

7  
24°



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"LA INSPECCION DEL TRABAJO EN  
LAS CONDICIONES LABORALES DE  
LA EMPRESA"

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A I

RIGOBERTO AGUILAR GARCIA



Ciudad Universitaria, México, D.F.

1992

**FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION .....	I
CAPITULO PRIMERO. CONDICIONES DE TRABAJO .....	1
I. Jornada de Trabajo .....	3
1. Antecedentes en el Mundo .....	5
2. Antecedentes en México .....	9
3. Jornada Ordinaria .....	15
4. Jornada Extraordinaria .....	16
5. Jornada de Emergencia .....	20
6. Descansos durante la Jornada de Trabajo .....	22
II. Días de Descanso .....	24
1. Antecedentes en el Mundo .....	25
2. Antecedentes en México .....	28
3. Prima Dominical .....	33
4. Días de Descanso Obligatorio .....	35
III. Vacaciones .....	39
1. Antecedentes en el Mundo .....	40
2. Antecedentes en México .....	41
3. Prima Vacacional .....	52
IV. Salario .....	53
1. Antecedentes en el Mundo .....	56
2. Salario Remunerador .....	64
3. Aguinaldo .....	67
A) Antecedentes en el Mundo .....	69
V. Salario Mínimo .....	70
1. Antecedentes en el Mundo .....	73
2. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos .....	78
VI. Normas Protectoras y Privilegios del Salario .....	85
1. Normas Protectoras del Salario contra el Patrón .....	85
2. Normas Protectoras del Salario contra Acreedores del Patrón .....	93
3. Normas Protectoras del Salario contra Acreedores del Trabajador .....	95

4. Normas Protectoras del Salario en Defensa de la Familia del Trabajador .....	95
VII. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas .....	97
1. Antecedentes en el Mundo .....	99
2. Antecedentes en México .....	101
3. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas .	106
4. Empresas Exentas y Limitaciones al Derecho de Participar en las Utilidades de las Empresas ...	115
 CAPITULO SEGUNDO. ANTECEDENTES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO .....	126
I. En Europa .....	134
1. Francia .....	134
2. Inglaterra .....	138
3. España .....	141
II. En México .....	152
 CAPITULO TERCERO. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE LA INSPECCION DEL TRABAJO .....	159
I. Fundamento Constitucional de la Inspección del Trabajo .....	159
1. Tipos de inspección del trabajo a nivel federal	163
2. Documentación a Revisar en el Desarrollo de una Visita de Inspección del Trabajo a nivel federal .....	165
II. Ubicación de la Inspección Federal del Trabajo en la Administración Pública Federal .....	171
1. Estructura de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social .....	178
III. La Inspección del Trabajo como Autoridad Laboral .	182

	Pág.
<b>CAPITULO CUARTO. LA INSPECCION DEL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....</b>	<b>192</b>
I. Atribuciones de la Inspección del Trabajo .....	192
II. Requisitos para ser Inspectores del Trabajo .....	220
III. Prohibiciones a los Inspectores del Trabajo .....	224
IV. Causas de Responsabilidad de los Inspectores del - Trabajo .....	229
 <b>CONCLUSIONES .....</b>	 <b>237</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>241</b>

## I N T R O D U C C I O N

Actualmente observamos que la Inspección del Trabajo en -- nuestro país se desenvuelve en dos niveles, el primero comprende al ámbito federal y el segundo al local que abarca a los Estados de la Federación y al Distrito Federal. Asimismo, la función inspectiva del trabajo federal y local se confiere a la -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y a los gobiernos de los Estados y del Distrito Federal por conducto de sus órganos administrativos laborales encargados de tal actividad, respectivamente, para que éstos la lleven a cabo en los cen-tros de trabajo sujetos a sus jurisdicciones.

Sin embargo, en la Inspección del Trabajo o Laboral del -- Distrito Federal y de algunas entidades federativas se notan -- deficiencias en virtud de que únicamente actúan a petición de parte y no de oficio como ocurre con la Inspección Federal del Trabajo a través de sus respectivas dependencias, por tal ra-zón y sobre todo haciendo patente la importancia que debe te-ner la Inspección del Trabajo en el Distrito Federal por ubi-carse en la capital de nuestro país, la elección del tema en -- el presente trabajo titulado "LA INSPECCION DEL TRABAJO EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LA EMPRESA", responde no sólo a estu-diar la actuación y la estructura de la inspección del trabajo en su calidad de órgano estatal, principalmente en el ámbito -- federal aunque también realizamos algunas comparaciones con la inspección local y concretamente con la del Distrito Federal; sino además tiene como propósito considerar a las condiciones de trabajo en la forma que aparecen reguladas por la Ley Fed-eral del Trabajo como materia de competencia de las Autoridades Federales del Trabajo y por ende, de la Inspección Federal del Trabajo, tal como ocurre con las materias de seguridad e higie-ne y capacitación y adiestramiento.

En el Capítulo Primero estudiamos las condiciones de trabajo en la forma que aparecen reguladas por nuestra Ley Federal del Trabajo, es decir, tomando en cuenta la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, el salario y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, así como los asuntos derivados respectivamente de todos ellos, a saber, las jornadas de trabajo ordinaria, extraordinaria y la de emergencia, los descansos durante la jornada de trabajo, las primas dominical y vacacional, los salarios remunerador y mínimo, el aguinaldo, las normas protectoras y los privilegios del salario; pero además en los temas del salario mínimo y de la participación de utilidades hablamos de la integración y funcionamiento de sus comisiones nacionales, las cuales se constituyen con el objeto de fijar el monto de los salarios mínimos y el porcentaje a repartir por concepto de utilidades, respectivamente. Podemos afirmar que los conceptos señalados anteriormente representan el soporte esencial del presente trabajo porque en su conjunto son los que integran a las condiciones de trabajo de acuerdo a lo estipulado por la propia Ley Federal del Trabajo. En este capítulo también nos referimos a los antecedentes mundiales y en nuestro país de cada uno de los rubros de las condiciones de trabajo, atendiendo el desarrollo y los cambios normativos que han tenido los mismos, incluyendo los convenios internacionales que México ha ratificado a través del Senado de la República en esos aspectos a fin de tener una perspectiva más completa de los temas citados desde el punto de vista jurídico.

En el Capítulo Segundo explicamos los antecedentes de la Inspección del Trabajo en dos sentidos, en el primero hablamos de su desarrollo cuando ésta no tenía la calidad de órgano del Estado, remontándonos hasta los primeros siglos de nuestra era donde no recibían propiamente la denominación de inspección del trabajo; la equiparación a tal institución se justifica --

por el hecho de que esas agrupaciones se establecieron con funciones similares a las de la inspección laboral, entre otras atribuciones, porque no fue la única actividad a la que se dedicaron o llevaron a cabo. En el segundo punto de vista analizamos a la inspección del trabajo con la característica de órgano estatal, situación que se originó ante una necesidad social en los Estados europeos principalmente a fines del siglo XVIII y principios del XIX durante la Revolución Industrial; - Inglaterra, Francia y España constituyen los países europeos - en donde la inspección del trabajo tuvo mayor auge llegando a influir inclusive en otros países de Europa y en las colonias donde ejercían un dominio territorial para que establecieran - los servicios de inspección laboral, por tal motivo, estudiamos el desarrollo y la estructura de la inspección del trabajo en los países antes mencionados. Asimismo, señalamos los antecedentes de la inspección del trabajo en nuestro país y al final del presente capítulo nos referimos a las particularidades que presenta en su desenvolvimiento actual.

En el Capítulo Tercero estudiamos el marco constitucional y legal de la Inspección del Trabajo en nuestro país, partiendo precisamente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en segundo término de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de mostrar las bases jurídicas de esta institución; sin embargo, también tomamos en cuenta otros ordenamientos laborales relacionados con la inspección del trabajo. Además, nos referimos a las reglas a que se sujetan las visitas domiciliarias y por lo tanto, las visitas de inspección del trabajo, a los tipos de inspección laboral a nivel federal y a la documentación que se revisa por el inspector del trabajo en la práctica de una inspección laboral; posteriormente, - hablamos de la ubicación de la inspección federal del trabajo identificada como órgano del Estado en la administración pública federal y en este punto explicamos los antecedentes y la es

estructura de la actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social conforme a su reglamento interior y a su manual de organización, pero además enunciamos las facultades de esta Secretaría de acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y las funciones así como la estructura de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo de conformidad con el reglamento y manual citados anteriormente. Finalmente, explicamos a la inspección del trabajo como autoridad laboral y la participación que tienen algunas autoridades laborales en la inspección del trabajo, manifestando también cuáles son las que no intervienen en ella.

En el Capítulo Cuarto y último, analizamos a la Inspección del Trabajo en la Ley Federal del Trabajo y concretamente sus atribuciones y/o funciones incluyendo las que no se establecen en su apartado correspondiente, los requisitos para ser inspectores del trabajo, las prohibiciones y las causas de responsabilidad de los inspectores del trabajo, pero también observamos la regulación de estos aspectos en el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo y en el Reglamento de Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal, estableciendo un análisis comparativo entre dichos ordenamientos para determinar las semejanzas y las diferencias que existen en los mismos.

## CAPITULO PRIMERO. CONDICIONES DE TRABAJO.

Antes de referirnos específicamente a los rubros que comprenden las Condiciones de Trabajo de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), resulta imprescindible mencionar qué se entiende por tal concepto.

Las condiciones de trabajo, siguiendo la definición de Miguel Borrell Navarro son "el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que son por ejemplo, las referentes al salario y demás prestaciones en efectivo y en especie, al turno o jornada de trabajo...y otras. Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar en los contratos de trabajo".<sup>(1)</sup>

Al señalar el autor en su definición de condiciones de trabajo "...Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar en los contratos de trabajo", debemos tener en cuenta que los contratos de trabajo pueden ser individuales o colectivos comprendiéndose a los contratos ley en los colectivos; por otra parte, la afirmación que se desprende de la última parte del concepto configura y representa una obligación patronal de conformidad con el artículo 25 de la L.F.T. tratándose de contrato individual de trabajo y en los artículos 391 y 412 de la misma ley por lo que respecta a los contratos colectivos de trabajo y a los contratos ley, respectivamente.

Aunque la Constitución Federal de nuestro país y la L.F.T. no definen a las condiciones de trabajo, es importante citar los preceptos del Título Tercero de la L.F.T. que nos hablan -

---

(1) BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Pac, S.A. de C.V., México, 1989, Pág. 75.

de las condiciones de trabajo. En primer término tenemos al artículo 56 que expone "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley". En segundo y último término tenemos al artículo 57 que apunta "el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen".

El comentario al primer precepto que transcribimos versa en que se establece una regla general basada en un principio de igualdad sujeto a determinadas excepciones enunciadas por la propia ley laboral, las cuales analizaremos posteriormente; en relación al segundo precepto, inferimos que tanto el trabajador como el patrón tienen la facultad de acudir ante los tribunales laborales para solicitar la variación de las condiciones de trabajo establecidas o pactadas inicialmente cuando se presenten las causas que se indican. En el caso del salario remunerador y de la jornada de trabajo excesiva hablaremos con mayor amplitud de los mismos en el desarrollo de este capítulo.

Por lo que respecta a las circunstancias económicas, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera comentan que "...la modificación de las condiciones de trabajo por motivos económicos deberá sujetarse a las reglas del conflicto individual jurídico, en razón de la individualidad del trabajador y patrón, ya que si la relación de éstos trabajadores se rigieran por un

contrato colectivo de trabajo o un contrato-ley, entonces el conflicto deberá tramitarse con sujeción a las normas procesales de naturaleza económica por mandato del artículo 426".<sup>(2)</sup>

En la cita anterior, se especifican los procedimientos a seguir con el propósito de modificar las condiciones de trabajo a nivel individual y colectivo.

A continuación explicaremos cada uno de los rubros que en su conjunto, constituyen las condiciones de trabajo.

#### I. Jornada de Trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo de nuestro país promulgada en el año de 1931, no contempló un concepto de jornada de trabajo; sin embargo, para la misma, la jornada de trabajo significaba no un número determinado de horas, sino la prestación del trabajo por el número de horas que se hubiere estipulado y a falta de estipulación, por el máximo legal, lo cual quiere decir que la jornada de trabajo era la prestación efectiva de 7 u 8 horas al servicio de un patrón, idea sustentada en el principio del trabajo efectivo. Posteriormente se sustituye el principio del trabajo efectivo por el principio de la responsabilidad objetiva del riesgo de la empresa; en virtud del cual los riesgos de la actividad económica son a cargo de la empresa, el deber único del trabajador consiste en poner su energía de trabajo a disposición del patrón por el número de horas que se hubieren determinado, la no utilización de la energía de trabajo es un riesgo de la empresa. El sentido de la palabra -

---

(2) Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, sexagésima séptima edición, Porrúa, S.A., México, 1991, Pág. 54.

"disposición" no implica que el trabajador se encuentre en actividad sino únicamente al mando del patrón.

Baltasar Cavazos sigue el criterio de la L.F.T. de 1931, - al declarar "la jornada de trabajo es el tiempo durante el - - cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja - de prestar por causas imputables a él".<sup>(3)</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) a través de los Convenios números 30 de 1930, 46 de 1935 y 93 del año de 1949 que se refieren a los empleados de comercio, a los trabajadores mineros y a los trabajadores a bordo, respectivamente; redacta en la parte introductoria de los mismos que la jornada de trabajo en resumen, se entiende como el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, pero dentro del centro de trabajo.

Tomando en cuenta la postura de la O.I.T. en relación a la jornada de trabajo, fue hasta en el año de 1970 que nuestra segunda Ley Federal del Trabajo concibió a la misma en su artículo 58 como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para la prestación de su trabajo".

En la Exposición de Motivos se argumentó: "El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada. Esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador".

---

(3) CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Jus, S.A., México, 1976, Pág. 80.

Guillermo Cabanellas por su parte, manifiesta: "La jornada de trabajo es el lapso convenido por las partes que no puede exceder del máximo legal, durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del patrono o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible".(4)

Observamos que el concepto anterior sigue la misma orientación comparándolo con el concepto de jornada de trabajo de -- muestra L.F.T. vigente, aunque Cabanellas también hace mención de un acuerdo de voluntades de las partes para establecer la duración de la jornada laboral. Además, Cabanellas nos dice -- que la jornada de trabajo comprende la duración del trabajo -- diario así como el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en cada actividad, criterio que compartimos parcialmente porque en un momento dado un trabajador puede laborar horas extraordinarias formando parte de su jornada de trabajo, la cual se prolonga por ese hecho.

En síntesis, la jornada de trabajo significa que el trabajador ponga a disposición del patrón en forma subordinada su -- fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar convenidos. Por lo tanto, la jornada de trabajo se iniciará cuando convengan las partes que el trabajador comience a estar a disposición del patrón para prestar su trabajo y terminará cuando deje de estar a su disposición con el mismo fin.

#### 1. Antecedentes en el Mundo.

En relación a los antecedentes de la jornada de trabajo, -- encontramos que el Código de Hammurabi (2,000 años A.C.), a pe

---

(4) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T.I, Bibliográfica Omba, Buenos Aires, 1968, Pág. 508.

sar de contener disposiciones relacionadas con la prestación - del trabajo, no contempla a la jornada de trabajo.

Las Leyes de Mamú dadas aproximadamente en el año de 1280 A.C. en el Medio Oriente, regulan la jornada de trabajo estableciendo que el sol fija la división del día y de la noche, - el día es para el trabajo y la noche para el sueño de los dioses; estas ideas son precisamente las que prevalecen durante - la Edad Antigua.

En la Edad Media, se radicalizan las creencias que se tenían anteriormente, al pensarse que no se podía trabajar por - la noche por carecerse de la suficiente luz natural para ejecutar el trabajo, ello motivó durante mucho tiempo a no trabajar en la noche aunque la jornada de trabajo se extendía normalmente de sol a sol con reducidos períodos de descanso.

El final de las Corporaciones de Oficios y el advenimiento del Maquinismo durante la Edad Moderna, representó una sustancial modificación en la duración del trabajo. Las jornadas laborales se hicieron más intensivas que llegaban incluso a 14 y 16 horas diarias. Se debe a Roberto Owen el primer ensayo científico de reducir la jornada de trabajo en su hilandería de -- New-Lanark en Inglaterra en la que de 16 horas se redujo a 10 horas y media que representaba toda una revolución para la época, principalmente en Europa.

En el siglo XVIII con el Liberalismo Económico, el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente de las relaciones obrero-patronales, por lo que no era misión del Estado intervenir en la regulación de la jornada de trabajo, lo cual dió lugar a que las partes actuaran con plena libertad en la celebración de los actos jurídicos siempre y cuando se tratara de igual a igual, es decir, personas con la misma condi--

ción, pero en el caso de una relación laboral donde el trabajador tenía y tiene una condición inferior en comparación con el patrón, hizo posible que la duración de la jornada no se deteriorara en los contratos y se elevara a proporciones inhumanas provocándose con ello la obligación ilimitada de trabajar. Es así como los patrones se vieron favorecidos en sus intereses - al poder aumentar la duración del tiempo de trabajo sin limitación alguna, pagándoles un salario reducido sin variarlo cuando se incrementaba el tiempo de laborar.

