lograr su fin último, asegurar condiciones de trabajo dignas y seguras para los trabajadores.

2.4.1. Seguimiento de expedientes

En los sistemas se pueden registrar los siguientes documentos:

- Emplazamiento
- Acuerdo de improcedencia
- Comparecencia
- Resolución
- Solicitud de cobro
- Informe de cobro
- Acuerdos de trámite
- Autorización para modificar la información de expedientes
- Consulta de empresas
- Tableros de control

- Reportes
- Configurar fundamento
- Catálogos
- Información y
- Cuenta
- Modificar su contraseña
- Recuperación de cuenta

2.4.2. Actuaciones del procedimiento administrativo sancionador que se generan fuera del sistema “SIPAS RGITAS”

El artículo 57 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones establece que recibidas las pruebas que en su caso ofrezca el emplazado, se emitirá “Acuerdo de Admisión, Preparación o Desechamiento de las Pruebas”.

En caso de admitir las pruebas oculares y/o testimonial se citará a audiencia a través del acuerdo de “Acuerdo de Admisión, Preparación o Desechamiento de Pruebas con Comparecencia”, y se elaborará el “Acuerdo de Audiencia de Desahogo de pruebas”.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, una vez oído al emplazado y desahogadas las pruebas admitidas, se dictará “Acuerdo de Cierre de Procedimiento”.

En el caso de que no se admitan las pruebas posteriores a la emisión del “Acuerdo de Admisión, Preparación o Desechamiento de las Pruebas”, solicitud de notificación y resultado de notificación, se procederá a dictar el “Acuerdo de Cierre de Procedimientos”. (Según corresponda al caso).

2.4.2.1. Acuerdos de admisión, preparación o desechamiento de pruebas

- Acuerdo de admisión, preparación o desechamiento de pruebas con comparecencia

- Acuerdo de admisión, preparación o desechamiento de pruebas en rebeldía por comparecencia
- Acuerdo de admisión, preparación o desechamiento de pruebas en rebeldía por comparecencia extemporánea.
- Acuerdo de admisión, preparación o desechamiento de pruebas en rebeldía por no acreditar personalidad.

2.4.2.2. Acuerdos de audiencia de desahogo de pruebas

- Acuerdos de audiencia de desahogo de pruebas

2.4.2.3. Acuerdos de cierre de procedimiento

- Acuerdo de cierre de procedimiento con comparecencia
- Acuerdo de cierre de procedimiento en rebeldía sin comparecencia
- Acuerdo de cierre de procedimiento en rebeldía por comparecencia extemporánea
- Acuerdo de cierre de procedimiento en rebeldía, por no acreditar personalidad.

2.5 Emplazamiento

Es el documento mediante el cual se le notifica al patrón que cuenta con un término de 15 días hábiles improrrogables para comparecer por escrito lo que a su derecho convenga, o ponga defensas y excepciones y ofrezca pruebas, respecto a las presuntas violaciones que motivaron el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador.

Si durante dicho término el patrón o su Representante Legal no comparece al presente procedimiento se continuará éste en rebeldía.

2.6 Acuerdo de Admisión, Preparación o Desechamiento de Pruebas.

Es el acuerdo que se genera, una vez finalizado el plazo concedido en el artículo 53, fracción 7 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, consistentes en 15 días hábiles, término concedido para contestar por escrito el emplazamiento.

2.7 Acuerdo de Cierre.

Es el acuerdo que se genera posteriormente, una vez oído al emplazado y desahogadas las pruebas admitidas dentro del Acuerdo de Admisión, Preparación o Desechamiento de Pruebas, dictándose en dicho acuerdo los autos para emitir resolución.

2.8 Acuerdo de Trámite Solicitando Información al Particular.

Es el documento que se genera para efectos de solicitar a un particular la aclaración respecto a información proporcionada por ejemplo en alguna comparecencia, tal caso sería que la letra de dicho documento no se encontrara legible.

2.9 Acuerdo de Trámite Solicitando Información al Consignante.

Dicho documento surge de manera posterior a un informe de comisión para devolución, en el cual se ha asentado por el servidor público actuante que, la empresa buscada ya no tiene su domicilio en el lugar señalado dentro de la actuación o actuaciones a notificar por el propio servidor público; es decir, su domicilio es desconocido.

2.10 Acuerdo de Trámite Solicitando Acreditación de Personalidad.

Es el documento que se emite para efectos de solicitarle a la persona que hubiere comparecido al procedimiento que cuenta con capacidad de ejercicio para actuar dentro del mismo, mismo que deberá acreditar mediante un instrumento público.

2.11 Acuerdo de Terminación por improcedencia.

Es el documento que se emite para efecto de dar por terminado el Procedimiento Administrativo Sancionador, por existir omisión o irregularidad de los elementos y requisitos exigidos por el artículo 3° de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo.