Mario De la Cueva sostiene que "el Liberalismo Económico - permitió a los empresarios imponer a pretexto de la libertad - de contratación y de la autonomía de la libertad, las jornadas largas, mayores que el tiempo que media entre la salida y la puesta del sol. El principio de la libre contratación, explicó Leroy Beaulieu, deja a la voluntad del trabajador y del patrono la fijación del tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre; interferir en el acuerdo de voluntades es contrariar las leyes económicas...". (5)

El impulso obrero y el intervencionismo estatal a fines -- del siglo XIX y principios del XX provocaron la reducción de - la jornada de trabajo. Al surgir la intervención del Estado, se redujo la jornada laboral de los trabajadores en virtud de que se consideraba como un deber de los poderes públicos.

El mayor progreso laboral en relación con la jornada de -- trabajo lo constituyó Inglaterra que en 1847 implantó la jornada de 10 horas, en 1848 Francia disminuyó a 10 horas el trabajo en París y a 11 en provincia; sin embargo, correspondió a

---

(5) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Actualizada por Urbano Parías, Porrúa, S.A., decimotercera edición, México, 1988, Pág. 271.

Australia, colonia inglesa entonces, el haber establecido la -- jornada de 8 horas en Sidney en 1855 para los obreros de la -- construcción y con carácter general en Melbourne en 1856. España establece en el año de 1902 las 8 horas como jornada de trabajo bajo máxima para los trabajadores del Estado, o sea, los que -- prestaban sus servicios en dependencias u órganos gubernamentales federales o de las provincias.

El Tratado de Versalles en 1919 que pone fin a la Primera Guerra Mundial en su Declaración de Derechos Sociales sostiene que "el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercanca o artículo de comercio". A su vez, el artículo 427 del Tratado en la parte dedicada a la creación de la O.I.T. aprobó limitar a 8 horas la jornada máxima de trabajo. No obstante, en 1918, es decir, un año antes de la celebración del Tratado, Polonia y Alemania ya habían aceptado en forma general la jornada de 8 horas; en 1919 España, Francia, Holanda, Italia, Suiza y Portugal; en 1920 Suecia y Bélgica hasta 1923.

En América, Chile figura al frente al decretar las 8 horas en 1908, aclarando que no se aplicaba a todos los trabajadores sino exclusivamente a los que laboraban para el Estado. Cuba -- se sumó a Chile en 1909, Uruguay en 1915, México en 1917 y Argentina hasta 1929; los países mencionados, lógicamente con excepción de Chile, aplicaron esa disposición a la generalidad -- de los trabajadores sin establecer condición alguna.

La regulación legal de la jornada de trabajo proviene en -- su mayor parte de las Constituciones o Leyes Fundamentales de los países, que incluyen ese aspecto en un apartado especial o simplemente en su articulado; empero, otros países regulan la jornada laboral en leyes relativas a esa materia únicamente o específicamente en preceptos de los Códigos de Trabajo.

## 2. Antecedentes en México.

Los antecedentes en nuestro país respecto a la jornada de trabajo se remontan a las Leyes de Indias que constituyen el primer intento de reglamentación del trabajo en América y cuya finalidad primordial fue atenuar la despiadada explotación de los indígenas por parte de los encomenderos; contienen disposiciones sobre la jornada de trabajo haciéndose imperativa la reducción de las horas de trabajo a una jornada laboral no mayor de 8 horas; sin embargo, resultó imposible su observancia porque los intereses de la corona española se orientaron exclusivamente a fines de dominación y sometimiento.

Las Constituciones de Cádiz de 1812, la Federal de 1824 y la Centralista de 1836, no contienen disposición alguna que pueda constituir un antecedente de la jornada de trabajo, porque fueron omisas en reconocer los derechos laborales.

En 1856, al discutirse el proyecto de una nueva Constitución, México vive un estado de inseguridad social; lo cual repercutió en la Constitución Federal de 1857 ya que no se consagró derecho social alguno, dejándose al azar los aspectos comerciales e industriales por la influencia del Liberalismo imperante en esa época; esa situación provocó que las condiciones de trabajo en las relaciones laborales fueran deplorables.

El 13 de diciembre de 1870 se promulgó el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales durante el gobierno de Benito Juárez y respecto a las relaciones laborales que se regularon en la materia civil, se establecieron dos capítulos que en suma, tuvieron un marcado proteccionismo en favor del patrón, resaltando como punto principal la libertad de las partes para determinar la duración de la jornada de trabajo, aunque en realidad el patrón siempre fue quien la fijó.

En 1906, el Programa del Partido Liberal que constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana en el capítulo de Capital y Trabajo se desarrolla como uno de sus más importantes puntos el establecimiento de un máximo de 8 horas de trabajo.

Néstor De Buen afirma: "En realidad el Programa del Partido Liberal refleja desde el punto de vista social una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene como supuesto la estructura capitalista cuyos excesos trata de remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patrones y mínimos y máximos en favor de los trabajadores".<sup>(6)</sup>

También en el año de 1906, con la huelga de Cananea, Sonora, expresión del descontento contra una marcada y severa explotación por parte de los empresarios durante el gobierno de Porfirio Díaz, se reclamó por primera vez la jornada de trabajo de 8 horas.

El primero de mayo de 1913 se hizo entrega de una petición a la Cámara de Diputados para que se reglamentara por ley la jornada de trabajo de 8 horas, pero no fructificó la misma en virtud de que seguía haciéndose evidente la protección a los intereses burgueses y por ende, de los empresarios.

En 1914, Venustiano Carranza anunció legislar para mejorar la condición del trabajador rural y del obrero aunque generalmente incluyó a todas las clases proletarias; diputados de Veracruz y Yucatán ofrecieron un proyecto de reformas al artículo 5o. constitucional del proyecto presentado inicialmente por Carranza, proponiendo la inserción de normas en favor de los trabajadores como la jornada de trabajo máxima, entre otros aspectos

---

(6) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.II, séptima edición, Porrúa, S.A., México, 1989, Pág. 312.

tos. Al proyecto se agregó un párrafo final destacándose que - la jornada máxima de trabajo obligatorio, no excedería de 8 ho- ras y una vez que se dieron las bases para legislar en materia de trabajo a raíz de la discusión del mismo artículo quinto, - surgió el artículo 123 en la Constitución de 1917 en donde se contempla la jornada de trabajo máxima; a partir de ese momen- to se introdujo el precepto citado respondiendo de algún modo a los reclamos obreros. Nuestro constituyente recogió uno de - los anhelos fundamentales de la clase trabajadora sobre el que gira el derecho laboral; la reducción de la jornada de trabajo.

Antes de la Constitución de 1917, se expidieron por algu- nas autoridades de los Estados, decretos relacionados con el - trabajo y principalmente con la jornada de trabajo, a saber:

- 1) Alberto Fuentes gobernador y comandante militar del Es- tado de Aguascalientes, el 8 de agosto de 1914 expide un Decre- to por medio del cual reduce la jornada de trabajo a 9 horas;
- 2) La Ley del Trabajo promulgada en el Estado de Veracruz por Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, establece 9 ho- ras como jornada máxima de trabajo;
- 3) Manuel M. Dieguez también en el año de 1914, en el Esta- do de Jalisco expidió un Decreto sobre jornada de trabajo limi- tándola en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes de las 8 a las 19 horas con 2 horas de descanso al mediodía;
- 4) El gobernador militar de Tabasco Luis F. Domínguez a -- instancia del general J. D. Ramírez Garrido, el 19 de septiem- bre de 1915 estableció por Decreto la jornada máxima de 8 ho- ras de trabajo; y
- 5) Manuel Aguirre Berlanga en la Ley del Trabajo del Esta- do de Veracruz del 7 de octubre de 1915, fija a través de un - Decreto la jornada de trabajo de 9 horas.

La L.F.T. de 1931 no establece un concepto de jornada de trabajo como ya dijimos y por lo tanto, no regula la jornada máxima de trabajo de 8 horas, debido a ello se atendió solamente lo que disponía la Constitución con relación a la jornada de trabajo.

En la L.F.T. de 1970 en cambio, sí se contempla la jornada de trabajo de 8 horas como máximo. En la exposición de motivos de la iniciativa de la presente ley se dijo: "El establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida de los trabajadores, porque la experiencia y los estudios realizados desde el siglo pasado demuestran que después de las 8 horas de trabajo, la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un número mayor de accidentes; por otra parte, el trabajo excesivo afecta la salud del trabajador y precipita su invalidez y aún la muerte".

José Dávalos explica con relación a los efectos de una jornada de trabajo excesiva que "desde el punto de vista médico disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento... psicológicamente le produce fatiga que causa disturbios emocionales; económicamente repercute en la disminución de la productividad al no laborar en plenitud de sus facultades y socialmente le impide desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea".(7)

Siguendo con el análisis de la jornada de trabajo, Mario De la Cueva establece: "El artículo 123 constitucional es únicamente el mínimo de beneficios que debe respetarse en las relaciones de trabajo: la norma no habla de jornada obligatoria de 8 horas, ni siquiera de jornada de 8 horas sino de jornada

---

(7) DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, T.I, segunda edición, Porrúa, S.A., México, 1983, Pág. 184.

máxima, por lo que nada impide que la Ley o los contratos y -- sentencias colectivas establezcan jornadas más reducidas". (8)

El fundamento de la afirmación que hace Mario De la Cueva se señala en primera instancia en la fracción I del artículo - 123 constitucional apartado A que declara: "La duración de la jornada máxima será de ocho horas" y en segundo lugar en el -- primer párrafo del artículo 59 de la L.F.T. que apunta: "El -- trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de -- trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales". Tratán dose de la contratación colectiva el artículo 919 de la L.F.T. preceptua: "La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la -- justicia social en las relaciones entre los trabajadores y pa- trones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el perso- nal, la jornada...sin que en ningún caso pueda reducir los de- rechos mínimos consignados en las leyes".

De lo dicho, se desprende que legalmente puede laborarse - una jornada de trabajo menor a las previstas por la Constitu- ción y la ley laboral, pero nunca podrá convenirse entre las - partes de la relación de trabajo una jornada laboral mayor a - la permitida por dichos ordenamientos.

Por otra parte, el artículo 123 constitucional apartado A fracción XXVII inciso a correlativo del artículo 5o. fracción II de la L.F.T. menciona a la jornada inhumana sin definirla.

De acuerdo a la opinión de Mario De la Cueva, la jornada - inhumana es igual o menor que la jornada de trabajo máxima, es decir, la jornada de trabajo de 8 horas; pero que por razón de la índole del trabajo prestado por el trabajador al patrón, re

---

(8) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, op. cit., Pág. 272.

sulta notoriamente excesiva. Así por ejemplo, un trabajador -- que taladra piedra sin tener descansos prolongados de cuando -- menos media hora en una jornada de trabajo de 8 horas e incluso de 7 horas, definitivamente su jornada laboral resulta inhumana. (9)

Es necesario atender la naturaleza del trabajo que se desarrolla para poder disminuir el tiempo de la jornada normal de trabajo, porque no todas las actividades laborales existentes requieren de pocas horas para su ejecución.

Asimismo, notamos que el precepto de la L.F.T. en comparación con el precepto constitucional tiene un contenido más amplio al facultar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales o Locales para decidir sobre la jornada, tomando en cuenta las circunstancias que se presenten; ello nos lleva a pensar que la autoridad debe declarar nula la condición y establecer una jornada inferior cuando por las características del -- trabajo a realizar, la jornada de 8 horas se estime perjudicial para el trabajador. Esa acción se ejercitará siempre a petición del trabajador y no de oficio.

En la práctica tenemos en nuestro país varios casos de jornada de trabajo inferior a la legal. Por razón de haber aprobado México las Convenciones 43, 46 y 49 relativas a los trabajadores de las minas de carbón, a los de las fábricas de vidrio y a los de las fábricas de botellas de vidrio, respectivamente; éstos se encuentran sujetos a una jornada de trabajo menor de 8 horas que es la fijada como máximo por nuestra L.F.T.

La L.F.T. al regular la jornada de trabajo la aplica a los trabajadores que se ubican en el apartado A del artículo 123 -

---

(9) Ibidem, Pág. 275.

constitucional; no obstante, la ley laboral no regula la duración de la jornada de trabajo en el servicio doméstico y en el trabajo de la industria familiar. En el primer caso la razón - se debe a que el trabajador generalmente vive al lado del patrón y cuenta con la asistencia necesaria; además, tienen derecho a reposos para tomar sus alimentos y para dormir en la noche. Respecto a los trabajadores de la industria familiar, la indeterminación de la jornada de trabajo se basa en la necesidad de que la acción legislativa no influya en la potestad del jefe de familia. Los argumentos anteriores son lo suficiente válidos para justificar las excepciones efectuadas por la propia L.P.T.

En el trabajo de los menores, también se haya prevista por nuestra Constitución así como por la L.P.T. una excepción, en virtud de la cual los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16, tienen 6 horas como jornada máxima de trabajo.

### 3. Jornada Ordinaria.

La jornada ordinaria o jornada normal de trabajo es aquella que se refiere a cualquiera de las jornadas de trabajo reconocidas por nuestra L.P.T., es decir, la jornada diurna, la jornada nocturna o la jornada mixta.

Basándonos en lo que estipulan los artículos 60 y 61 de la L.P.T., la Jornada Diurna es la comprendida entre las 6 y las 20 horas con una duración máxima de 8 horas diarias; la Jornada Nocturna es la comprendida entre las 20 y las 6 horas del día siguiente con una duración de 7 horas y la Jornada Mixta - cuya duración es de 7 horas y media, es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas y media, porque si se excede, se reputará como jornada nocturna.

Aunque las jornadas diurna, nocturna y mixta conforme a la ley laboral deben tener una duración semanal de 48, 42 y 45 horas, respectivamente; no podemos descartar al trabajador que labora horas extraordinarias durante ese período, las cuales provocan un aumento en la duración de cualquiera de las jornadas de trabajo antes mencionadas.

El artículo 60 de la L.F.T. de 1970 adoptó y reprodujo la redacción del precepto de la L.F.T. de 1931 que fijaba el horario de cada una de las jornadas de trabajo.

Nuestra Constitución Federal en su artículo 123 apartado A fracciones I y II, solamente toma en cuenta a las jornadas - diurna y nocturna, ignorando por completo a la jornada mixta.

#### 4. Jornada Extraordinaria.

Miguel Borrell Navarro manifiesta que "la jornada extraordinaria es la que se origina por circunstancias especiales o extraordinarias, las cuales pueden responder en el interés económico del patrón o la necesidad de cumplir con compromisos comerciales o técnicos que exigen la continuación de la jornada ordinaria de trabajo por tales circunstancias...". (10)

Para otros autores como Cabanellas, maneja indistintamente los términos de jornada extraordinaria y horas extraordinarias o extras, lo cual resulta apropiado, definiéndolas como "aquellas que son trabajadas sobre las normales de una jornada y que han de ser pagadas con un sobreprecio sobre la retribución normal de la hora del obrero o empleado". (11)

(10) BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del trabajo, op. cit., Pág. 105.

(11) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T.I, op. cit., Pág. 533.

Con apoyo en las definiciones anteriores, la jornada extraordinaria es la prolongación del tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón por una o varias causas justificadas. El tiempo extraordinario no es fatalmente una prolongación de la jornada de trabajo una vez concluida la misma, porque puede generarse también al inicio de la jornada; por lo tanto, debemos entender a la jornada extraordinaria como una adición a la jornada normal de labores ya sea que ocurra antes de iniciar o al terminar la jornada de trabajo asignada al trabajador.

El artículo 123 constitucional apartado A fracción XI señala que "cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado por 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". Por su parte, el artículo 66 de la L.P.T. vigente que sigue el criterio de la ley laboral de 1931 prescribe: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Aún cuando es evidente la contradicción entre lo que dispone el precepto constitucional y la norma secundaria laboral, prevalece el criterio de la L.P.T. por favorecer más al trabajador según se desprende de la redacción de la misma; porque entre otros aspectos condyuva a preservar la salud del trabajador. Interpretando el sentido literal de la norma constitucional, la misma permite que un trabajador labore semanalmente -- hasta 15 horas extraordinarias; por ejemplo, un trabajador con jornada de trabajo diurna asignada, labora los días lunes, martes y miércoles 9 horas extras repartidas en 3 horas cada uno

de esos días, descansa el jueves y vuelve a trabajar los días viernes y sábado otras 6 horas extras con 3 horas cada uno de esos días. En cambio, la L.F.T. al suprimir el manejo de los vocablos "tres veces consecutivas" que establece la Constitución, reduce a 9 horas como máximo a la semana de jornada extraordinaria.

Los derechos que adquieren los trabajadores al laborar horas extras o tiempo extraordinario son de carácter pecuniario de conformidad con la norma constitucional antes aludida que en una de sus partes indica "...se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales". A su vez, el segundo párrafo del artículo 67 de la L.F.T. asevera: "Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

Ahora bien, si un trabajador labora más de 9 horas extraordinarias a la semana en su jornada de trabajo, el patrón independientemente de estar obligado a pagarle el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de su jornada normal de trabajo, se hará acreedor a una sanción de tipo administrativo, la cual se aplicará por la autoridad laboral respectiva conforme al segundo párrafo del artículo 68 de la L.F.T.

Si un patrón obliga a sus trabajadores a laborar más de 9 horas extras a la semana en su jornada de trabajo habitual, se hará acreedor a una sanción que de acuerdo a la ley laboral, - consiste en una multa por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente si se trata de una relación colectiva de trabajo conforme al artículo 1000 de la L.F.T.; la multa se aplicará a los centros de trabajo de jurisdicción federal por parte de la Dirección General de Asuntos Jurídicos -

dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -- (S.T.P.S.) y a través de las dependencias administrativas laborales correspondientes de los Estados y del Departamento del Distrito Federal si se refiere a empresas o establecimientos de jurisdicción local. Por el contrario, si estamos en presencia de una relación individual de trabajo la multa será por el equivalente de 3 a 315 veces el salario general vigente conforme al artículo 1002 de la L.F.T., esta sanción se aplicará por las autoridades laborales ya mencionadas de acuerdo al supuesto que se presente.

La negativa de los trabajadores a laborar tiempo extra no puede dar lugar a la aplicación de cualquier sanción para los mismos por la inexistencia de una norma jurídica laboral que obligue a los trabajadores a prestar trabajo extraordinario; por lo tanto, el hecho de laborar horas extras siempre será un acto voluntario de los trabajadores.

En base a lo que pregonan los artículos 50. constitucional en su tercer párrafo en donde se determina que "nadie puede -- ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..." y el 25 de la L.F.T. fracción III, el cual exige que en la fijación de las condiciones de trabajo se determine con mayor precisión el servicio o servicios que deban prestarse; deducimos la imposibilidad del patrón para requerir al trabajador a realizar una actividad diversa a la consignada o consignadas en su contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, Néstor De Buen sintetizando su -- postura al respecto, sostiene que sí existe la obligación de -- prestar servicios fuera de la jornada ordinaria, porque interpretando a contrario sensu el artículo 68 de la L.F.T. en su -- primer párrafo se infiere esa obligación. El texto del precepto cita: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus --

servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo".

La adición a la jornada laboral ordinaria por trabajar horas extras, no debe ser un acto arbitrario sino debe derivar de una necesidad justificada de los centros de trabajo.

Para concluir con la explicación de la jornada de trabajo extraordinaria, es importante destacar que a partir de las reformas de 1980 a nuestra L.F.T., corresponde al patrón la carga de la prueba de las horas extraordinarias laboradas cuando exista controversia sobre la misma conforme a la fracción VIII del artículo 784 de la ley laboral.

#### 5. Jornada de Emergencia.

Mario De la Cueva habla indistintamente de jornada de emergencia o trabajo de emergencia mencionando que "son los servicios distintos de los normales de la empresa que deben prestarse cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas, los bienes ya de los trabajadores ya del patrón o la existencia misma de la empresa".<sup>(12)</sup>

Para Miguel Borrell Navarro "la jornada de emergencia es - la que se establece en virtud de un siniestro, fuerza mayor, - desastre o riesgo inminente que pongan en peligro la vida de - los trabajadores, del patrón o la existencia misma de la empresa o establecimiento o sus instalaciones".<sup>(13)</sup>

Por su parte, el artículo 65 de la L.F.T. establece: "En - los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vi

(12) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, op. cit., Pág. 278.

(13) BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., Pág. 105.

da del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar -- esos males".

Finalmente, el artículo 67 de la L.F.T. en su primer párrafo expone: "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada".

Los trabajos de emergencia al igual que la jornada extraordinaria responden a una finalidad determinada legalmente y pueden requerirse al concluir la jornada ordinaria lo cual se traduce en una labor diversa a la habitual por la presencia de un hecho riesgoso, o bien, durante las horas de la jornada regular provocándose una sustitución de las actividades realizadas normalmente por cada trabajador. De lo expuesto, se desprende que la jornada de emergencia la podemos situar en la jornada ordinaria o en su caso, en la jornada extraordinaria; para el primer supuesto, es decir, refiriéndonos a la jornada ordinaria, la L.F.T. no contempla una retribución especial, en cambio para la jornada extraordinaria sí se comprende un pago en un monto igual al que pertenece a cada una de las horas de la jornada ordinaria.

En la jornada de emergencia el patrón sin duda alguna, tendrá el derecho de pedir e incluso hasta de exigir a sus trabajadores que permanezcan en el lugar de trabajo si se suscita algún siniestro con el propósito de protegerlos y los trabajadores tendrán la obligación de obedecer porque ante su negativa sin causa justificada, podrá despedírseles por incurrir en una falta de probidad o por negarse el trabajador a adoptar -- las medidas que se le indiquen para su seguridad. Además, la ley laboral obliga a los trabajadores a prestar auxilios en --

cualquier tiempo que se necesitan, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo, de conformidad con el artículo 134 en su fracción VIII.

El trabajo emergente no es el trabajo extraordinario a que se refiere el texto constitucional, aunque haciendo extensivo el alcance del artículo 123 de nuestra Constitución respecto al trabajo extraordinario podemos considerar al trabajo de emergencia como extraordinario en virtud de que puede requerirse antes de iniciar o después de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

La jornada extraordinaria, comparándola con la jornada de emergencia, persigue un distinto objetivo, porque responde a intereses específicos de la empresa basados principalmente en aspectos lucrativos, mientras que la jornada emergente supone un suceso o una situación de riesgo para los trabajadores que enfrentan los mismos con un indiscutible sentido de humanidad y solidaridad.

Por otra parte, a pesar de que la Constitución no habla de la jornada de emergencia, en su artículo 123 sí postula principios tendentes a garantizar la seguridad de los trabajadores en el desarrollo de sus labores dentro del centro de trabajo; lamentablemente esos principios se manejan únicamente a nivel de prevención, lo cual provoca una limitación al no tomarse en cuenta los eventos producidos por causas de fuerza mayor.

#### 6. Descansos durante la Jornada de Trabajo.

El descanso mínimo obligatorio de media hora durante la jornada de trabajo no existió en la L.P.T. de 1931 y se introdujo hasta la ley laboral de 1970.

El artículo 63 de la L.F.T. vigente declara: "Durante la - jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media horas, por lo menos".

El precepto anterior no menciona el momento en que el trabajador deberá descansar la media hora durante su jornada de - trabajo; por tal motivo, el patrón y el trabajador tendrán que pactarlo en el contrato respectivo, quedando a la decisión del trabajador, sin necesidad de consignarlo en el contrato de trabajo, el lugar donde deberá descansar. También se hace referencia de la jornada continua que aunque no se define por nuestra ley laboral, la debemos entender como sinónimo de jornada ordinaria, o sea, la que da inicio y concluye cuando han transcurrido 8, 7 ó 7 horas y media sin interrupción de la misma con la salvedad del lapso de descanso de media hora.

Si se habla de la jornada continua se presume la existencia de la jornada discontinua, que podemos definirla como aquella que se provoca por la interrupción del trabajo durante las horas normales de cada jornada laboral sin que el tiempo en el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón excede de los máximos legales. Cabe advertir que la L.F.T. omite - el descanso en la jornada discontinua por resultar innecesario tomando en cuenta las peculiaridades de la misma en donde se - da una constante interrupción en la ejecución del trabajo, - equiparándose esas pausas muchas veces a un descanso que se -- los otorgan los propios trabajadores.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante el tiempo de reposo o de comidas, esos - lapsos le serán computados como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, de acuerdo al artículo 64 de la L.F.T.

La I.F.T. hace una distinción entre el tiempo que se concede al trabajador con el fin de descanso y el tiempo que se le otorga para tomar sus alimentos. Para el primer caso fija un tiempo mínimo de media hora durante el desarrollo de la jornada de trabajo; en cambio, para el segundo supuesto no determina tiempo alguno que se utilice con ese propósito. Esta situación nos lleva a pensar que los patrones no se encuentran obligados a ceder otro tiempo a sus trabajadores para que tomen -- sus alimentos; sin embargo, a través de las contrataciones individuales y colectivas, los trabajadores y los sindicatos -- obreros en representación de éstos, respectivamente; han logrado obtener de los patrones otro tiempo, generalmente de media hora, con la intención de que lo ocupen para comer sin que les sea contado dentro de sus jornadas de trabajo.

Asimismo, en la jornada de trabajo se establecen otros descansos o pausas breves que tienen como finalidad permitirle al trabajador satisfacer sus necesidades fisiológicas, los cuales son computados dentro de la jornada laboral asignada al trabajador.

## II. Días de Descanso.

Francisco Ramírez Fonseca afirma que "los días de descanso son aquellos en que los trabajadores no prestan sus servicios al patrón. Estos pueden ser semanales y obligatorios en la inteligencia de que éstos últimos pueden derivar de la ley o del pacto colectivo, individual o de la costumbre". (14)

Al hablar de los días de descanso no debemos referirnos -- únicamente al descanso semanal sino también a los establecidos

---

(14) RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, segunda edición, Pac, S.A. de C.V., México, 1985, Pág. 41.

como días de descanso obligatorio, por esa razón, el concepto anterior es acertado, aunque en estricto sentido podemos contemplar también a las vacaciones cuya naturaleza da lugar a -- considerarlas como días de descanso.

Por su parte, Guillermo Cabanellas nos dice que "el descanso semanal es aquel que comprende un reposo mínimo de veinticuatro horas en cada lapso de siete días consecutivos".(15)

El descanso semanal se justifica por el hecho de que el -- trabajador necesita por lo menos de un día completo para preservar su salud física y mental recuperando energías y rompiendo la tensión a que se haya sujeto en su trabajo.

#### 1. Antecedentes en el Mundo.

El antecedente de los días de descanso lo encontramos en -- dos apartados de la Sagrada Escritura o Biblia, a saber, según el Génesis, el descanso del séptimo día fue establecido por -- Dios y primeramente para él; el texto dice lo siguiente: "Y -- acabó Dios el día séptimo su obra que había hecho y reposó el día séptimo de toda la obra que había hecho y bendijo el día -- séptimo y santificolo porque en él reposó de toda su obra" (capítulo II versículos 2 y 3). A su vez, en el Exodo se agrega: "el santificar las fiestas tiene un significado especial porque dice: los seis días trabajarás y harás todas tus labores, más el día séptimo es sábado, del señor Dios tuyo. Ningún trabajo harás en el..." (capítulo XX versículos 9 a 11).

La celebración del sábado, palabra que proviene de la voz hebrea sabbath cuyo significado es "descanso", subsistió lógi-

(15) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T.I, op. cit., Pág. 543.

camente en los hebreos y primeros cristianos, al menos hasta la muerte de Cristo. Posteriormente, la iglesia cristiana cambió el sábado por el domingo, palabra que proviene del latín die domini que quiere decir "día del señor", adoptándose como día de descanso para recordar la resurrección de Jesucristo, - producida precisamente en domingo.

Los días de descanso tienen un origen religioso que también se aprecia en otras religiones, por ejemplo, los mahometanos turcos descansan el día viernes, los chinos el lunes y algunos pueblos africanos el martes.

El emperador Constantino en el año 321 D.C. prohibió toda actividad en domingo a través de un Decreto, excepto si se trataba de aspectos agrícolas; además, se considera como el primer instrumento del poder civil que reconoce el descanso dominical.

En la Edad Media, las Partidas disponen que en domingo no se realicen labores ni se tengan tiendas abiertas y que los -- cristianos así como los judíos no labren en público ni en lugar donde se puede ver u oír labrar (Título XXII Ley segunda); en esta etapa la religión católica tiene una gran injerencia en la vida de la sociedad y sin prescindir de ello, impone el descanso dominical para dedicarlo a cumplir con sus ritos. Una situación muy particular de aquella época fue que los gremios festejaban a su santo patrono en un día determinado procurando hacerlo en domingo.

El descanso dominical fue regulado casi universalmente, pero con la llegada del maquinismo y con su consecuente desarrollo, surgió la idea de que el hombre tenía como tarea realizar una actividad constante e ininterrumpida al servicio de una -- producción, se requiere de un trabajo en todos los días de la

semana con el fin de aumentar la producción, abrir nuevos mercados y obtener con ello un lucro.

En la América Precolombina, se conoció el descanso de los trabajadores fijado en un día por cada diez de labores.

Las Leyes de Indias por Real Cédula de 1606 estableció que los indios no trabajaran los domingos, incluso ya se comprende el pago de ese día.

En el siglo XIX, tendió a borrarse el descanso dominical, por lo cual el movimiento obrero que empezó a consolidarse pugló por el descanso semanal obligatorio y lograr así la reivindicación de sus derechos. A partir de 1881 en Alemania regresa el descanso semanal como un principio del Derecho del Trabajo y no por cuestiones religiosas como fue en sus inicios.

El descanso semanal fue proclamado con carácter obligatorio en las leyes y códigos laborales del primer tercio del siglo XX predominando el domingo como día de reposo. En España y en Argentina, las leyes del 3 de marzo de 1904 y la del 6 de septiembre de 1905, respectivamente; establecen el descanso semanal.

El artículo 427 del Tratado de Versalles firmado el 28 de junio de 1919, señala en el párrafo inicial de su inciso quinto: "Entre los principios adoptados para mejorar las condiciones del trabajador, la adopción de un descanso semanal mínimo de veinticuatro horas, que deberá comprender siempre que sea posible, el domingo".

La Conferencia de la O.I.T. reunida en Ginebra en el año - de 1921, aprobó el Convenio 14 cuyo artículo 2o. expresa: "Todo el personal ocupado en cualquier establecimiento industrial,

público o privado o en sus dependencias deberá disfrutar en el curso de cada período, de 7 días de descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo mientras sea posible a todo el personal de cada establecimiento".

En la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (ahora Comunidad de Estados Independientes), se implantó inicialmente un día de descanso por cada cinco días de trabajo, pero el Código de Trabajo de 1922 volvió al sistema de un solo día de descanso por cada 6 laborados fijándose el domingo para los territorios europeos y con traslado al viernes en sus regiones asiáticas de predominio musulmán.

Actualmente, el descanso semanal es admitido, reconocido e impuesto como obligación legal patronal y como derecho de los trabajadores en muchos países del mundo.

## 2. Antecedentes en México.

En México en el año de 1917, por primera vez en el mundo se consagró constitucionalmente el descanso semanal al disponerse en la fracción IV del artículo 123, que "por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos". No se señala qué día debe descansarse ni tampoco si ese día de descanso es o no con goce de salario.

El Programa del Partido Liberal, documento que como ya dijimos, contiene la estructura básica del artículo 123 constitucional, expone en el punto 33 la obligatoriedad del descanso.

Con anterioridad a la Constitución de 1917, Manuel M. Dieguez en 1914 expide en el Estado de Jalisco un Decreto fijando el descanso semanal pero además el descanso obligatorio. En Ve

racruz también en el año de 1914 el gobernador del Estado y coronel del ejército Manuel Pérez Romero expide un Decreto consagrando el descanso dominical. Finalmente, en la Ley del Trabajo promulgada por Cándido Aguilar en el mismo año se destaca - el descanso semanal en domingos y días festivos.

A partir de la L.F.T. de 1931 se contempla el descanso semanal en todo nuestro país, el artículo 78 es el que mencionaba este aspecto aunque también hacía referencia a su disfrute sin pago de salario; por algún tiempo se discutió si el patrón debería cubrir el salario del séptimo día o simplemente permitir al trabajador que no laborara, estas discusiones desaparecieron cuando el presidente Lázaro Cárdenas en 1936 propuso al Congreso Federal la obligación de pagar a los trabajadores el importe de un día de salario en día de descanso, reforma que - al prosperar provocó el derecho del trabajador a ser remunerado en ese día. La razón se justifica por el hecho de que al -- trabajador debe pagársale el día de descanso como si se tratara de un día de labores.

La L.F.T. de 1970 reproduce la literalidad del artículo 78 de la L.F.T. de 1931 en su artículo 69, agregando en su redacción la obligación de pagar el salario en los días de descanso; subsistiendo tal situación hasta nuestros días en el mismo precepto que estipula: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Es importante advertir 2 circunstancias: en primer término el artículo 123 constitucional en su fracción IV del apartado A no establece la obligación de pagar el descanso semanal con un día de salario íntegro. En cambio, la L.F.T. sí consigna el pago del séptimo día; siendo así, estaríamos en presencia de - otro caso en que prevalece lo dispuesto por la ley laboral en

lugar de lo manifestado por el precepto constitucional por favorecer más al trabajador. Si la L.F.T. de 1931 omitió el pago del séptimo día, menos reguló el pago del séptimo día de los trabajadores que tuvieran asignado un salario mensual; el legislador de 1970 subsanó esa falla al mencionarse en el artículo 89 último párrafo: "Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario".

En base a lo anterior se dispone que el importe del salario del séptimo día o día de descanso quede incluido en los salarios fijados por semana o por mes, puesto que al dividirlos entre siete o treinta se está tomando en cuenta el importe del salario. Si el salario es por unidad de obra en donde la percepción la determina el producto, se aplica la regla consistente en promediar el salario del último mes para estimar el salario diario y pagar así, el día de descanso; la regla de cálculo se contiene en el tercer párrafo del artículo 89 de la ley laboral vigente.

En segundo término, ni la Constitución ni la L.F.T. instituyen tajantemente el descanso semanal, sino que tal descanso se desprende de la lectura de los preceptos de los ordenamientos indicados; por lo tanto, para tener derecho al día de descanso semanal se necesita trabajar 6 días como mínimo, aún -- cuando no correspondan a los de una semana, o sea, de lunes a sábado; porque al completarse el período de 6 días continuos -- de trabajo, el patrón tiene la obligación de conceder al trabajador un descanso de un día con pago de salario. En ese mismo orden de ideas, el artículo 72 de la L.F.T. afirma que "cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días -- de trabajo de la semana o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a -- que se le pague la parte proporcional del salario de los días

de descenso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón". De este modo, cuando no se laboran los 6 días por el trabajador independientemente de descontarle válidamente los días que no trabajó, se aplica un sistema matemático por virtud del cual se divide el día de descanso entre los 6 que anteceden y entonces se resuelve que por cada día trabajado, el trabajador tiene derecho al salario de ese día y un sexto más, es decir, el pago del séptimo día se realizará proporcionalmente a los días trabajados en la semana que representan una sexta parte del salario o retribución semanal.