Como por ejemplo la falta de competencia, de motivación, de fundamentación, que cuente con un objeto, el alcance, entre otros.

2.12 Tipos de resoluciones.

Cabe mencionar que la resolución es el acto de decisión de un juez o un tribunal, consistente en la aplicación del derecho objetivo (material o procesal) mediante una operación lógica a una condición de hecho que previamente se considera dada.⁹

Existen tres tipos de resoluciones, las cuales son condenatoria, absolutoria y de improcedencia.

⁹ Página de internet <http://www.encyclopedia-juridica.bis14.com> consultada el 23 de julio de 2017 a las 12:00 horas

2.12.1. Resolución Condenatoria.

Son las resoluciones que se dictan cuando el infractor no acredita el cumplimiento de sus obligaciones de conformidad a lo establecido en la legislación laboral.

2.12.2. Resolución Absolutoria.

Son las resoluciones que se dictan cuando el infractor acredita el cumplimiento de sus obligaciones de conformidad a lo establecido en la legislación laboral.

2.12.3. Resolución de Improcedencia.

Son las resoluciones que se emiten cuando el infractor en su escrito de comparecencia al emplazamiento, hace valer todas o alguna de las omisiones o irregularidades en las que hubiere recaído el Procedimiento Administrativo Sancionador.

2.13 Medios de Impugnación.

Los medios de impugnación son recursos de defensa que tienen las partes, para oponerse a una decisión de una autoridad judicial, pidiendo que esa misma autoridad la revoque o que sea un superior jerárquico que tome la decisión dependiendo del recurso del que se haga uso.

3.ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

El procedimiento Administrativo Sancionador es la actuación que realizan los particulares ante la Administración Pública Federal, así como los actos a través de los cuales se desenvuelve la función Administrativa. La actuación administrativa en el procedimiento se desarrollará con los principios de economía, celeridad, eficacia, legalidad, publicidad y buena fe.

El Procedimiento Administrativo podrá iniciarse de oficio o a petición de la parte interesada. La Administración Pública Federal no podrá exigir más formalidades que las expresamente previstas en la Ley.

3.1. Recepción del acta de inspección y anexos.

La Subdirección Jurídica recibe de la Jefatura de Inspección el acta de inspección y anexos, en la que el inspector federal del trabajo actuante asentó los hechos que detectó en la visita de inspección respectiva, mediante un oficio llamado solicitud de sanción en el cual se hace constar presuntas violaciones a la legislación laboral, tal y como se dispone en el artículo 51 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

Es decir; al analizar las actas de inspección, se pueden detectar presuntas violaciones a la normatividad laboral, cuya autoridad competente para aplicar una sanción es la propia STPS a través de la Delegaciones Federal del Trabajo, en tal supuesto, se debe elaborar una solicitud de sanción, mediante la cual se remitirá el acta para la instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador.

3.2. Emplazamiento

La Subdirección Jurídica procederá a realizar el análisis y valoración de las constancias correspondientes, en caso de que considere que existan presuntas violaciones a la Legislación Laboral, formulará el Emplazamiento respectivo. En éste caso se otorgan 15 días hábiles para que manifieste por escrito lo que a su derecho e intereses convenga, en términos de lo establecido en los artículos 72 de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo y 52 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. Dicho emplazamiento deberá emitirse dentro de los 10 días hábiles siguientes a aquel en que se haya notificado la solicitud de inicio al Procedimiento Administrativo para la Aplicación de Sanciones.

El emplazamiento para comparecer al procedimiento deberá contener:

1. Lugar y fecha de su admisión
2. Nombre, razón o denominación social del presunto infractor
3. Domicilio del centro de trabajo
4. Fecha del acta de inspección
5. Fundamento legal de la competencia de la autoridad que emite el emplazamiento
6. Circunstancias o hechos que consten en el acta, que se estimen violatorios de la Legislación Laboral, así como las disposiciones jurídicas que se consideren transgredidas
7. Fecha, hora y lugar de celebración de la audiencia o, en su caso, el termino concedido para contestar por seguido el emplazamiento. En ningún momento podrá ser inferior a 15 días hábiles.
8. En caso de que el presunto infractor hubiere formulado observaciones u ofrecido pruebas con relación a los hechos asentados en el acta de inspección, se deberán señalar los razonamientos específicos para hacer constar que las mismas fueron analizadas y valoradas, y
9. Apercebimiento de que, si el presunto infractor no comparece a la audiencia o no ejercita sus derechos en el término concedido, según sea el caso, se seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos los hechos que se le imputan.

El emplazado podrá comparecer a la audiencia o ejercitar sus derechos:

- a) Personalmente o por conducto de apoderado tratándose de personas físicas
- b) A través de su representante legal o apoderado tratándose de personas morales.

Dicho emplazamiento deberá ser notificado personalmente, en el domicilio del interesado, entendiéndose con la persona que deba ser notificada o con su

representante legal; a falta de ambos el notificador dejara citatorio con cualquier persona que se encuentre en el domicilio para que el interesado espere a una hora fija del día siguiente si el domicilio se encontrara cerrado el citatorio se dejara con el vecino más inmediato.

Si la persona a quien haya de notificarse no atendiere el citatorio, la notificación se entenderá con cualquier persona que se encuentre en el domicilio en que se realice la diligencia y, de negarse está a recibirla o en su caso de encontrarse cerrado el domicilio, se realizara por instructivo que se fijara en un lugar visible del domicilio. De las diligencias en que conste la notificación el notificador tomara razón por escrito.

Toda notificación deberá efectuarse en un plazo máximo de 10 días, a partir de la emisión del acto que se notifique, y deberá contener el texto integrado del acto, así como el fundamento legal en el que se apoye.

Si durante el análisis y valoración de las constancias que integran el expediente inspectivo, la Subdirección Jurídica detecta que no existen violaciones a la legislación laboral o que existen vicios de origen como lo es la falta de fundamentación y motivación, entonces se deberá dictar un acuerdo de terminación por improcedencia, dándose por concluido el Procedimiento Administrativo Sancionador, dicho acuerdo de terminación por improcedencia deberá ser notificado personalmente.

3.3. Comparecencia

Si el patrón comparece al procedimiento administrativo sancionador dentro del término que se le confirió en el emplazamiento respectivo, la Subdirección Jurídica procederá a emitir el acuerdo de admisión, preparación o desechamiento de pruebas y seguidamente el acuerdo de cierre de procedimiento en el que se tiene por presentado al patrón haciendo valer los que a su derecho convenga y ofreciendo

las pruebas relacionadas con las presuntas infracciones que se le imputan, las cuales son valoradas al momento en que se emite la resolución respectiva. (artículo 56 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones).

En caso de no comparecer el patrón se deberá seguir el procedimiento en rebeldía, en el que se hará constar que, no obstante que se otorgó un plazo para comparecer a manifestar lo que a su derecho conviniera, el patrón hizo caso omiso, que por lo tanto se tienen por ciertos los hechos materia del emplazamiento.

En caso de haber comparecido el patrón fuera del termino otorgado por el artículo 53, fracción VII, se le hará saber al compareciente que no obstante que se otorgó un plazo para comparecer a manifestar lo que a su derecho conviniera, el patrón hizo caso omiso, presentado su escrito fuera del término mencionado, por lo tanto, no será tomado en cuenta su escrito, por haberlo presentado de forma extemporánea, teniéndose por ciertos los hechos materia del emplazamiento, continuándose el procedimiento en rebeldía.

Las promociones deberán hacerse por escrito en las que se precisara el nombre, denominación o razón social de quien o quienes promuevan, en su caso de su representante legal, domicilio para recibir notificaciones, así como nombre de la persona o personas autorizadas para recibirlas, la petición que se formula, los hechos o razones que dan motivo a la petición, el órgano administrativo a quien se dirigen y lugar y fecha de su emisión. El escrito deberá estar firmado por el interesado o su representante legal, a menos que no sepa o no pueda firmar, caso en el cual, se imprimirá su huella digital.

El promovente deberá adjuntar a su escrito los documentos que acrediten su personalidad, así como los que en cada caso sean requeridos en los ordenamientos respectivos.¹⁰

¹⁰ Reglamento General De Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

3.4. Resolución

Una vez oído el emplazado y desahogadas las pruebas admitidas, se dictará el Acuerdo de Cierre del Procedimiento turnándose los autos para dictar resolución.

Analizadas y valoradas las manifestaciones y pruebas que hace valer el patrón en su escrito de comparecencia, la Subdirección Jurídica procede a emitir la resolución que conforme a derecho proceda, en términos de los artículos 73, 74 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, 59 y 60 Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones; es decir, el hecho de que el patrón hubiere comparecido al presente procedimiento, esto no garantiza el dictado de una resolución Absolutoria, ya que dicho escrito deberá ser valorado y analizado para corroborar el cumplimiento del presuntas violaciones a través de todas y cada una de las pruebas presentadas.

En caso de que el patrón no comparezca o comparezca fuera del plazo que se le otorgo en el emplazamiento respectivo, la Subdirección Jurídica procederá a dictar Acuerdo de cierre de procedimiento, en el que se tienen por ciertos los hechos materia del emplazamiento y se continua el Procedimiento en rebeldía, distándose la resolución en la que se impone la multa correspondiente.