En síntesis, cuando el trabajador no labore toda la semana tiene derecho al pago de una parte proporcional del salario del día de descanso calculado sobre el salario de los días trabajados, haciéndose de esa manera equitativo el pago salarial del séptimo día y que en algún tiempo fue negado a quienes no laboraban toda la semana.

Cuando el trabajador obtiene un permiso con goce de salario del patrón, esa concesión repercute en el pago del séptimo día; además, si el trabajador falta a sus labores por un riesgo no profesional pero el patrón ha convenido pagarle su salario, el patrón también tiene la obligación de pagarle al trabajador el séptimo día. En cambio, cuando el trabajador falta a su trabajo por un riesgo profesional, el patrón de acuerdo con la ley laboral, tiene la obligación de pagarle al trabajador el séptimo día porque las enfermedades y los accidentes de trabajo se producen como consecuencia de la relación de trabajo, aunque no siempre ocurran.

En relación a los días de descanso, el artículo 71 de la L.F.T. en su primer párrafo estipula: "En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el do

mingo". La L.F.T. de 1931 en el segundo párrafo del artículo - 78 estableció al respecto: "Los gobernadores de los Estados, - de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal reglamentarán este artículo, procurando que el día de --descanso semanal sea el domingo...". (16)

La L.F.T. de 1970 reproduce de igual manera la idea que an tecedo, al sugerirse más no imponerse el domingo como día de -descanso semanal por considerar que en ese día por costumbre, las personas no trabajan para realizar actividades de diversa índole, sobre todo de carácter familiar.

El artículo 70 de la L.F.T. complementa al artículo 71 de la misma ley, en relación con el establecimiento del día domin go como día de descanso. El precepto señalado en primer lugar menciona: "En los trabajos que requieran una labor continua, - los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los días de descansa semanal". Ante la imposibilidad de evitar cierta clase de -trabajos continuos, el legislador establece la preferencia, pe ro no da definitividad al día domingo como día de descanso semanal, por lo que en tal hipótesis podrá descansar el trabaja-dor otro día de la semana. No es posible otorgar a todos los -trabajadores el día domingo como descanso en virtud de que algunas industrias, por razones técnicas, deben trabajar conti--nuamente las 24 horas del día durante los 7 días de la semana, por ejemplo, las industrias petroquímica y eléctrica, por ci--tar algunas. Independientemente de las razones técnicas, encon tamos otro tipo de razones como las de salud; así tenemos que los hospitales no pueden paralizar su actividad porque el ser-vicio que prestan se requiere durante todos los días de la se-

---

(16) Legislación sobre Trabajo, tercera edición, Información - Aduanera de México, México, 1951, Págs. 84 y 85.

mana, incluyendo lógicamente al domingo.

Si un trabajador labora en su día de descanso semanal se incumpliría una prohibición que se sanciona con el pago de un salario doble por el tiempo trabajado; sin embargo, este tiempo no tiene la naturaleza de tiempo extra. El artículo 73 de la L.F.T. apunta al respecto que "los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado".

Buquerio Guerrero opina en relación a lo comentado anteriormente que "habiera sido preferible que se sustituyera el día de descanso acordado por otro dentro de la semana siguiente, lo cual responde a la finalidad que tiene el descanso del séptimo día, porque lo que se pretende es que recupere sus fuerzas el obrero y no que se enriquezca".<sup>(17)</sup>

### 3. Prima Dominical.

El artículo 71 de la L.F.T. en su segundo párrafo señala: "Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, -- por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

La prima se establece para compensar la afectación posible que sufre el trabajador por considerar generalmente al día domingo como día de descanso y en el cual el mismo trabajador se encuentra con mayores posibilidades de aprovechar el día, en -

---

(17) GUERRERO, Buquerio, Derecho del Trabajo, decimotercera edición, Ferrúa, S.A., México, 1983, Pág. 142.

comparación con los otros días de la semana y al no poder hacerlo por verse impedido con motivo del desempeño de sus actividades, se le aumenta al salario una prima adicional; pero -- además, se le concede el día de descanso en otro de los días de la semana, o sea, del lunes al sábado.

De lo expresado anteriormente se desprenden dos supuestos: por una parte, si un trabajador labora en domingo siendo su -- día de descanso, tiene derecho al pago del salario doble por el tiempo trabajado así como al pago de la prima dominical del 25% y por otra parte, si un trabajador labora en su día de descanso no siendo domingo, tiene derecho a que se le pague además del salario doble por el tiempo trabajado, la prima del -- 25% por trabajar el domingo. Sin embargo, la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, interpretando es te precepto, varía el criterio de la L.F.T. al afirmar que "el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo beneficia únicamente al trabajador que presta sus servicios en domingo y descansa - cualquier otro día de la semana, no así al que labora en domin go siendo este día su descanso semanal, porque éste tiene dere cho solamente a que se le pague, además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado y no la prima del veinticinco por ciento".

En resumen, consideramos que la postura de la Suprema Corte de Justicia es equivocada porque el precepto laboral antes aludido, es bastante claro en el sentido de que no distingue a los trabajadores que descansan el domingo de los que no descan san ese día, incluso no menciona en ningún momento este aspecto; por tal motivo, simplemente bastará que un trabajador labo re en domingo para que se le cubra la prima dominical del 25%, independientemente de que sea o no su día de descanso semanal.

Quando exista controversia sobre el pago del séptimo día, la carga de la prueba corresponde al patrón conforme a la fracción IX del artículo 784 de la L.F.T.

Por otra parte, los días de descanso se vinculan con la -- jornada de trabajo en razón de que la misma no sufre demérito con la autorización dada por el segundo párrafo del artículo - 59 de la L.F.T. por virtud de la cual los trabajadores y el patrón podrá repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Por lo tanto, la jornada de trabajo es susceptible de sufrir modificaciones, distribuyendo las horas laboradas el sábado por la tarde entre los demás días de la semana, repartiendo todas las horas del día sábado entre los otros días de la semana o cualquier otra modalidad, siempre que el propósito sea prolongar el período de descanso semanal, aunque cada jornada de trabajo diaria exceda del máximo legal, es decir, 8 horas pero no de las 48 horas semanales fijadas como máximo durante ese período.

Para finalizar con la explicación de los días de descanso semanal, resulta relevante comentar que de conformidad con el artículo 994 fracción I de la L.F.T., si el patrón no concede el día de descanso semanal a sus trabajadores, se le impondrá una multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente del lugar donde se cometa la violación de dicha norma por parte de la autoridad administrativa laboral respectiva.

#### 4. Días de Descanso Obligatorio.

Los días de descanso obligatorio son aquellos que tienen - por objeto celebrar alguna festividad ya sea de carácter nacional o en su caso, de índole religioso.

Muestra L.F.T. en su artículo 74 señala como días de descanso obligatorio los siguientes:

1) El 1o. de enero;

En esta fecha se celebra el inicio de año.

2) El 5 de febrero;

Se conmemora la promulgación de la Constitución de 1917.

3) El 21 de marzo;

Se celebra el natalicio de Don Benito Juárez.

4) El 1o. de mayo;

Se conmemora el Día Internacional del Trabajo.

5) El 16 de septiembre;

Se recuerda la Consumación de la Independencia de nuestro país.

6) El 20 de noviembre;

Se festeja el Inicio de la Revolución Mexicana de 1910.

7) El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

Esta fecha atiende la sucesión presidencial que ocurre cada 6 años.

8) El 25 de diciembre

La fecha que antecede tiene un origen eminentemente religioso en virtud de que se celebra la Navidad; y

9) El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Cabe advertir que el 1o. de enero y el 5 de febrero se establecieron como días de descanso obligatorio a partir de la L.F.T. de 1970. Por otra parte, algunos contratos colectivos de trabajo consignan todavía más días de descanso obligatorio a los enumerados por la ley laboral.

La finalidad de los días de descanso obligatorio, en comparación con los días de descanso semanal, es diversa; los prime

ros derivan de motivos permanentes para conmemorar la festividad de que se trate ya sea cívica o de orden religioso; en cambio, los segundos responden a necesidades de carácter médico y social, generalmente. Lo coincidente en ambos días es que son declarados días inhábiles para trabajar.

El artículo 75 de la L.F.T. expone: "En los días de descanso obligatorio los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, - un salario doble por el servicio prestado".

El precepto que antecede se refiere específicamente a los trabajadores de las empresas o establecimientos cuya actividad se realiza de manera continua y por lo tanto, como ya dijimos, no pueden interrumpir sus labores porque la naturaleza del trabajo que llevan a cabo debe tener un seguimiento. Ahora bien, si los trabajadores de este tipo de centros de trabajo mediante un acuerdo con el patrón determinan cuáles y cuántos trabajadores van a laborar en los días de descanso obligatorio, obviamente no habrá problema alguno; por el contrario, si no se llegara a establecer un acuerdo o convenio en ese sentido, la Junta de Conciliación Permanente o la de Conciliación y Arbitraje resolverá cuáles y cuántos trabajadores deberán laborar en esos días, teniendo los trabajadores seleccionados la obligación de asistir a trabajar porque si no acatan el mandamiento de la autoridad, incurrirían en desobediencia que a su vez da lugar a la rescisión de su contrato sin responsabilidad para el patrón.

Los trabajadores que laboran en los días de descanso obligatorio obtendrán un salario doble por el servicio prestado, - independientemente del pago del salario correspondiente al descanso equivalente a una percepción igual de un día laborable, conforme al segundo párrafo del artículo antes mencionado. Si el día de descanso obligatorio es domingo y lo trabaja el obrero, tendrá que pagársele un salario triple y la prima dominical del 25%; además, el descanso obligatorio debe pagarse mín cuando no lo exprese la ley laboral, incluyendo la parte proporcional del séptimo día.

La L.F.T. de 1931 en su artículo 93 señaló: "En los días de descanso obligatorio...los trabajadores recibirán su salario íntegro...". (18)

Por su parte, la L.F.T. de 1970 reconoce también la obligación de pagar el salario íntegro en los días de descanso obligatorio, situación que prevalece hasta la fecha.

Cuando coincide el día de descanso semanal con el día de descanso obligatorio, el patrón no tiene la obligación de pagar un salario doble derivado uno, por el día festivo y otro por el séptimo día. Sin embargo, en innumerables contratos colectivos de trabajo se ha consignado el pago doble, presentándose ese supuesto; además de conseguir como ya lo habíamos manifestado, más días de descanso semanal y obligatorio.

Finalmente, se evita que el trabajador en el caso de mantener varias relaciones de trabajo con diversos patrones, no se le pague el día de descanso por los días trabajados con cada uno de ellos, porque en tal situación el trabajador tendrá derecho al pago proporcional de los días trabajados con cada uno

(18) Legislación sobre Trabajo, op. cit., Pág. 107.

de los patrones.

### III. Vacaciones.

Gramaticalmente el término "vacación" significa el tiempo que dura la cesación del trabajo; "vacar" significa cesar por un tiempo determinado los negocios, estudios o trabajos habituales.

Nuestra L.F.T. no define a las vacaciones, por tal motivo nos auxiliaremos de la definición de Guillermo Cabanellas. Para este autor argentino "vacaciones en sentido amplio se designa a la temporada desde algunos días o varios meses en que cesa el trabajo habitual en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador y entregarlo a ocupaciones personales ne cesarias o a distracciones". (19)

En resumen, las vacaciones se equiparan a una cesación voluntaria y no forzada del trabajo. Además, habría que agregar las obligaciones de otorgarlas anualmente y de retribuir las -- por parte de los patrones.

Las vacaciones son una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios a cargo de los trabajadores, que -- tiene por objeto aliviar la tensión derivada del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. La rutina -- en la prestación del servicio produce efectos nocivos, los cuales no se superan ni se quebrantan únicamente con el descanso semanal sino que es necesario un descanso mayor o prolongado -- para lograr un equilibrio físico y emocional.

---

(19) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, -- T.I, op. cit., Pág. 543.

## 1. Antecedentes en el Mundo.

En comparación con el descanso semanal que cuenta con remotos antecedentes sobre todo de índole religioso, las vacaciones constituyen uno de los más recientes logros de los trabajadores. Aún cuando en los Estatutos de las Corporaciones de Oficios se contemplaban numerosas festividades y además, se establecían el descanso dominical y el del sábado por la tarde como días de descanso semanal durante la Edad Media, no podemos afirmar que ese hecho constituya un antecedente real y fidedigno de las vacaciones. Tampoco podemos tomar en cuenta los 9 días de celebración entregados por el Estado a los Incas durante la pascua de sol y en los cuales se satisfacían los gastos de subsistencia y diversión de los súbditos por el mismo Estado porque son incompatibles con la idea de un descanso.

Existe un precedente inglés en 1872 de vacaciones remuneradas en la industria.

Antes del surgimiento de la gran industria, la idea del --descanso continuo proporcional al año de trabajo no pareció urgente a los legisladores y estadistas. Pero la misma industrialización provocó por una parte condiciones de insalubridad provenientes de los nuevos métodos de producción, dando lugar al padecimiento de enfermedades profesionales; de esa manera, paralelamente a la adopción de medidas proteccionistas de higiene y seguridad para ser aplicadas en los centros de trabajo, --surgieron en algunos países las vacaciones cuyo objeto se estimó satisfactorio en virtud de proporcionar al trabajador un --descanso prolongado para preservar su salud, principalmente.

Cabe señalar que las vacaciones inicialmente, se otorgaron a la libre decisión de los patrones y no fue sino hasta principios del siglo XX, que se regularon con carácter obligatorio -

en los ordenamientos laborales de diversos países, sobre todo europeos. Corresponde a Austria ser el primer país en el mundo en regular el salario mínimo en el año de 1910. En América, -- Brasil es el primer país en legislar sobre la materia en el -- año de 1920. La regulación de las vacaciones posteriormente se extendió a otros países tales como la extinta Unión Soviética en 1921 e Italia en 1927, por citar algunos países.

## 2. Antecedentes en México.

La Constitución Federal de nuestro país vigente no regula a las vacaciones como prestación de los trabajadores en general, sino exclusivamente para los trabajadores al servicio del Estado a los cuales se les concede un período anual de veinte días, por lo menos, conforme a la fracción III apartado B del artículo 123 constitucional; aspecto que sigue aplicándose.

Después de la aparición de la Constitución de 1917, algunas legislaciones de los Estados en materia laboral, anteriores a la L.F.T. de 1931 como la de Durango de octubre de 1922, la de Guanajuato de 1924 y la de Oaxaca de 1926, otorgan a los trabajadores el derecho a disfrutar de vacaciones pagadas, basando su establecimiento en la idea de que el artículo 123 -- -- constitucional representa el mínimo de beneficios gozados por el trabajador; por lo tanto, al no regularse en el apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución a las vacaciones para los trabajadores en general, las leyes laborales antes citadas incluyen en su contenido la regulación de esa prestación. Con la federalización de la materia laboral desaparecen los ordenamientos laborales de las entidades federativas y a la vez, -- nuestra primera L.F.T. reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional dada en el año de 1931, consigna a las -- vacaciones como prestación laboral de los trabajadores en general.

El artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre del 10 de diciembre de 1948, pugna por la prestación de vacaciones pagadas.

El artículo 76 de la L.F.T. vigente estipula que "los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Inicialmente se determinó en nuestra ley laboral que el período de vacaciones sería de 4 días para los trabajadores con un año de servicios y de 6 días para los trabajadores que tuvieran un período mayor al de un año; después, los trabajadores con más de un año de servicios disfrutaron un número mayor al de 6 días de vacaciones, pero se limitó a doce, sin que se hiciera mención de los trabajadores con un año de servicios.

Actualmente, la L.F.T. no sólo contempla a los trabajadores con un año y más de un año de servicios, sino también a los que no han cumplido el año de trabajar y de los cuales hablaremos posteriormente. Asimismo, sin fijarse un límite, se amplía el número de 12 días de vacaciones previsto con anterioridad por la ley laboral, para los trabajadores con más de un año de servicios. Finalmente, se establece como mínimo 6 días anuales por concepto de vacaciones para los trabajadores en general que regularmente son superados a través de la contratación colectiva al reconocerse un número mayor de 6 días.

A raíz del Convenio de la O.I.T. sobre vacaciones anuales ratificado por nuestro gobierno el 10. de febrero de 1938, se

estableció que el número mínimo de días disfrutados por un trabajador después de un año de servicios sería de 6 días, los -- cuales comprendían días hábiles o laborables. Respecto a este último punto en donde los períodos vacacionales deben contarse descartando los días de descanso obligatorio, esto es, los -- días laborables o los días corridos de calendario, deducimos -- que no deben incluirse en el cómputo de las vacaciones los -- días festivos ni los séptimos días, porque el precepto citado se refiere a días laborables. En el caso de los días corridos de calendario sí deberán considerarse esos días, siempre y -- cuando el cálculo final no arroje en el período de vacaciones estimado, menos días hábiles de los señalados por la L.F.T.; -- por lo tanto, las vacaciones deben disfrutarse en días laborables para el patrón. Los días de descanso semanal u obligato-- rio incluidos en el período de vacaciones, son independientes y adicionales a los días correspondientes a las vacaciones.

Las vacaciones se regulan en nuestra ley laboral en dos -- planos distintos: de una parte, el régimen general que se apli-- ca a los trabajadores en general; de la otra, los regímenes es-- peciales cuya aplicación se proyecta precisamente en diversos trabajos especiales, a saber: el trabajo de los menores, los -- trabajadores de los buques y vías navegables así como los tra-- bajadores aeronáuticos a quienes se les confiere un período -- más amplio de vacaciones en comparación con los trabajadores -- en general, en el primer supuesto por condiciones de salud y -- en los dos restantes por las características particulares del trabajo que se presta; asimismo, en el trabajo de carga y des-- carga, maniobristas, autotransportistas y en el trabajo a domi-- cilio se hacen consideraciones específicas respecto a las vaca-- ciones.