Una vez firmada la resolución correspondiente se remitirá a la Jefatura de inspección para su notificación en términos de los artículos 35, 36 de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo, 5 y 6 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

4. Cuantificación de las sanciones en el procedimiento administrativo sancionador

La cuantificación de las sanciones dentro del procedimiento administrativo sancionador deberá ajustarse a lo dispuesto en los artículos 73 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 60, 61 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones, que señalan los siguientes:

- Capacidad económica del infractor
- Gravedad de la infracción
- Intencionalidad de la acción u omisión
- Daños que se hubieren producido o pueden producirse.

4.1. La capacidad económica del infractor.

La capacidad económica de los infractores, podrá ser valorada, tomando en cuenta los elementos que reflejen de mejor manera la situación económica del patrón, entre los que se podrán incluir los siguientes: la información relacionada con las cantidades que el patrón haya otorgado a sus trabajadores por concepto de participación de utilidades; el capital contable de las empresas en el último balance; el importe de la nómina correspondiente, o bien, cualquier otra información a través de la cual se infiera el estado que guardan los negocios del patrón. Así lo estipula el artículo 61, fracción IV del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

4.2. Gravedad de la infracción

Las violaciones a la Legislación Laboral se clasificarán en:

- a) Muy graves: Se considerarán infracciones de este tipo las conductas patronales que causen perjuicio específico a los trabajadores, que presten sus servicios en el centro de trabajo y que tal conducta pueda afectar a la colectividad.
- b) Graves: Se considerarán infracciones de este tipo las conductas patronales que causen un perjuicio específico a los trabajadores determinados, sin que tal conducta afecte a la colectividad.
- c) Leves: Se considerarán infracciones de este tipo las omisiones que versen sobre requisitos formales a la legislación laboral, que no causan perjuicios a los trabajadores y a la colectividad.

4.3 Reincidencia del infractor.

Se entiende por reincidencia, para efectos de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones derivadas de ellas, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que esta no hubiese sido desvirtuada.

Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, esta no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21 Constitucional.

4.4 Intencionalidad de la acción u omisión.

Por regla general, se estima que las violaciones que se presentan no son intencionadas utilizándose en la resolución siguiente “esta autoridad estima que la conducta realizada por el patrón no es intencional” (tal razonamiento no se deberá citar en caso de las negativas patronales puesto que se supone que tal conducta si es intencional).

4.5 Los daños se hubieren producido o puedan producirse.

Es importante señalar que para la cuantificación de las sanciones las autoridades del trabajo deberán observar lo dispuesto en los artículos 73 de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo y 60 del Reglamento General para la Inspección de Sanciones.

Al observar el tipo de daño que se le pudiere causar a los trabajadores en sus derechos laborales al no demostrar en este caso el patrón que le proporciona a

todos y cada uno de sus trabajadores las prestaciones como un derecho establecido en las normas laborales.

De igual manera, se deberá analizar si el daño pudiera causar perjuicios a la colectividad al realizar alguna omisión a las disposiciones en materia del trabajo.

4.6 Calculo de la multa

Para determinar el monto de las sanciones que se puedan imponer a los infractores de la Legislación Laboral, el abogado dictaminador debe tomar en cuenta todos los elementos que permitan disminuir o incrementar la cantidad de dinero que constituirá la multa, es decir:

- a) Capital contable del último balance
- b) El importe de la nomina
- c) La partición de utilidades
- d) Cualquier otra información de la cual pueda inferirse el estado que guardan los negocios del patrón.
- e) Número de trabajadores

5. Medios de Impugnación

Los medios de impugnación son recursos de defensa que tienen las partes, para oponerse a una decisión de una autoridad judicial, pidiendo que esa misma autoridad la revoque o que sea un superior jerárquico que tome la decisión dependiendo del recurso del que se haga uso.

En caso de que el patrón no esté conforme con la multa impuesta, cuenta indistintamente, con los siguientes medios de impugnación:

5.1. Recurso de revisión

Los interesados afectados por los actos y resoluciones de las autoridades administrativas que pongan fin al procedimiento administrativo, de conformidad con los artículos 83 y 86 de la Ley Federal del Procedimiento Administrativo y 65 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, podrán interponer el Recurso de Revisión ante la autoridad que emitió el acto impugnado en un término de 15 días hábiles contados a partir del día siguiente a que en que hubiere surtido sus efectos la notificación de la resolución recurrida.

El escrito de interposición del recurso de revisión deberá presentarse ante la autoridad que emitió el acto impugnado y será resuelto por el superior jerárquico, salvo que el acto impugnado provenga del titular de una dependencia en cuyo caso será resuelto por el mismo. Dicho escrito deberá expresar:

- I. El órgano administrativo a quien se dirige;
- II. El nombre del recurrente, y del tercero perjudicado si lo hubiere, así como el lugar que señale para efectos de notificaciones;
- III. El acto que se recurre y fecha en que se le notifico o tuvo conocimiento del mismo;
- IV. Los agravios que le causan;
- V. En su caso, copia de la resolución o acto que se impugna y de la notificación correspondiente. Tratándose de actos que por no haberse resuelto en tiempo se entienden negados, deberá acompañarse el escrito de iniciación del procedimiento, o el documento sobre el cual no hubiere recaído resolución alguna; y
- VI. Las pruebas que ofrezca, que tengan relación inmediata y directa con la resolución o acto impugnado debiendo acompañar las documentales con que cuente, incluidas las que acrediten su personalidad cuando actúen en nombre de otro o de personas morales.

5.2. Juicio de Nulidad

Los interesados afectados por los actos y resoluciones de las autoridades administrativas que pongan fin al procedimiento administrativo, de conformidad con los artículos 13 de la Ley Federal del Procedimiento Contencioso Administrativo, independientemente del Recurso de Revisión podrán optar por el juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa para impugnar la resolución, en un término de 30 días hábiles contados a partir del día siguiente en que hubiere surtido sus efectos la notificación de la resolución recurrida, indistintamente si es vía tradicional o sumaria; y juicio en línea, conforme a las disposiciones aplicables por el capítulo X, título II de la Ley Federal del Procedimiento Contencioso Administrativo.

La demanda de Juicio de Nulidad deberá indicar:

- I. El nombre del demandante, domicilio fiscal, así como domicilio para oír y recibir notificaciones dentro de la jurisdicción de la Sala Regional competente, y su dirección de correo electrónico.
Cuando se presente alguno de los supuestos a que se refiere el Capítulo XI, del Título II, de esta Ley, el juicio será tramitado por el Magistrado Instructor en la vía sumaria.
- II. La resolución que se impugna. En el caso de que se controvierta un decreto, acuerdo, acto o resolución de carácter general, precisará la fecha de su publicación.
- III. La autoridad o autoridades demandadas o el nombre y domicilio del particular demandado cuando el juicio sea promovido por la autoridad administrativa.
- IV. Los hechos que den motivo a la demanda.
- V. Las pruebas que ofrezca.

En caso de que se ofrezca prueba pericial o testimonial se precisarán los hechos sobre los que deban versar y señalarán los nombres y domicilios del perito o de los testigos.

En caso de que ofrezca pruebas documentales, podrá ofrecer también el expediente administrativo en que se haya dictado la resolución impugnada.

Se entiende por expediente administrativo el que contenga toda la información relacionada con el procedimiento que dio lugar a la resolución impugnada; dicha documentación será la que corresponda al inicio del procedimiento, los actos administrativos posteriores y a la resolución impugnada. La remisión del expediente administrativo no incluirá las documentales privadas del actor, salvo que las especifique como ofrecidas. El expediente administrativo será remitido en un solo ejemplar por la autoridad, el cual estará en la Sala correspondiente a disposición de las partes que pretendan consultarlo.

- VI. Los conceptos de impugnación.
- VII. El nombre y domicilio del tercero interesado, cuando lo haya.
- VIII. Lo que se pida, señalando en caso de solicitar una sentencia de condena, las cantidades o actos cuyo cumplimiento se demanda.

En cada demanda sólo podrá aparecer un demandante, salvo en los casos que se trate de la impugnación de resoluciones conexas, o que se afecte los intereses jurídicos de dos o más personas, mismas que podrán promover el juicio contra dichas resoluciones en una sola demanda.

En los casos en que sean dos o más demandantes éstos ejercerán su opción a través de un representante común.

En la demanda en que promuevan dos o más personas en contravención de lo dispuesto en el párrafo anterior, el Magistrado Instructor requerirá a los promoventes para que en el plazo de cinco días presenten cada uno de ellos su demanda correspondiente, apercibidos que de no hacerlo se desechará la demanda inicial.

Cuando se omita el nombre del demandante o los datos precisados en las fracciones II y VI, el Magistrado Instructor desechará por improcedente la demanda interpuesta. Si se omiten los datos previstos en las fracciones III, IV, V, VII y VIII, el Magistrado Instructor requerirá al promovente para que los señale dentro del término de cinco días, apercibiéndolo que de no hacerlo en tiempo se tendrá por no presentada la demanda o por no ofrecidas las pruebas, según corresponda.

Si en el lugar señalado por el actor como domicilio del tercero, se negare que sea éste, el demandante deberá proporcionar al Tribunal la información suficiente para proceder a su primera búsqueda, siguiendo al efecto las reglas previstas en el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Cuando no se señale dirección de correo electrónico, no se enviará el aviso electrónico que corresponda.