En nuestra normatividad laboral los factores principales -- que determinan el incremento en el goce de las vacaciones son

como podemos observar la corta edad del trabajador y los trabajos especiales cuya denominación proviene de la misma L.F.T., aunque también se toma en cuenta la antigüedad o mayor tiempo de servicios en base al principio adoptado por la O.I.T. en -- virtud del cual las vacaciones deben aumentar con los años de servicios.

En relación al segundo párrafo del artículo 76 de la ley -- laboral, existe discusión sobre la interpretación del mismo.

Autores como Mario De la Cueva afirman que los 5 años mencionados en la L.F.T., deben computarse a partir del quinto -- año de servicios, es decir, cuando se alcancen 9 años de antigüedad es cuando podrá aumentarse en 2 días el período de vacaciones; por lo que a partir del noveno año es cuando el trabajador incrementa en 2 días más el tope de 12 días previsto en el párrafo primero del artículo 76, para los trabajadores con 4 años o más de antigüedad sin que llegue a 9 años.

En contraposición a Mario De la Cueva, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera realizan un cómputo que atribuye a -- los trabajadores 14 días de vacaciones desde el quinto año hasta el noveno.

Basándonos en los criterios anteriores, consideramos que -- el punto de vista de Mario De la Cueva es el correcto, porque los 5 años se cuentan a partir del cuarto año de servicios y -- no desde el nacimiento de la relación laboral. Particularmente la palabra "después" indica que se trata de una nueva situación la cual se genera al iniciar el quinto año; de esta manera obtenemos la siguiente tabla:

1 año de antigüedad	6 días de vacaciones
2 años " "	8 " " "

3 años de antigüedad	10 días de vacaciones
De 4 hasta 8 años de antigüedad	12 " " "
A partir del 9o. año	14 " " "
" " " 14o. "	16 " " "
" " " 19o. "	18 " " "
" " " 24o. "	20 " " "
" " " 29o. "	22 " " " , etcétera.

La S.T.P.S. resolvió que si un trabajador quiere disfrutar 14 días de vacaciones, deberá prestar sus servicios durante 9 años. La resolución data del 27 de julio de 1970 y fue dictada por el Departamento Jurídico, oficio 9.00373.

El hecho que antecede se complementa con el artículo 77 de la L.F.T. al mencionarse "los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año". Del precepto anterior deducimos que el cómputo del período vacacional de los trabajadores cuyos servicios se prestan en temporada o discontinuamente, se hace en forma proporcional al número de días trabajados durante el curso de un año, a diferencia de los trabajadores de planta que trabajan durante un año, salvo en los días de descanso semanal y obligatorio así como en sus vacaciones.

En síntesis, aquellas empresas o establecimientos en las que el período sea menor de un año, los trabajadores tienen derecho al pago de una parte proporcional de las vacaciones; la razón es evidente porque si no se trabaja durante el término de un año se debe a condiciones particulares de ese tipo de centros de trabajo y de ninguna manera deriva de una negativa a laborar o a faltas injustificadas por parte del trabajador.

Siguiendo con la explicación de las faltas injustificadas, el sector patronal siempre se ha mostrado inconforme por no -- descontar los días de vacaciones cuando existan faltas injustificadas del trabajador y defienden la postura de que las inasistencias injustificadas de los trabajadores deben deducirse del período vacacional. A pesar de ello, dicha postura no se ha compartido por los legisladores porque consideran que el -- trabajador faltista a sus labores habituales no percibe el salario correspondiente al día o días que faltó; por lo tanto, -- esa es la sanción y si se le quitara un día o varios días de -- vacaciones, se establecería una doble sanción. Anteriormente, el artículo 82 de la L.P.T. de 1931 disponía: "...En casos de faltas de asistencia injustificadas del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones". (20)

Para llevar a cabo la disminución de los días de vacaciones de acuerdo con la ley laboral de 1931, los patronos tenían la obligación de cumplir las siguientes condiciones: el patrón no debía sancionar la falta injustificada y por otra parte, -- tampoco podía omitir el pago del salario como si se tratara de un día de vacaciones.

Si el trabajador enferma por un riesgo de trabajo al encontrarse disfrutando de sus vacaciones, el patrón tiene la obligación de reponerle los días de vacaciones al trabajador por -- estar imposibilitado para disfrutarlas, siempre que el trabajador exhiba ante el patrón la constancia de incapacidad expedida por el médico que lo atendió en el hospital o clínica del -- Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) y en su caso, por la constancia médica que extienda el médico particular del lugar donde el trabajador sufrió la enfermedad, debido a la im posibilidad del trabajador para acudir al Instituto citado.

---

(20) Legislación sobre Trabajo, op. cit., Pág. 92.

Otra de las obligaciones contenidas en la ley laboral respecto a las vacaciones, es la relativa al goce continuo de las mismas. El artículo 78 de la L.F.T. vigente expone: "Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos". Del precepto anterior, inferimos que si un trabajador sólo tiene derecho a 6 días de vacaciones, las deberá disfrutar en forma ininterrumpida o continua, pero si el trabajador tiene derecho a disfrutar de un período mayor de 6 días de vacaciones, podrá optar por gozarlas en 2 o más períodos siempre que el primer período sea de 6 días como lo marca la propia L.F.T.

Tampoco las vacaciones pueden compensarse con dinero. El artículo 79 de la L.F.T. en su primer párrafo apunta: "Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración". Tomando en cuenta esta prohibición, si se le paga al trabajador en esos términos no producirá efecto alguno ni evitará exigir del empresario el otorgamiento del período respectivo, acción que tiene a su favor el trabajador para el caso de presentarse tal situación, porque podrá solicitar el descanso al devolver el dinero recibido por el patrón. Las vacaciones derivan de una exigencia humana que no puede satisfacerse con la entrega de dinero; por lo tanto, estará afectado de nulidad cualquier convenio por virtud del cual un trabajador con el fin de no disfrutar sus vacaciones, obtenga a cambio un salario doble. En este caso, el patrón tiene la obligación de conceder las vacaciones a sus trabajadores, porque las vacaciones configuran un derecho irrenunciable. Además, independientemente de la nulidad, el patrón se hará acreedor a una sanción de tipo administrativo por haber cometido una violación a la normatividad laboral. Pese a todo, los trabajadores por necesidades económicas prefieren el pago de las vacaciones en lugar de disfrutarlas.

Basándonos en la continuidad de las vacaciones, si un trabajador únicamente tiene derecho a 6 días de vacaciones, tiene y debe disfrutarlas; ahora bien, si tiene derecho a disfrutar más de 6 días de vacaciones podrá optar por disfrutar un período de 6 días y los restantes compensárselos con un pago, en virtud de que tal supuesto no contraría el criterio de la ley laboral. Ante la negativa del trabajador para compensarle con un pago los días que sobrepasan a los 6, éste podrá disfrutar sus vacaciones continuamente o bien, dividirlos en varios períodos; incluso varios contratos colectivos de trabajo consig~~n~~an una compensación en efectivo de las vacaciones cuando las mismas son superiores a las fijadas como mínimo por la ley laboral; desafortunadamente esa situación se ha convertido en una práctica negativa al ignorarse por completo la finalidad de las vacaciones que por supuesto no son de carácter pecuniario.

La remuneración de las vacaciones debe hacerse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas, debiendo cubrir el pago de los días comprendidos entre la fecha de inicio y aquella otra en que se debe volver al trabajo. Sin embargo, frecuentemente las vacaciones se pagan después de haberlas gozado, debido a la falta de previsión por parte de la ley laboral para determinar el momento de su pago.

Cuando el trabajador es requerido para trabajar por una necesidad del patrón, estando de vacaciones, consideramos que -- tal interrupción produce el efecto de reponer posteriormente al trabajador los días laborados por él, siempre y cuando no disminuya el período de descanso efectivo de 6 días señalado por la L.F.T., de tal manera que un trabajador con derecho únicamente a 6 días de vacaciones por haber trabajado durante un año, no se le podrá ocupar.

A pesar de la prohibición de conmensar las vacaciones con dinero, el segundo párrafo del artículo 79 de la L.F.T. establece un caso de excepción a dicha prohibición al afirmar: "Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados". La prohibición se flexiona cuando la relación de trabajo se disuelve antes de cumplirse el año de servicios, circunstancia en la cual el trabajador tendrá derecho a ser remunerado en forma proporcional al tiempo de servicios prestados. La excepción se justifica -- por el hecho de que el trabajador termina su relación laboral antes de tener derecho a disfrutar la prestación de las vacaciones, provocándose además, la imposibilidad de su goce; por esa razón se opta por pagársele al trabajador.

En relación al tiempo en que deben concederse las vacaciones, el artículo 81 de la L.F.T. asevera en su parte inicial: "Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios".

Si las empresas emplearan el sistema de la suspensión total de sus actividades, se generaría una serie de problemas; - en primer lugar, se violaría la obligación de otorgar las vacaciones dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del -- año de servicios. Asimismo, basándonos en la antigüedad, cada trabajador podría tener derecho a un período diferente, provocándose dificultades porque el descanso tendría que contemplar períodos más largos para los trabajadores de mayor antigüedad y finalmente, los trabajadores de ingreso reciente sin derecho a vacaciones se verían imposibilitados a seguir laborando por la suspensión total de actividades y no podrían devengar salario. Por el contrario, si se conceden las vacaciones en forma individual y la empresa mantiene la continuidad de los traba--

jos, tendría que contratarse permanentemente personal sustituto, lo cual no suele ser una buena solución. Ante las situaciones que preceden, el legislador adopta un criterio permitiendo el fraccionamiento de las vacaciones en un solo período, o - - bien, en varios períodos.

El defecto del artículo 81 de la L.F.T. radica en la obligación de disfrutar las vacaciones en un período de 6 meses en lugar de considerar todo el año siguiente como era la costumbre y resultaba acertado, para impedir la prescripción de ese derecho de los trabajadores. J. Jesús Castorena opina al respecto: "La prescripción comienza a correr a partir del momento en que se hace exigible el derecho, cuando las vacaciones no se otorgan por los patrones o se solicitan por los trabajadores o si no existe convenio para disfrutarlas después y transcurre el término de un año, prescribe el beneficio en contra del trabajador". (21)

Si el trabajador no disfruta oportunamente sus vacaciones, queda sujeto al término prescriptivo señalado por la ley laboral (un año) corriendo dicho término a partir de la fecha en que tiene derecho a exigir las; pero además, se ve desfavorecido el trabajador porque en realidad cuenta con menor tiempo al año, motivado por el hecho de que no puede exigirle al patrón el disfrute de sus vacaciones sino hasta el día siguiente de aquél en que haya expirado el lapso de 6 meses; por lo tanto, consideramos que el período de prescripción debe comenzar a computarse después de haber transcurrido el período de los 6 meses.

---

(21) CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, sexta edición, s.Ed., México, 1984, Pág. 123.

En la parte final del artículo 81 de la L.F.T. se declara que "los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo". Desde la L.F.T. de 1931 se contempló la obligación patronal citada, con la salvedad de que no se incluyó la fecha del disfrute porque se convenía verbalmente. Ahora bien, en la norma laboral actual se atribuye al patrón una facultad unilateral de decisión limitada por el término de 6 meses dentro del cual debe otorgar el descanso. Por otra parte, la violación patronal a esa obligación no tiene sanciones específicas. La L.F.T. se refiere de modo especial a la transgresión de la norma relativa a las vacaciones en cuanto al derecho de los trabajadores para disfrutarlas y en relación con los trabajadores de temporada así como a los que prestan servicios discontinuos; pero no a la violación de la entrega de la constancia que contenga los puntos descritos por parte del patrón. La sanción prevista por la ley laboral ante la omisión de otorgar las vacaciones consiste, al igual que tratándose de violaciones a las disposiciones sobre jornada de trabajo y días de descanso, en una multa impuesta por la autoridad administrativa laboral respectiva por el equivalente de 3 y hasta 155 veces el salario mínimo general vigente del lugar donde se cometa la falta; además, el patrón de todos modos tiene la obligación de conceder las vacaciones al trabajador que en principio fue perjudicado por el hecho de no disfrutarlas.

Néstor De Buen afirma al respecto que "como los trabajadores se hayan impedidos en nuestro país a fijar el periodo de vacaciones y de hacerlo por sí mismos podrían fácilmente ser despedidos por faltar injustificadamente; la inobservancia patronal del deber de otorgarle el descanso anual los constriñe únicamente a formular un reclamo ante los Tribunales de Trabajo y aún cuando la demanda deba tramitarse en el procedimiento

sumarísimo, tanto su duración como el costo consiguiente, hacen nugatorio su derecho".(22)

Algunos contratos colectivos de trabajo establecen el mutuo acuerdo del patrón con el trabajador para la elección de las fechas de las vacaciones y si las mismas coinciden, se da preferencia al trabajador con mayor antigüedad en el centro de trabajo respectivo.

### 3. Prima Vacacional.

El artículo 80 de nuestra L.F.T. expone: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponden durante el período de vacaciones".

La prima vacacional es una prestación laboral que en un principio se contempló en algunos contratos colectivos de trabajo y posteriormente fue regulada por nuestra L.F.T.

La prima vacacional es una cantidad adicional al pago de las vacaciones cuya finalidad es satisfacer necesidades del trabajador y en su caso, de su familia, con motivo del goce de sus vacaciones. El sector patronal se opuso a su establecimiento solicitando su supresión, pero dicha petición no prosperó al responderles en un informe oficial emitido por la S.T.P.S. que las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador, si éste percibe únicamente su salario, el cual se destina a cubrir necesidades inmediatas, en consecuencia, la prima tiene por objeto satisfacer necesidades extraordinarias. En la Exposición de Motivos se argumentó que --

---

(22) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.II, op. cit., Pág. 175.

"La prima vacacional es un ingreso extraordinario que permite al trabajador disfrutar satisfactoriamente su descanso".

El 25% por concepto de prima fijado como porcentaje mínimo por la L.F.T., frecuentemente es superado a través de la contratación colectiva. Ese porcentaje debe aplicarse sin tomar en cuenta los días de descanso semanal y obligatorio incluidos en el período de vacaciones correspondiente.

Si el patrón paga al trabajador los salarios relativos a las vacaciones, pero además agrega una cantidad superior al monto de la prima fijado por la ley laboral, el trabajador ya no puede exigirla, toda vez que el ingreso extraordinario recibido por el trabajador equivale o puede ser mayor a la prestación que le corresponde de acuerdo con la L.F.T.

En resumen, la prima vacacional se establece ante la necesidad de los trabajadores de disfrutar realmente sus vacaciones porque el salario por concepto de vacaciones se encuentra de antemano utilizado. No obstante lo manifestado, en la realidad los trabajadores de nuestro país generalmente no vacacionan en virtud de que el importe de la prima sigue resultando insuficiente.

#### IV. Salario.

El salario conforme al artículo 82 de nuestra L.F.T. "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Para Mario De la Cueva "el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana o bien, una retribución que asegure al trabajado-

dor y a su familia una existencia decorosa".(23)

Por su parte, Guillermo Cabanellas define al salario como "el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral".(24)

En la definición de Mario De la Cueva observamos que el salario se configura como un elemento indispensable para satisfacer las necesidades del trabajador y en su caso, de su familia en distintos órdenes; por otra parte, maneja aspectos subjetivos tales como la dignidad y el decoro, los cuales responden a las múltiples finalidades del salario con respecto al trabajador. En la definición de Cabanellas se habla de ventajas materiales, lo que se traduce en una prestación de carácter pecuniario o bien, de cualquier otra índole que comprendería lógicamente prestaciones en especie.

En contraposición a la definición legal del salario, Francisco Ramírez Fonseca concibe al salario como "la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado".(25)

La inconformidad de Francisco Ramírez Fonseca deriva de -- que no siempre el salario corresponde a una contraprestación -- originada por el otorgamiento de un servicio por parte del trabajador; en efecto, todo trabajo debe ser remunerado, pero no toda remuneración o salario es consecuencia de un trabajo realizado, prueba de ello, son los descansos semanales y las vaca

(23) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, op. cit., Pág. 297.

(24) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T.I, op. cit., Pág. 572

(25) RAMIREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, op. - cit., Pág. 77.

ciones, situaciones en que existe el pago del salario pese a -- no haber prestación de servicios, aunque cabe aclarar que normalmente el salario se paga como consecuencia de un trabajo -- personal subordinado.

En la L.F.T. de 1931 se hizo una separación del concepto -- de salario y de los factores que integran al salario. El salario se definía en el artículo 84 como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo". (26)

El concepto de salario de la L.F.T. de 1931 desaparece definitivamente la concepción contractualista de este a la cual se dió auge en un principio en donde el salario se vinculaba -- estrechamente con el contrato, figura eminentemente civilista.

El legislador de 1970 sin embargo, vuelve a emplear un término de carácter civil como es el de "contraprestación". En la definición actual del salario se comprende no sólo el desarrollo efectivo de la actividad laboral, sino también la disponibilidad para trabajar y la permanencia del trabajador en el -- centro de trabajo. Espero, el goce del salario no puede condicionarse a que el trabajo se materialice en un producto porque la equivalencia se logra por cuanto el trabajador presta durante cierto tiempo su fuerza a disposición del patrón.