6. Marco Jurídico

Se debe entender como marco jurídico al conjunto de disposiciones reglamentarias de todo tipo (leyes, normas, reglamentos) a las que deben ceñirse los patrones y trabajadores.

6.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la norma fundamental o carta magna, establecida para regir jurídicamente a nuestro país mexicano, con ella se regula el tipo de estado que se pretende adoptar y la forma de gobierno que tenemos establecido en la actualidad. Nuestra carta magna a su vez, define las relaciones entre los poderes de la federación los cuales se conocen como Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

El Poder Legislativo es el que realiza las leyes que deben de cumplirse en el territorio mexicano, el Poder Ejecutivo es aquel que publica y vigila que se cumplan los preceptos de Ley y, por último y no menos importante, el Judicial que es aquel que se encarga de aplicar las leyes cuando surge algún tipo de conflicto en la Litis. De acuerdo con todo lo explicado, la Ley Suprema señala y da a conocer todas las facultades de cada uno de los poderes.

En este contexto nos enfocaremos en el artículo 123 de nuestra Constitución, el cual inicia diciendo:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y a la organización social del trabajo, conforme a la ley”.¹¹

A su vez el artículo 123 Constitucional es aquel que tiene la función principal de proteger los derechos de los trabajadores, para que así se regule la relación de obreros con los patrones particulares, esta es la principal esencia del apartado A de dicho artículo, que también tiene un apartado B que se enfoca en la regulación de los trabajos de los servidores públicos y del estado. Cada uno de estos apartados se enfoca en ciertos puntos relevantes para que no se violenten por parte de los patrones, empresarios individuales y los servidores públicos. A grandes rasgos en el apartado “A” se regula los siguientes puntos:

¹¹ Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, art. 123.

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente

de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (sic DOF 09-01-1978) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco

mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

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

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

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado (sic DOF 21-11-1962) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de

su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

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

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.¹²

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;

¹² Página de internet

http://www.sat.gob.mx/contacto/quejas_denuncias/Paginas/actividades_art_527.aspx, consultado el 14 de junio de 2017, 17:00 horas.

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

Es importante destacar que la todos y cada uno de los puntos que se enlistaron anteriormente sientan las bases que integran el derecho mexicano del trabajo y con ello dar la pauta para la creación de una ley que rija dichas relaciones de trabajo como lo es la Ley Federal del Trabajo.

6.2. Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo es una ley de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo contenidas en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, esta Ley Federal del Trabajo como reglamentaria no solo contiene preceptos materiales que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, sino también formales, constitutivos del derecho Procesal del Trabajo así como disposiciones de carácter puramente administrativo que forman el Derecho Administrativo del Trabajo.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se contempla la competencia constitucional de las Autoridades Federales del Trabajo en su artículo 527, tratándose estas de los siguientes puntos:

I. Ramas Industriales

Textil;

Eléctrica;

Cinematográfica;

Hulera;

Azucarera;

Minera;

Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

De hidrocarburos;

Petroquímica;

Cementera;

Calera;

Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

De celulosa y papel;

De aceites y grasas vegetales;

Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

Ferrocarrilera;

Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,

Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,

Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.¹³

6.3. Ley Federal del Procedimiento Administrativo

La Ley Federal del Procedimiento Administrativo se aplica según lo establecido en su artículo 1°, y éste dice lo siguiente:

¹³ Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 1.- Las disposiciones de esta ley son de orden e interés públicos, y se aplicarán a los actos, procedimientos y resoluciones de la Administración Pública Federal centralizada, sin perjuicio de lo dispuesto en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

El presente ordenamiento también se aplicará a los organismos descentralizados de la administración pública federal paraestatal respecto a sus actos de autoridad, a los servicios que el estado preste de manera exclusiva, y a los contratos que los particulares sólo puedan celebrar con el mismo.

Este ordenamiento no será aplicable a las materias de carácter fiscal, responsabilidades de los servidores públicos, justicia agraria y laboral, ni al ministerio público en ejercicio de sus funciones constitucionales. En relación con las materias de competencia económica, prácticas desleales de comercio internacional y financiera, únicamente les será aplicable el título tercero A.

Para los efectos de esta Ley sólo queda excluida la materia fiscal tratándose de las contribuciones y los accesorios que deriven directamente de aquéllas.”¹⁴

De la misma forma es aplicable lo establecido en el título tercero del Procedimiento Administrativo, capítulo XI que habla de las visitas de verificación a partir del artículo 62 al 69.¹⁵

(Procedimiento administrativo- artículos-de las visitas de verificación art 62lfpa)

6.4. Reglamento General de Inspección de Trabajo y Aplicación de Sanciones

El presente reglamento fue publicado en el diario oficial de la federación el 17 de junio de 2014 y entró en vigor el 17 de septiembre de 2014, conforme a lo dispuesto en el transitorio segundo de éste reglamento, el cual en su artículo primero se define de la siguiente manera:

¹⁴ Ley Federal de Procedimiento Administrativo

¹⁵ Ley Federal del Procedimiento Administrativo.