El salario es una contraprestación que se paga al trabajador por parte del patrón por causa del contrato de trabajo, lo cual se traduce en una obligación, sobre todo, de carácter pecuniario a cargo del patrón siempre y cuando el trabajador ponga su actividad personal a disposición de aquel. El salario es un elemento del contrato de trabajo que se origina por el he--

---

(26) Legislación sobre Trabajo, op. cit., Pág. 94.

cho del trabajo subordinado, la persona a cuyo favor se presta un servicio está obligada a remunerar a quien se lo prestó, -- porque todo trabajo o servicio debe retribuirse. Obviamente, -- al no haber prestación de servicios de manera subordinada, no existe obligación de pagar un salario.

El artículo 5o. constitucional en su tercer párrafo apunta al respecto: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento ...".

#### 1. Antecedentes en el Mundo.

La voz "salario" proviene del latín salarium, a su vez derivado de sal porque era costumbre dar a los domésticos en pago una cantidad fija por concepto de salario.

A esta denominación, es decir, la de salario también se le conoce con los nombres de sueldo, remuneración o pago que el trabajador recibe por su trabajo o jornal, aunque tratándose de la retribución nos referimos a la convenida por día entre el patrón y el trabajador por la prestación del servicio personal subordinado.

El salario aparece regulado en varios preceptos del Código de Hammurabi, en donde se señalan los salarios que debían percibir los jornaleros, tejedores, albañiles y personas dedicadas a otros oficios.

El salario también se hace presente en la Edad Antigua durante los primeros siglos de nuestra era con los griegos y los romanos, pero debido a que se convenía por el libre albedrío de las partes, los trabajadores fueron los más perjudicados -- porque el patrón ejercía un dominio abrumador sobre ellos y --

además, debían aceptar las condiciones propuestas o de lo contrario no los empleaban.

Dentro del Derecho Hispánico en los Fueros de Aragón en el título "De Mercenarios" de su libro IV, se establece: "El sirviente mercenario, que no compensa el servicio, pida el salario al dueño; pero si éste niega que le debe tanto o cuanto pide, jurando el criado sobre el libro de la cruz, la cantidad que queda del salario, el amo le paga el salario restante que pidió"; asimismo, a fines del siglo XV durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto del Artífice, que fue la Ley Orgánica del Trabajo para éstos durante los siglos XVI y XVII; el Estatuto establecía que en cada localidad serían fijados por los jueces de paz los salarios corrientes de manera anual y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias. Por otra parte, las Leyes de Indias incluían diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago del salario de los indígenas.

En la Edad Moderna a principios del siglo XVIII, la Nueva Recopilación y disposiciones complementarias contienen numerosas reglas sobre fijación de salarios, con sensible reducción para el de las mujeres, fijado con frecuencia en la mitad; pero con disposición de expedito pago para el jornalero, que solía ser la noche del mismo día en que trabajaba.

En la Revolución Industrial, el salario se fijaba por el patrón sin tomar en cuenta la condición socio-económica del trabajador. Posteriormente, con el intervencionismo estatal se llevan a cabo negociaciones más equitativas; a partir de ese momento y hasta la fecha, en muchos países el salario es fijado por el Estado para contrarrestar de algún modo la posición ventajosa del patrón en cuanto a la determinación del salario.

Para iniciar con la explicación del presente tema, el salario desde el punto de vista de su sistema de valuación se clasifica en salario por unidad de tiempo, salario por unidad de obra, salario por comisión y salario a precio alzado. El artículo 25 de la L.F.T. en su fracción II asevera: "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: ...II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo determinado". A su vez, el artículo 83 de la L.F.T. reconoce la clasificación antes aludida.

El Salario por Unidad de Tiempo es aquel que se calcula tomando en cuenta el lapso de tiempo empleado en el trabajo: hora, día, semana, quincena o mes; es decir, la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Este salario, en comparación con los salarios que mencionaremos a continuación, es el que prevalece en nuestro país debido a la facilidad de su manejo para el patrón porque bastará que durante cierto tiempo el trabajador se encuentre a disposición de él para hacerle el pago de su salario.

El Salario por Unidad de Obra o a Destajo es aquel en que se conviene pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad producida por el trabajador; la suma de las unidades que se realizan durante la jornada será la base para calcular el salario, la naturaleza de las unidades que se toman como base son de diversas características; así tenemos por citar algunas de ellas, las piezas y las toneladas. Además, cuando el salario se fije por unidad de obra, a parte de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la calidad y cantidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna con motivo del desgaste natural sufrido --

por la herramienta como consecuencia del trabajo realizado. De be tomarse en cuenta a la vez, que el salario a destajo pagado al trabajador por las unidades producidas en una jornada de 8 horas de trabajo nunca podrá ser inferior al monto del salario mínimo en una jornada de trabajo con el mismo tiempo, sino -- equivalente o mayor. Cabe aclarar que nos referimos al salario mínimo general vigente del lugar donde se pretenda realizar la comparación con el salario a destajo y no del salario mínimo profesional, aunque hay excepciones al existir oficios que se comprenden en este tipo de salario y por lo tanto, también debe observarse el señalamiento citado en un principio.

La crítica respecto al salario por unidad de obra, radica en el hecho de ser un salario que atenta contra la salud del -trabajador al imponérsele un ritmo acelerado de producción para obtener a cambio su salario y por otra parte, el trabajador disminuye o baja la calidad del producto que elabora porque él sabe que entre más unidades produce mayor va a ser el salario que recibe. Adam Smith considera que se trata de un salario -- agotador pero además perturbador de la salud del trabajador y por su parte, Carlos Marx afirma que el salario a destajo es - un salario cuya esencia y naturaleza se presta a una mayor explotación del trabajador.

El Salario por Comisión consiste en una retribución que ge neralmente es un porcentaje que se paga al trabajador por la - ejecución de una operación de venta, es decir, la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa colocados o vendidos por el trabajador.

El salario por comisión que no reviste complejidad para en tenderlo, crea una incertidumbre en el trabajador para recibir la comisión respectiva porque éste no puede asegurar que durant e cierto tiempo va a vender un número determinado de produc--

tos o servicios, según sea el caso. Definitivamente esta es la principal desventaja que observamos en el salario por comisión en virtud de que si el trabajador no logra vender los productos o servicios a una persona, no obtendrá la comisión correspondiente y por ende, su salario; además, dicha situación no implica una violación al pago del salario porque el mismo está condicionado a una operación de venta.

Finalmente, el Salario a Precio Alzado es aquel en que el trabajador fija una cantidad global por realizar una obra, com-prometiéndose a poner su fuerza de trabajo y el patrón los materiales y equipo de trabajo; la retribución se mide en función de la obra que el patrón se proponga establecer, tener o instalar.

Como podemos notar, el salario a precio alzado presenta características del salario por unidad de tiempo porque la prestación de los servicios por parte del trabajador se cumple en una o varias jornadas de trabajo y del salario a destajo en virtud de que el salario se determina en base a la obra realizada, aunque se trate de sólo una. El salario que se le entrega al trabajador al concluir la obra, no puede ser menor del salario mínimo que perciba un trabajador en el tiempo que dure la terminación de la obra.

En relación a la integración del salario, el artículo 84 de la L.F.T. señala: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". Aún cuando el salario se integra de modo principal en dinero, también lo constituyen la totalidad de beneficios que obtiene el trabajador por sus servicios, los cuales configuran el salario en especie. Por lo tanto, inferi-

mos la existencia de otros 2 tipos de salario, a saber: el salario en efectivo cuyo pago al trabajador se realiza en moneda de curso legal; y el salario en especie, que a diferencia del salario en efectivo, no se abona en moneda. Algunos autores --añaden el salario mixto en donde se presenta una conjunción -- del salario en especie y el salario en efectivo, de elementos variables y de elementos fijos, respectivamente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que "el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas consignadas en el contrato en favor del trabajador".

Los 15 días de salario por concepto de aguinaldo constituye otra de las prestaciones que integran el salario. Contractualmente pueden pactarse la renta de casa, fondo de ahorro y las despesas, por citar algunas, porque son prestaciones que se entregarían al trabajador por su trabajo para beneficio de él y de su familia.

Por otra parte, no integran al salario las aportaciones de las empresas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (IN.FO.NA.VI.T.) y las cuotas de los patronos al I.M.S.S. de acuerdo a lo estipulado por el artículo 143 de la L.F.T. en sus incisos c y g, respectivamente, porque tienen la naturaleza de gastos de previsión social. Las aportaciones al IN.FO.NA.VI.T. según la Suprema Corte de Justicia de la Nación "son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores de manera solidaria, sin incrementar el salario, porque su destino es crear sistemas de financiamiento que le permitan obtener crédito barato para adquirir habitaciones". Tampoco forman parte del salario de acuerdo a -

la L.F.T., el pago por tiempo extraordinario salvo cuando este tipo de servicios se pacte en forma de tiempo fijo; en ese orden, para la Suprema Corte de Justicia de la Nación "el importe de las horas extraordinarias trabajadas y pagadas al trabajador no forman parte del salario para efectos indemnizatorios salvo en los casos en que se paguen en forma fija y permanente", criterio que confirma el previsto por la ley laboral, en el caso de las horas extras.

Los instrumentos de trabajo entregados al trabajador para que desempeñe su labor, tales como herramientas, ropa y otros similares, no integran el salario. El automóvil facilitado a un trabajador, no formará parte del salario cuando se le entregue para el desempeño de su trabajo y no por su trabajo; pero si se le permite al trabajador utilizar el automóvil fuera de las horas de trabajo y en los días de descanso, entonces sí forma parte del salario por convertirse en una prestación a su favor. Los viáticos que son las cantidades entregadas al trabajador para transporte, hospedaje y alimentos con motivo del desarrollo de su trabajo tampoco integran el salario, porque no pueden equipararse a una prestación que reciba el trabajador por su trabajo; su propósito como podemos evidenciar es el de cubrir los gastos del trabajador cuando tenga que viajar a un lugar determinado a efecto de cumplir con el trabajo que realiza en su centro de trabajo.

Los instrumentos de trabajo así como las horas extras también son regulados por el artículo 143 de la L.F.T., estableciéndose tales aspectos con determinadas excepciones para que formen parte del salario.

Asimismo, conforme al artículo 129 de la L.F.T. no se computará como parte del salario, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, para efectos de las -

indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Si el salario se integra con los elementos citados en el artículo 84 de la L.F.T., el factor que sirve de base para el cálculo y pago de prestaciones, es un concepto distinto, porque en algunos casos este factor comprende todos y cada uno de esos elementos y en otros se suman o se disminuyen los elementos ya enunciados. Por ejemplo, en la prestación de habitaciones para los trabajadores el salario se integra únicamente con los elementos señalados en el artículo 84 de la L.F.T.

Roberto Muñoz afirma que "...cuando el legislador utiliza la expresión "se entiende por salario", el vocablo salario lo utiliza con un significado de factor salarial base para el cálculo y pago de esas prestaciones y no en su significado específico de salario porque en este supuesto comprendería todos los elementos a que se refiere el artículo 84 de la ley".(27)

Derivado de lo anterior, podemos decir que el salario integral nos sirve principalmente para el pago de indemnizaciones; es así como este salario se vincula con lo que se ha dado por denominar "salario indemnizatorio", el cual se contiene en el artículo 89 de la L.F.T. de donde se desprenden 3 reglas:

1) En la primera regla se advierte que entre la fecha del hecho originador de la indemnización y aquella verificativa -- del pago, pueden transcurrir días, meses y aún años: el salario de base será el del día en que nace el derecho a la indemnización; si un trabajador se separa del trabajo por causa imputable al patrón, el salario de base será el del día de la separación. Esta disposición tiene una variante cuando ocurre un

---

(27) MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, T.II, Porrúa, S.A., México, 1983, Pág. 150.

riesgo de trabajo, porque existe un período de incapacidad temporal durante el cual el trabajador se considera en servicio; por lo tanto, el salario de base comprende todos los incrementos del mismo. Además, en el salario de base se incluyen todas las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores.

2) La segunda regla se ocupa de los problemas que surgen en los casos del salario por unidad de obra y cuando la retribución es variable, salario a comisión, trabajo a domicilio, - de los autotransportistas de servicio público y otros semejantes: el salario de base será el promedio de las percepciones - obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. La regla también se encuentra sujeta a una variante aunque en esta hipótesis se aplica a los trabajadores en general: si en el lapso de 30 días se decreta un aumento en los salarios, el promedio abatiría el beneficio; por lo tanto, el artículo comentado ordena que el promedio se haga con los salarios posteriores al aumento; y

3) La tercera y última regla se refiere a los salarios fijados por semana o por mes, situaciones en las cuales se dividirá entre 7 o entre 30 para determinar el salario diario.

## 2. Salario Remunerador.

El artículo 85 de la L.F.T. en su primer párrafo señala -- que "el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado -- como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la -- cantidad y calidad del trabajo".

El término "remunerador" se establece en nuestra Constitución en el inciso b del artículo 123 apartado A, el cual decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario no remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Aunque no existe una norma que defina al salario remunerador, se con-

templa su determinación por parte de las Juntas Laborales atendiendo el caso concreto, a través de un estudio de las circunstancias. Además, en el salario remunerador debe intervenir un principio básico de proporcionalidad porque en su valoración - es necesaria la congruencia entre la descripción y características del puesto y la percepción obtenida a cambio del ejercicio del mismo, prescindiendo de las cualidades del trabajador que ocupe o vaya ocupar el empleo respectivo.

Tomando en cuenta el comentario anterior, el salario remunerador debemos entenderlo como aquel que realmente corresponde al trabajo realizado, sin dejar de atender las condiciones bajo las cuales se presta el servicio. El salario remunerador nunca podrá ser menor al fijado como mínimo pero tampoco es necesario que sea igual a éste, sino proporcional a la actividad efectuada por el trabajador.

Pasando a otro tema con relación al salario, la igualdad de salarios fue establecida desde la Constitución de 1917 y se ha mantenido hasta la fecha, sin variación alguna. El artículo 123 constitucional apartado A fracción VII menciona: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad"; a su vez, la L.F.T. en sus artículos 5o. fracción XI y 86 también se refieren a este principio laboral. El primero de ellos sostiene que "...no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ...XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad", el segundo declara que "a trabajo igual, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". La redacción del artículo 86 de la L.F.T. no ha sufrido modificación desde la ley laboral -

de 1931.

En resumen, en el principio de igualdad de salarios debemos tomar en cuenta puesto, jornada, cantidad, calidad, condiciones de eficiencia del trabajo y por último, el salario que deba pagarse, cuyo monto no es la simple cuota diaria, sino todos los beneficios económicos que se otorgan al trabajador; -- además, el campo de aplicación del principio de igualdad de salarios se limita a una empresa determinada, por ejemplo, un trabajador de una empresa refresquera no puede plantear un reclamo de igualdad de salarios ante los tribunales laborales correspondientes respecto de un trabajador que labora en otra empresa refresquera.

A pesar de la previsión del principio de igualdad de salarios tanto por la Constitución como por la L.F.T., dicho principio fija normas particulares para la determinación del salario de ciertos y diversos trabajos especiales como los que se prestan en buques, aeronaves, ferrocarriles y autotransportes, así como los que realizan los deportistas profesionales, actores y músicos, que se consignan expresamente en los artículos 200, 234, 253, 257, 297 y 307 de la L.F.T., respectivamente; y no se consideran violatorios del principio en estudio, porque atienden razones y características particulares, presentes exclusivamente en esos trabajos especiales.

Para concluir con el análisis del salario, hablaremos del plazo para el pago del mismo. El artículo 88 de la L.F.T. expone: "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores; por su parte teniendo un alcance más limitado, el artículo 123 constitucional en su fracción XXVII inciso o apunta: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expre--

sen en el contrato: ...c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal".

Se pone de manifiesto que mientras el artículo 123 constitucional da prioridad al plazo de 8 días para pagar el salario sin explicar el tipo de trabajo, la norma secundaria laboral es más amplia al atenderse por la misma la naturaleza del servicio prestado para determinar el plazo del pago del salario.

La falta de pago del salario en las fechas programadas por el patrón, configura una causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, de conformidad con la fracción V del artículo 51 de la L.P.T. y por lo tanto, corresponderá al trabajador la facultad de ejercer la acción de rescisión ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, independientemente de que el patrón está obligado a pagarle su salario al trabajador.

### 3. Aguinaldo.

En relación al aguinaldo, el artículo 87 de la L.P.T. establece que "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo - - anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste".

El aguinaldo es un derecho de los trabajadores reconocido legalmente a partir de la L.P.T. de 1970. Si bien representaba una innovación para esta ley, no resultaba novedoso para el ámbito del derecho laboral de nuestro país porque algunos contr

tos colectivos de trabajo, como prácticas de una gran cantidad de empresas, ya concedían esa prerrogativa; en la Exposición - de Motivos de la Iniciativa de Ley de 1970 se argumentó: "Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos de trabajo más importantes del país, se les comparó y se extrajo de ello aquellas instituciones más generalizadas estimándose que precisamente por su generalidad responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellos se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad...". La Exposición de Motivos del párrafo respectivo al aguinaldo cita: "El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos - extras, lo que no puede hacer con su salario porque está destinado a cubrir necesidades diarias. El artículo 87 recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del veinte de diciembre de cada año equivalente a quince días de salario por lo menos".