“Artículo 1. El presente ordenamiento rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto reglamentar la Ley Federal del Trabajo, en relación con el procedimiento para promover y vigilar el cumplimiento de la Legislación Laboral y la Aplicación de Sanciones a la misma en los centros de trabajo. Su aplicación corresponde tanto a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, como a las autoridades de las entidades federativas en el ámbito de sus respectivas competencias.”¹⁶

En lo referente al Procedimiento Administrativo Sancionador, se establecen en favor de las empresas plazos razonables con posibilidad de prórroga, para acreditar el cumplimiento de la normatividad laboral como resultado de las inspecciones; con ello se considera que se privilegia el cumplimiento de la Ley respecto de la imposición de sanciones, lo que únicamente se realizará respecto de aquellas empresas que mantengan una actitud indiferente ante los derechos de sus trabajadores.

6.5. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este reglamento entro en vigor el 13 de febrero de 2015 y se define por su artículo segundo de la siguiente forma:

“Artículo 2°. Este reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir riesgos y, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo”.¹⁷

La seguridad y salud en el trabajo se encuentra regulada por diversos preceptos contenidos en nuestra Constitución Política, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como

¹⁶ Reglamento General de Inspección de Trabajo y Aplicación de Sanciones

¹⁷ Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

por las normas oficiales mexicanas de la materia, entre otros ordenamientos.¹⁸

El artículo 123, Apartado "A", fracción XV, de la Ley Suprema dispone que el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XVI, consigna la obligación del patrón de 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, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

Asimismo, el referido ordenamiento determina, en su fracción XVII, la obligación que tienen los patrones de cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como de disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

El referido ordenamiento también recoge las siguientes obligaciones a cargo de los trabajadores, en su artículo 134, fracciones II y X: observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal, y someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o

¹⁸ Página de internet <http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>, consultado el 01 de agosto de 2017 a las 13:00 horas.

establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo establece en su artículo 10 la facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para expedir Normas con fundamento en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su reglamento, la Ley Federal del Trabajo y el presente Reglamento, con el propósito de establecer disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que eviten riesgos que pongan en peligro la vida, integridad física o salud de los trabajadores, y cambios adversos y sustanciales en el ambiente laboral, que afecten o puedan afectar la seguridad o salud de los trabajadores o provocar daños a las instalaciones, maquinaria, equipos y materiales del centro de trabajo.¹⁹

6.6 Normas Oficiales Mexicanas

Las normas oficiales mexicanas (NOMs) son disposiciones generales de tipo técnico expedidas por dependencias de la administración pública federal. Su objetivo es establecer reglas, especificaciones, directrices y características aplicables a un producto, proceso o servicio.

Su existencia práctica radica en que el presidente de la República no puede realizar personalmente todos los actos que permitan “proveer a la exacta observancia de las leyes en la esfera administrativa”, máxime cuando la regulación involucra cuestiones técnicas que pueden variar de manera constante y emergente. Esta dinámica requiere de una respuesta pronta que ni el Legislativo ni el Ejecutivo pueden dar siguiendo los procesos comunes de creación de leyes y reglamentos.

Como respuesta regulatoria, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización (1992) ha dotado a determinadas dependencias de la administración pública federal de facultades para emitir NOMs de carácter obligatorio y normas mexicanas (NMXs) de carácter voluntario. Un rasgo particular de estas normas es que introducen un esquema de participación y consulta de particulares que pertenezcan al sector que se regula o que resultan afectados por su expedición.

La naturaleza jurídica de las NOMs es también singular, ya que formalmente constituyen actos administrativos, pero materialmente son normas generales que reúnen las características de generalidad, abstracción y obligatoriedad. Por ello, a veces se cuestiona su práctica administrativa considerando que estas normas son

¹⁹ Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

en realidad reglamentos o leyes. De ahí que algunos autores consideren que las NOMs son inconstitucionales por constituir una indebida delegación de la facultad reglamentaria.²⁰

La Ley Federal sobre Metrología y Normalización determina, en sus artículos 38, fracción II, 40, fracción VII, y 43 al 47, la competencia de las dependencias para expedir las normas oficiales mexicanas relacionadas con sus atribuciones; la finalidad que tienen éstas de establecer, entre otras materias, las condiciones de salud, seguridad e higiene que deberán observarse en los centros de trabajo, así como el proceso de elaboración, modificación y publicación de las mismas.

Las normas oficiales mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y se caracterizan por que se destinan a la atención de factores de riesgo, a los que pueden estar expuestos los trabajadores.