La redacción inicial del artículo 87 sufrió una importante modificación en su segundo párrafo la cual tuvo y sigue teniendo trascendencia. Anteriormente el texto del párrafo segundo indicaba: "Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado". La Suprema Corte de Justicia de la Nación interpretando el párrafo segundo del artículo 87 de la L.F.T., sentó jurisprudencia negando el derecho del pago proporcional a los trabajadores que no se encontraran laborando o prestando sus servicios en la empresa o bien, que no tuvieran vigente su contrato de trabajo antes del 20 de diciembre. Posteriormente, con la reforma planteada por el legislador se dejó inexistente el criterio de la Corte y de esa manera en la actualidad, el patrón tiene la obligación de pagar a los trabajadores que se encuentren en esa hipótesis, la parte proporcional de aguinaldo correspondiente al tiempo trabajado durante un año, independien-

temente de estar laborando en la fecha de pago del aguinaldo.

El aguinaldo constituye una retribución adicional que algunos autores la denominan gratificación anual; sin embargo, en estricto sentido no resulta propio denominarla gratificación, porque la gratificación en materia laboral debemos entenderla como cualquier premio entregado al trabajador por parte del patrón, motivado por un hecho relacionado con la actividad o tarea habitual desarrollada por el propio trabajador; aunque lo más relevante en comentar se refiere al hecho de que la gratificación tiene carácter opcional y por lo tanto voluntario, en cambio, el aguinaldo tiene carácter obligatorio.

#### A) Antecedentes en el Mundo.

El vocablo "aguinaldo" parece derivar de la palabra celta Guinaud que significa regalo de año nuevo. El aguinaldo viene a configurar en muchos países una costumbre que se remonta a los tiempos en que floreció el Cristianismo, es decir, los siglos III y IV, en donde se hacían entregas de pequeñas sumas de dinero o regalos a sirvientes y subordinados por parte de los amos con el fin de conmemorar las fiestas tradicionales -- que se extendían desde la Noche Buena hasta el Día de Reyes; -- incluso se contemplaba a personas de escasos recursos, demostrándose con ello la buena voluntad y la nobleza de los amos al realizar tales acciones. Asimismo, se le encuentra un antecedente filológico (estudio y conocimiento de los fenómenos espirituales manifestados por el lenguaje) en la antigua locución francesa "a qui l'an neuf" que significa a quien el año nuevo, teniendo además, aspecto de salutación u oración de circunstancias. La Academia Española de la Lengua Castellana emplea como sinónimos los términos aguinaldo y aguilando sin aclarar la verdadera raíz de una y otra voz; pese a ello, el manejo de ese término nos hace pensar que su procedencia es to

talmente hispana.

Actualmente, el aguinaldo fuera de considerarlo como una - costumbre, constituye un derecho de los trabajadores y una - - obligación de los patrones, estableciéndose con esos caracte- - res en muchas legislaciones laborales.

Para cuantificar el monto del aguinaldo, debemos tomar en cuenta el salario percibido por el trabajador diariamente y -- las demás prestaciones que emuncia el artículo 84 de la L.F.T.

Por disposición legal, el aguinaldo debe pagarse por los - patrones a más tardar el 19 de diciembre de cada año. Ahora -- bien, ante el caso de la terminación de una relación de traba- - jo antes de la fecha del pago del aguinaldo, el patrón no tie- - ne la obligación de pagar el aguinaldo en la fecha que se pro- - dujo la terminación incluso puede hacerlo hasta la fecha pre- - vista por la ley laboral; sin embargo, generalmente los patro- - nes pagan la parte correspondiente al aguinaldo en el momento de verificarse la terminación de la relación laboral, cualquie- - ra que sea la fecha.

#### V. Salario Mínimo.

De conformidad con el artículo 90 de la L.F.T. "el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el -- trabajador por los servicios prestados en una jornada de traba- - jo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer -- las necesidades normales de un jefe de familia en el orden ma- - terial, social, cultural y para proveer a la educación obliga- - toria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de ins- - tituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del

salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

Analizando el artículo 90 de la ley laboral, se advierte - que el salario mínimo debe pagarse en efectivo al trabajador; por lo tanto, está prohibido realizar o hacer su pago en otras condiciones.

El patrón se encuentra obligado a pagar el salario mínimo al trabajador que tiene asignada una jornada laboral diurna, - nocturna o mixta, siempre y cuando no se haya convenido entre el patrón y el trabajador un salario superior al mínimo; sin - embargo, podrá convenirse por las partes de la relación de trabajo un salario menor cuando la duración de la jornada laboral sea inferior a la máxima fijada por la L.F.T.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Na- - ción sostiene el criterio de que si en un juicio laboral la li- - tis versa sobre el pago del salario mínimo y el patrón afirma que paga al trabajador un salario inferior al mínimo por traba- - jar una jornada laboral por debajo de la fijada como máxima, - el mismo patrón deberá exhibir el documento en que se haga - - constar el pacto respectivo; de lo contrario, el laudo condena rá al patrón al pago del salario mínimo.

En el segundo párrafo del artículo 90 de la L.F.T. se con- - templan las múltiples finalidades del salario mínimo y en su - último párrafo se menciona la importancia de las instituciones así como de las medidas tendentes a proteger el salario míni- - mo, las cuales se consideran de utilidad social y por ende, de orden público.

Guillermo Cabanellas define al salario mínimo como "un lí- - mite retributivo laboral que no cabe disminuir, la suma menor

con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados". (28)

Cabanellas enfatiza en su definición de salario mínimo la naturaleza del mismo al considerarlo como el tope inferior que puede alcanzar el salario del trabajador; por otra parte, se desprende de su definición la prohibición de disminuir el salario mínimo. Finalmente, el autor advierte que el salario mínimo se aplica a un trabajo determinado que en nuestro país puede tener la categoría de trabajo general o profesional y de los cuales hablaremos posteriormente; pero no basta la especificación del trabajo sino también el lugar donde se realiza -- así como el horario del mismo.

La idea del salario mínimo nos puede llevar a presumir la existencia de un salario máximo, que no existe en nuestra ley laboral porque la pretensión del legislador se basó únicamente en garantizar una retribución o ingreso mínimo y no un máximo para el trabajador que desarrolla una actividad calificada o no calificada, profesional y general, respectivamente.

El salario mínimo, de acuerdo a la opinión de Alberto Briceño "tiene un carácter jurídico-económico-social. Es jurídico en tanto que la ley lo establece con carácter obligatorio en toda relación de trabajo. Económico porque para su fijación de bien tomarse en cuenta elementos objetivos que permitan la atención a los aspectos fundamentales de vida de una familia y sus posibilidades de superación. Social, porque al atender las necesidades de la familia cuida y preserva al núcleo social más importante". (29)

(28) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T.I, op. cit., Pág. 589.

(29) BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, - Haria, S.A. de C.V., México, 1985, Pág. 433.

## 1. Antecedentes en el Mundo.

Nueva Zelanda es el primer país en el mundo en establecer el salario mínimo en el año de 1894, el cual fue regulado por una ley especial para aplicarse a los trabajadores de las fábricas. En los años de 1896 y 1909 el estado australiano de -- Victoria y la Gran Bretaña, respectivamente, también regularon al salario mínimo en leyes especiales laborales para aplicarse a los trabajadores de las industrias de cualquier género. Las leyes especiales mencionadas surgieron a raíz del intervencionismo estatal con el propósito de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, las que se deterioraron con la presencia del Liberalismo.

En América, Perú es el primer país en regular al salario mínimo a través de una ley específica de carácter laboral en el año de 1912, aplicándose exclusivamente a los trabajadores urbanos que prestaban sus servicios en las fábricas. Nuestro país estableció el salario mínimo a partir de la Constitución Federal de 1917, cuyo texto consignaba su aplicación para los trabajadores en general.

El Tratado de Versalles en el inciso tercero del artículo 427 declara fundándose en el descontento, en la miseria y en la injusticia social, la necesidad de garantizar un salario -- que asegure condiciones decrosas de existencia.

En el plano mundial, la Convención 26 adoptada en 1928 por la Conferencia General de la O.I.T., instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos. Por aquel proyecto de convención, todo miembro de la O.I.T. que hubiese ratificado tal convenio se comprometía a instituir y conservar métodos que permitían fijar las tarifas mínimas de salario para los trabajadores empleados en la industria o en partes de industria; pero sola-

mente cuando no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios mediante convenios colectivos o de otro modo y donde los salarios sean excepcionalmente bajos.

En la actualidad, el salario mínimo se encuentra regulado en la mayoría de los países en vías de desarrollo y su importancia es tan significativa que representa una garantía inherente a la actividad del trabajador.

En México existen 2 categorías de salarios mínimos:

- 1) El Salario Mínimo General, que se establece para los -- trabajadores cuya actividad se cataloga como no calificada; y
- 2) El Salario Mínimo Profesional, que se aplica a los trabajadores de una rama determinada o a profesiones, oficios o trabajos calificados.

El salario mínimo general se regula desde nuestra Constitución de 1917 en su artículo 123. Por su parte, el salario mínimo profesional data del año de 1962 y se origina como consecuencia de las reformas que sufrió el artículo 123 constitucional a iniciativa del Presidente de la República Adolfo López Mateos. Su establecimiento derivó del incremento permanente en el número de profesiones que por cierto se sigue presentando hasta la fecha; además, en virtud de las peculiaridades de la prestación del servicio manifiestas en esos trabajos, se consideró la necesidad de retribuirlos con un salario mayor, en comparación con los trabajos que se rigen por el salario mínimo general, los cuales no revisten en su ejecución complejidad alguna.

La clasificación de los salarios mínimos se reconoce en la parte inicial del primer párrafo de la fracción VI del artículo 123 constitucional y al inicio de la redacción del artículo

91 de la L.F.T.

Aunque la Constitución en su artículo 123 del Apartado A y la L.F.T. se refieren con amplitud a los salarios mínimos generales y profesionales, ninguno de esos ordenamientos establece un concepto de tales salarios. Sin embargo, de los artículos - 92 y 93 de la ley laboral, preceptos que hablan de la aplicación de los salarios mínimos generales y profesionales, pueden desprenderse los conceptos de uno y otro salario.

Los salarios mínimos generales al igual que los profesionales, pueden comprender una o varias áreas geográficas; los primeros además, pueden extenderse a una o varias entidades federativas.

Por lo que se refiere a la fijación del salario mínimo en sus 2 categorías, el tercer párrafo de la fracción VI del artículo 123 constitucional asevera: "...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". La fijación de los salarios mínimos en nuestro país siempre se ha realizado por un organismo tripartita en -- donde se ven representados los intereses patronales, obreros y del gobierno; el Constituyente de 1917 dispuso que la fijación de los salarios mínimos se haría por comisiones especiales integradas en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación instaladas en cada Estado, obedeciendo tal situación a una distinción de división política. Entre 1917 y 1931 el sistema de comisiones especiales previsto por el Constituyente funcionó de manera precaria y anárquica, porque la expedición de leyes de trabajo locales por cada Estado de la Federación, dentro del marco establecido por la Constitución, se -

desarrolló con múltiples limitaciones, dando lugar en 1929, a las reformas constitucionales, en la que se sustentaría la nueva legislación laboral federal. No obstante lo explicado, la propia L.F.T. expedida en 1931 y las reformas del 6 de octubre de 1933, reforzarían la idea de un sistema de fijación de salarios mínimos constituido por comisiones especiales integradas en cada municipio.

Aún cuando la federalización de la legislación laboral contribuyó a lograr importantes avances en esa materia, también se apreciaban múltiples deficiencias. Por ejemplo, el sistema de fijación de los salarios mínimos, derivado principalmente de la división territorial, no guardaba relación alguna con las características del desarrollo económico regional, por lo que no podía servir de fundamento para la determinación de los salarios mínimos en condiciones favorables y adecuadas. Surge -- así la necesidad de revisar el sistema, al iniciarse la década de los sesentas y darle una organización más acorde con la realidad nacional; se decide que la fijación de los salarios mínimos debería hacerse por zonas económicas y no por municipios, atribuyéndose esa tarea a dos instituciones en la República: -- en 1963 se crea una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos como resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 constitucional y las correspondientes de la L.F.T. en materia de salarios mínimos, cuyo propósito esencial sería procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia. Entre los aspectos más importantes de su desarrollo cabe destacar la desaparición, en 1981, del salario mínimo de los trabajadores del campo, al decidir el Consejo de Representantes la igualdad de las percepciones de aquéllos con la de los trabajadores de las zonas urbanas. La estructura del sistema prácticamente sigue igual, con la salvedad de que únicamente existían 68 Comisiones Regionales hasta el año de 1986, en donde el Con

greso de la Unión y las Legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo Federal cuyo efecto fue reformar sustancialmente el sistema; así por ejemplo, la fracción VI -- del artículo 123 constitucional, desde el primero de enero de 1987, señala a la Comisión Nacional como el único órgano facultado para fijar los salarios mínimos, lo cual a su vez dió lugar a la desintegración del sistema de comisiones regionales -- vigente hasta el 31 de diciembre de 1986. En virtud del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de -- enero de 1988, la L.F.T. sufrió importantes modificaciones en la regulación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, porque se sustituyen las zonas económicas por áreas geográficas en donde existen 3 niveles de salario mínimo aplicables a cada una de esas áreas, con variaciones en los montos del salario tanto del general como del profesional; por otra parte, -- surgen las Comisiones Consultivas que reemplazan a las extintas Comisiones Regionales aunque con funciones más técnicas, -- porque en su actuación realizan estudios e investigaciones sobre la materia y su carácter de consultivo deriva precisamente de la naturaleza de sus funciones.

Para fijar el salario mínimo general se atienden factores económicos, sociales, materiales, industriales y comerciales, así como el área geográfica donde habrá de aplicarse; en cambio, para fijar el salario mínimo profesional se atienden además de los factores ya citados, la actividad que se va a desarrollar, el grado de preparación y la destreza exigida para su realización.

El artículo 96 de la L.F.T. confirma nuestra idea en relación al área geográfica en donde habrán de aplicarse los salarios mínimos, en cualquiera de sus 2 acepciones, es decir, el general y el profesional.

## 2. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Es un organismo oficial tripartita de estudios sobre la materia, que tiene la responsabilidad legal de fijar o determinar la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales en todo el territorio de nuestro país. El artículo 95 de la L.P.T. ratifica su carácter tripartita al disponer que "la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita...".

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CO.NA.SA.MI.) se integra con un Presidente que es nombrado por el Ejecutivo Federal, un Consejo de Representantes conformado por un Presidente que es el mismo de la Comisión Nacional nombrado, como ya dijimos, por el Ejecutivo Federal, dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los cuales sólo tienen voz informativa y un número igual no menor de 5 ni mayor de 15 representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, que son designados para efectuar su gestión durante 4 años; además, se integra con una Dirección Técnica estructurada con un director como titular de la misma y los asesores técnicos que nombre la S.T.P.S., quien también designa a un número igual de asesores técnicos auxiliares elegidos por los trabajadores y los patrones. Finalmente, la Comisión estudiada se integra con Comisiones Consultivas formadas con un Presidente, un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, que no podrá ser menor de 3 ni mayor de 5, un secretario técnico y los asesores técnicos o especialistas de la materia que se estimen convenientes.

Las atribuciones del Presidente de la CO.NA.SA.MI., del Consejo de Representantes, de la Dirección Técnica y de las Comisiones Consultivas se establecen en los artículos 553, 557, 561 y 567 de la L.P.T., respectivamente.

Los salarios mínimos deben fijarse anualmente, pero una --  
vez determinados, pueden en cualquier momento ser revisados, --  
siempre y cuando existan causas económicas que justifiquen su  
modificación; revisión que puede verificarse únicamente a ins-  
tancia de la S.T.P.S., porque a pesar de la autorización que --  
se otorga por la ley laboral a los sindicatos, federaciones y  
confederaciones de trabajadores o de patrones para solicitar --  
la revisión, éstos tienen la obligación legal de dirigir su es-  
crito a la propia Secretaría del ramo para que a su vez, la --  
misma se encargue de hacerla llegar a la Comisión citada. El --  
artículo 570 de la L.F.T. fija las reglas para solicitar la re-  
visión de los salarios mínimos.

El procedimiento de revisión de los salarios mínimos ante  
la C.N.S.M. por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previ-  
sión Social y a solicitud de los sindicatos, federaciones o --  
confederaciones de trabajadores y de los patrones, se detalla  
en los artículos 571 y 573 de la L.F.T., respectivamente; ad--  
virtiéndose en ambos casos, que deben observarse las indicacio-  
nes contenidas en el artículo 574 de la propia ley laboral.

En relación a la vigencia de los salarios mínimos, el pri-  
mer sistema adoptado dió vigencia de 2 años a los salarios m-  
nimos; el segundo, una vigencia de un año y el tercero, que es  
el vigente, tiene una duración imprevisible siempre que no ex-  
ceda de un año.

Debemos advertir que la revisión de los salarios mínimos --  
es un aspecto totalmente diverso a la revisión de los salarios  
contractuales, es decir, los salarios en efectivo por cuota --  
diaria de los contratos colectivos de trabajo y de los contra-  
tos ley, que a su vez constituyen uno de los objetos de la --  
huelga conforme a la fracción VII del artículo 450 de la ley -  
laboral.

Por lo que respecta a la protección de los salarios mínimos, la fracción VIII del artículo 123 constitucional apartado A, menciona: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

Por su parte, el artículo 97 de la L.F.T. establece al respecto: "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo --- 110, fracción V";

Las personas a que se refiere el precepto son la esposa -- del trabajador, si éste es casado, sus hijos, si los tiene, -- sus ascendientes y en su caso, sus nietos si el trabajador ya es abuelo.

"...II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. - Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario";

Las rentas se refieren a las habitaciones dadas en arrendamiento por los patrones a sus trabajadores.

"...III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos -- por estos conceptos...Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario";

En resumen, las aportaciones al IN.FO.NA.VI.T. son objeto de descuento en el salario mínimo cuando un trabajador, percibiendo ese salario, tenga contratado un crédito a su favor; y

"...IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario".