En el presente, se encuentran vigentes 42 normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dichas normas se agrupan en cinco categorías: de seguridad, salud, organización, específicas y de producto. Su aplicación es obligatoria en todo el territorio nacional.

²⁰ Página de internet <http://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=324>, consultado el 05 de agosto de 2017 a las 17:00 horas.

CONCLUSIONES

El presente trabajo se realizó con el fin de dar a conocer más a fondo ¿Qué es?, ¿Cómo funciona? Y ¿Para qué sirve el Procedimiento Administrativo Sancionador?, enfocándonos en cada una de sus etapas, mencionando que para que se pueda iniciar el indicado Procedimiento Administrativo Sancionador deberán existir posibles violaciones a la Legislación Laboral.

De esta manera resulta imprescindible que tanto los patrones de las empresas en el ámbito federal, así como también los particulares que sea trabajadores de alguna empresa o establecimiento deban conocer sobre los derechos y obligaciones que se encuentran contemplados en las legislaciones laborales; de esta manera nos enfocamos a realizar una breve explicación del fundamento legal del Procedimiento Administrativo Sancionador al señalar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal del Procedimiento Administrativo, Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones y de cada una de las actuaciones que disparan el Procedimiento Sancionador.

Estos fundamentos legales son los que me han dado la pauta para conocer más a fondo sobre tan importante Procedimiento, el estudio de cada uno de ellos, así como los diversos asuntos cotidianos que se presentan en esta Delegación Federal del Trabajo de la cual formo parte.

Este es el motivo que me lleva a concluir que el Procedimiento Administrativo Sancionador al encontrarse debidamente fundamentado y finalizar la mayoría de las veces en una resolución consistente en “multa”, por no haber cumplido voluntariamente el patrón con cada uno de los deberes y obligaciones que establece la legislación laboral; de esta manera el procedimiento sancionador es quien garantizará el pleno cumplimiento de las normas laborales y el respeto a la esfera jurídica de los particulares, con apego a las garantías constitucionales que dan plena vigencia al Estado de Derecho. Y para efectos de evitar entrar al indicado procedimiento resulta necesario que los individuos que nos encontramos inmersos en este mundo de leyes pudieran conocer sobre el Procedimiento Administrativo Sancionador a través de este trabajo.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS

1. SEGOB. Reforma Laboral, Derecho del Trabajo y Justicia Social en México. Editorial Secretaría de Gobernación, 1 Edición, Julio 2013.
2. Fraga, G. (2012). *Derecho Administrativo*. México: Editorial Porrúa
3. Fernández, J. (2005). *Derecho Administrativo*. México: Editorial UNAM
4. Martínez, R. (1997). *Derecho Administrativo*. México: Editorial Harla
5. Rojas, A. (1983). *Derecho Administrativo*. México: Editorial Porrúa
6. Canales, J. (2014). *Constitución Política comentada*. México: Editorial Libros Técnicos
7. Arteaga, E. (1997). *Derecho Constitucional*. México: Editorial Harla

LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO
3. REGLAMENTO GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y APLICACIÓN DE SANCIONES
4. REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
5. LEY FEDERAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
6. REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
7. LEY FEDERAL SOBRE METROLOGÍA Y NORMALIZACIÓN
8. ACUERDO POR EL QUE SE DAN A CONOCER LOS CRITERIOS ADMINISTRATIVOS REQUISITOS Y FORMATOS PARA REALIZAR LOS TRÁMITES Y SOLICITAR LOS SERVICIOS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 14 DE JUNIO DE 2013.
9. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PROGRAMAS SECTORIALES 2013-2018

10. NORMAS OFICIALES MEXICANAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
11. REGLAMENTO DE LA LEY FEDERAL SOBRE LA METROLOGÍA Y NORMALIZACIÓN
12. LINEAMIENTOS OPERATIVOS DE INSPECCIÓN
13. LINEAMIENTOS DE INSPECCIONES EXTRAORDINARIAS

Páginas electrónicas consultadas.

1. www.ordenjuridico.gob.mx
2. www.rua.unam.mx/repo_rua/licenciatura_en_contaduria/facultad_de_contaduria_y_administracion___plan_2012/primer_semestre/_4808.pdf
3. www.repositoriodigital.ipn.mx/handle/123456789/6107
4. www.redalyc.org/pdf/4296/429640261002.pdf
5. <http://www.qroo.gob.mx/styps>
6. http://sipas.stps.gob.mx/PASS_SSI_Web_Prod/Ayuda/AyudaSecretaria.pdf
7. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/productividad_laboral/productividad/DGPL_stps.html
8. <http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>
9. http://sipas.stps.gob.mx/PASS_SSI_Web_Prod/Ayuda/AyudaSecretaria.pdf
10. https://www.amda.mx/images/stories/opinion/2015/aba_salud_150302.pdf