Por último, la ley laboral también permite el descuento -- del salario mínimo cuando el trabajador obtenga un crédito del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).

Realizando un análisis comparativo entre la disposición -- constitucional y la norma secundaria laboral que nos hablan de la protección del salario mínimo, es evidente en la redacción del precepto constitucional el manejo de los términos "embargo", "compensación" y "descuento"; mientras el artículo de la L.F.T. emplea los vocablos "compensación" y "descuento" sin -- utilizar "embargo", aunque usa la palabra "reducción". Por -- otra parte, el contenido del precepto de la ley laboral se hace extensivo al establecer determinadas excepciones que no son consideradas por el dispositivo de nuestra Constitución, de -- ahí que no estimemos al mismo como un principio absoluto. Este criterio también se aplica tratándose del embargo porque la -- L.F.T. contempla un caso de excepción, a saber el artículo 112 de dicho ordenamiento consigna: "Los salarios de los trabajado -- res no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alim -- enticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V".

De acuerdo a un criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aunque el artículo 112 de la ley laboral se contiene en el capítulo de NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO y habla genéricamente de salarios, el salario mínimo también podrá ser objeto de embargo siempre que su propósito sea asegurar pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes o nietos del trabajador. Lo anterior nos lleva a concluir que tanto el salario mínimo como el salario convencional, el cual se pacta entre el trabajador y el patrón en un monto mayor al mínimo, pueden descontarse en el caso de existir pensiones alimenticias que cubrir.

Si se habla de la prohibición de compensación del salario mínimo es porque a este tipo de salario no puede sustituirse con otra clase de prestación. Los vocablos sinónimos "descuento" y "reducción" denotan que el salario mínimo no podrá ser disminuido específicamente en su monto, porque una vez fijado el mismo en un contrato de trabajo en aplicación de la ley laboral, su cuantía no podrá decrecer salvo si se trata de cualquiera de las situaciones previstas como excepciones por la ley citada. La reducción del salario mínimo que perciba un trabajador se considera en la esfera individual como una causa grave de incumplimiento al contrato de trabajo; ahora bien, si se trata de trabajadores que laboran bajo un contrato ley o un contrato colectivo de trabajo debido a que sus salarios generalmente son superiores en cuantía a los fijados para los trabajadores que perciben el salario mínimo general, no se verán afectados por algún descuento en virtud de que no se rebasa el monto establecido como límite.

Ante la falta de contrato de trabajo, se presume la existencia de la relación laboral con la prestación de los servicios, entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe, lo cual puede acreditarse con testimoniales constitutivas

como medios de prueba idóneos para acreditar ese hecho.

Sintetizando, el patrón tiene la obligación de pagar el valor íntegro del salario mínimo al trabajador, salvo que éste - se encuentre con el deber de pagar una pensión alimenticia decretada judicialmente o porque adeude cualquiera de las prestaciones establecidas a su favor en el artículo 97 de la ley laboral. En este último aspecto, los pagos de los trabajadores - por concepto de rentas, créditos del IN.FO.NA.VI.T. o FONACOT justifican su procedencia en virtud de que no disminuyen el salario mínimo, sino al contrario, contribuyen a beneficiar al - trabajador y en un momento dado a su familia pero además en -- otras ocasiones, incrementan su patrimonio.

El impuesto sobre productos del trabajo que paga el trabajador y respecto del cual el patrón se convierte en retenedor del mismo, constituye otro de los descuentos que pueden hacerse al salario mínimo a pesar de no establecerse en el artículo 97 de la L.F.T.

En este sentido y para evitar las inconformidades de los - trabajadores al alegar que no debe hacerseles dicho descuento, consideramos que debe incluirse en el artículo 97 de la ley laboral el pago de impuestos fiscales por parte de los trabajadores, como caso de excepción a la prohibición de descontar el - salario mínimo.

Siguiendo con la idea de los descuentos al salario, el artículo 110 de la L.F.T. determina cuáles son los descuentos -- que pueden efectuarse al salario convencional.

Examinando el artículo 110 de la L.F.T. y comparándolo con el artículo 97 de la misma ley, deducimos que el primero fija mayores porcentajes para el pago de rentas y FONACOT; en el ca

so del IN.FO.NA.VI.T. no especifica el límite del descuento -- que puede sufrir el salario del trabajador. Además, el artículo 110, a diferencia del artículo 97, considera los pagos por concepto de deudas contraídas por el trabajador con su patrón, de las cuotas en cooperativas y cajas de ahorro establecidas - en los centros de trabajo, así como las cuotas sindicales.

Cuando el patrón no cumple con la obligación de pagar el - salario mínimo, se hará acreedor a 2 tipos de sanciones desde el punto de vista jurídico: una de carácter laboral-administrativa y otra de carácter penal. Consecuentemente, el trabajador al que no se le pague el salario mínimo o se le disminuya su - importe, tendrá 2 acciones contra el patrón:

1) Por la vía laboral, puede solicitar la rescisión del -- contrato de trabajo por causa imputable al patrón de conformidad con la fracción V del artículo 51 de la ley laboral. Incluso la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la omisión del pago del salario mínimo constituye una falta de probidad y honrades del patrón.

Independientemente de la acción de rescisión promovida por el trabajador, el patrón se hará merecedor de una multa y de - una pena privativa de la libertad conforme al artículo 1004 de la L.F.T. tomando en cuenta el caso concreto que se presente; aunque como se encuentra prevista por la ley laboral la prisión, se dará la participación respectiva al ministerio público; y

2) Por la vía penal, la omisión en el pago del salario mínimo se equipara al delito de fraude específico conforme a la fracción XVII del artículo 387 del Código Penal para el Distrito Federal. Por tratarse de un delito a instancia de parte, el trabajador deberá presentar su querrela ante la agencia del Mi

nisterio Público para hacer la declaración de los hechos que motivaron su proceder; la agencia deberá ser la del lugar en donde el centro de trabajo se encuentre domiciliado.

#### VI. Normas Protectoras y Privilegios del Salario.

Nuestra L.F.T. protege al salario con una serie de medidas tendentes a lograr ese fin. Las normas protectoras se clasifican en 4 grupos:

- 1) Normas Protectoras del Salario contra el Patrón;
- 2) Normas Protectoras del Salario contra Acreedores del Patrón;
- 3) Normas Protectoras del Salario contra Acreedores del -- Trabajador; y
- 4) Normas Protectoras del Salario en Defensa de la Familia del Trabajador.

##### 1. Normas Protectoras del Salario contra el Patrón.

A) La Libre Disposición del Salario por parte del Trabajador.

El artículo 98 de la L.F.T. señala: "Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula". Por ningún motivo, el patrón puede condicionar a sus trabajadores a destinar su salario en lo que él les diga, porque el aprovechamiento y la utilización del salario corresponde decidirlo únicamente al -- trabajador.

##### B) La Irrenunciabilidad a Percibir el Salario

El artículo 99 de la L.F.T. apunta: "El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados". Por su parte, el artículo 33 de la misma ley en su primer párrafo menciona: "Es nula la re-

nuncia que los trabajadores hagan de sus salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé". Toda persona que presta un trabajo personal subordinado tiene derecho a ser remunerada y por lo tanto, el trabajador no podrá renunciar a percibir el salario en la forma en que se obligó a recibirlo, o sea, por unidad de tiempo, a destajo, por comisión o a precio alzado. Cuando la ley laboral se refiere a salarios devengados se traduce en derechos adquiridos, es decir, que el trabajador ya cuenta con la disposición de reclamar el pago del salario; aunque en tal hipótesis debemos atender los plazos fijados para tal efecto y que de acuerdo a la L.F.T. son de 8 días cuando se ejecute un trabajo material y de 15 días cuando se realice un trabajo diverso al material.

Por otra parte, cabe aclarar que la irremunciabilidad del salario comprende tanto al salario en efectivo como al salario en especie y no únicamente al primero; pero además, esos salarios deben derivar o ser consecuencia de la prestación de servicios en forma personal y subordinada.

Finalmente, si existe una cláusula en un contrato de trabajo que consigne la irremunciabilidad del salario será válida, no así aquella que determine lo contrario.

#### C) El Pago Directo del Salario al Trabajador.

El artículo 100 de la L.F.T. expone: "El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón".

Este derecho se justifica en virtud de que el trabajador es el acreedor del salario; por lo tanto, el patrón deberá pagar el salario al trabajador de modo personal, salvo que éste se encuentre imposibilitado para efectuar su cobro, como lo dicta la ley laboral. Al estar impedido el trabajador para recibir su salario en el lugar y tiempo convenidos, podrá autorizar a un tercero mediante un mandato, para que reciba el importe de su salario. El mandato se ajusta a las reglas del derecho común, o sea, que se le conceda por escrito y ante 2 testigos, los cuales firmarán en la parte respectiva; sin embargo, el trabajador tiene derecho a revocar el poder al tercero antes del momento en que se verifique el pago del salario, pero si el patrón hace caso omiso de ello efectuando la entrega del salario al tercero, no lo liberará de la responsabilidad de pagarle al trabajador su salario. La disposición incluye a los trabajadores mayores de 16 años de edad, porque en la materia laboral se les faculta para contratar.

D) El Salario deberá Pagarse en Efectivo con Moneda de Curso Legal.

El artículo 123 constitucional apartado A en su fracción X correlativo del artículo 101 de la L.F.T. dispone: "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda". No obstante lo señalado por los preceptos, la norma constitucional únicamente se refiere a salario, a diferencia del artículo de la L.F.T. que habla de salario en efectivo, pero en base al tema analizado entenderemos el salario previsto en el artículo 123 constitucional como prestación pecuniaria.

En la Exposición de Motivos respecto al pago del salario en moneda se dijo: "...La parte del salario que debe pagarse en efectivo, que es la parte principal del mismo, no podrá pa-

garse nunca en mercancía...las prestaciones en especie, como - alimentos, vestido, etcétera, deben ser de tal naturaleza que no violen la prohibición que se acaba de citar...". Basándonos en la explicación anterior, salvo las prestaciones en especie pactadas entre las partes de la relación de trabajo, los demás pagos deben hacerse en moneda.

Finalmente, con apoyo en el artículo 4o. apartado 2 del -- Convenio No. 95 de la O.I.T. relativo a la protección del salario y que ya fue aprobado por el Senado de la República de -- nuestro país, se estableció el artículo 102 de la L.F.T. que -- determina la naturaleza así como las finalidades del salario -- en especie. Respecto a la proporcionalidad del salario en espe -- cie, se estiman proporcionadas las prestaciones en especie al importe del salario en efectivo, cuando por ejemplo, el traba -- jador disfruta de alimentos y habitación en un porcentaje equi -- valente al 50%.

#### E) Prohibición del Establecimiento de Tiendas de Raya.

En primer término, el artículo 123 constitucional apartado A, fracción XXVII, inciso e declara nula la cláusula del con -- trato de trabajo que entraña la obligación de adquirir los pro -- ductos o artículos de consumo en tiendas o lugares determina -- dos; el artículo 5o. de la L.F.T. en su fracción IX retoma la prohibición del precepto constitucional antes aludido. Por su parte, el artículo 103 también de la L.F.T., regula el estable -- cimiento de tiendas en donde se expendan productos para los -- trabajadores, de la siguiente manera: "Los almacenes y tiendas de ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o -- varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

I. La adquisición de las mercancías será libre, sin que -- pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda".

El precepto que antecede se complementa con el artículo -- 103 Bis de la L.F.T.

Finalmente, la fracción II del artículo 133 de la L.F.T. - prohíbe a los patrones que exijan a sus trabajadores comprar - sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

Las tiendas de raya representaron un eficaz instrumento de explotación para los trabajadores; además, como los precios de los productos eran muy altos, el poder adquisitivo del salario de los trabajadores disminuía todavía más al comprar esos productos en la tienda propiedad del patrón o de interpósita persona, la cual se constituía como prestanombres para ocultar la propiedad del patrón.

Actualmente, aunque se hace posible el establecimiento de tiendas o centros de consumo y abasto de comestibles, ropa y artículos en general para beneficio de los trabajadores, siempre que medie acuerdo entre éstos y el patrón de una empresa o varios patrones de diversas empresas, en la realidad no ocurre por lo costoso que resulta para el patrón o patrones su constitución. Sin embargo, es común observar en la actualidad que muchos trabajadores, independientemente del pago de su salario habitual, obtienen de los patrones como prestación, la expedi-

ción de vales para adquirir mercancías en centros comerciales de la iniciativa privada o del Gobierno Federal o Local.

F) El Salario no puede Cederse.

El artículo 104 de la L.F.T. dispone: "Es nula la cesión -- de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, -- cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé".

Cuando la ley laboral habla de terceras personas se refiere principalmente a los familiares del trabajador y en segunda instancia a cualquiera otra persona. A pesar de que en el derecho civil y concretamente en materia familiar se permite la -- afectación del salario del trabajador, en el sentido de retenerlo, para garantizar alimentos hablaríamos en todo momento -- de un embargo del salario, pero no de una cesión del mismo. -- Por tal motivo, es necesario conocer el hecho concreto para -- precisar si se va aplicar la L.F.T. o el Código Civil y de ese modo evitar un conflicto de aplicación de leyes.

G) El Pago del Salario no se Suspende.

El artículo 106 de la L.F.T. establece: "La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos mencionados en esta ley".

Las circunstancias que dan lugar a la suspensión en el pago del salario se determinan en la L.F.T. a 2 niveles: cuando la relación de trabajo es individual y cuando ésta es colectiva. Para el primer caso, atenderemos el contenido del artículo 42 de la L.F.T.; y para el segundo, observaremos lo dispuesto en el artículo 427 de la ley citada.

La suspensión de la relación individual por cualquiera de las causas señaladas en el artículo 42 de la ley laboral, provocan a su vez las suspensiones del pago del salario y la presu

tación del servicio, respectivamente. Además, se hace evidente en la suspensión de la relación individual de trabajo y los -- efectos que produce, la vigencia de la relación laboral a ese nivel, porque si hablamos de una afectación definitiva de la - relación de trabajo y no de una afectación temporal como es la que en realidad ocurre, estaríamos en presencia, según el caso, de una terminación o de una rescisión de la relación multi citada.

Por su parte, las causas de suspensión de las relaciones - colectivas de trabajo, al igual que las causas de suspensión - de la relación individual de trabajo, producen los efectos de la suspensión del pago del salario y de la suspensión de la -- prestación del servicio por parte del patrón o empresario y de los trabajadores, respectivamente, debido a que la relación co lectiva, a diferencia de la relación individual de trabajo, im plica pluralidad de trabajadores.

Para finalizar, la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo también se encuentra revestida de un requisito im-- prescindible que es el de la temporalidad, el cual se advierte en la redacción inicial del artículo 427; porque de no ser así se configuraría una causal de terminación de la relación colec tiva de trabajo.

H) Prohibición de Multas a los Trabajadores por parte del Patrón.

El artículo 123 constitucional apartado A en su fracción - XXVII, inciso f, menciona: "Serán condiciones nulas y no obli- garán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: - "...f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa". A su vez, el artículo 5o. de la L.P.T. en su fracción X - declara nula la estipulación que establezca en un contrato la- boral, la facultad del patrón de retener el salario por concep

to de multa; finalmente, el artículo 107 de la L.F.T. prohíbe la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto. La prohibición se estableció porque los patrones sancionaban a sus trabajadores imponiéndoles multas, cuando éstos incurrieran en alguna falta de cumplimiento al contrato de trabajo o al reglamento interior del centro de trabajo; pero al ya no permitirse, si el patrón procede de esa manera cometerá una violación a la norma laboral y por lo tanto será sancionado por la autoridad administrativa laboral correspondiente.

#### I) Lugar de Pago del Salario.

El artículo 108 de la L.F.T. expone: "El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

La finalidad de esta disposición legal es evitar que el pago del salario de los trabajadores se lleven a cabo en lugares ajenos a donde desempeñan habitualmente sus labores; lo cual provocaría un traslado innecesario con la consecuente pérdida de tiempo. No obstante, en un momento determinado el patrón conjuntamente con el trabajador pueden fijar un lugar diverso al centro de trabajo para que se realice el pago del salario, siempre y cuando exista una causa justificada. Tampoco hay inconveniente cuando los trabajadores que laboren en lugares de recreo, locales o establecimientos cuya naturaleza sea particular como por ejemplo las cantinas, les sean pagados sus salarios en esos lugares; esta última postura se confirma en el artículo 123 constitucional apartado A, fracción XXVII, inciso d y en el artículo 5o. fracción VIII de la L.F.T.

El lugar de pago del salario se complementa con los artículos 89 y 109 de la L.F.T.; el primero de ellos indica el plazo para realizar el pago del salario, que como ya dijimos, es de

8 días si se desarrolla un trabajo material y de 15 días si se trata de otro tipo y el segundo precepto señala el día y la hora del pago del salario en los siguientes términos: "El pago - deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación".

J) Las Deudas Contraídas por los Trabajadores con sus Patrones no causan Intereses.

El artículo 111 de la L.F.T. determina: "Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso - devengarán intereses".

El precepto al no realizar distinción alguna con relación a los adeudos de los trabajadores con sus patrones, es obvia - la aplicación de dicha prohibición a toda clase de deudas y no únicamente a las establecidas en la fracción I del artículo -- 110 de la L.F.T., que ya comentamos.

2. Normas Protectoras del Salario contra Acreedores del Patrón.

A) Preferencia de los Salarios sobre Créditos.

El artículo 123 constitucional apartado A en su fracción - XXIII especifica: "Los créditos en favor de los trabajadores - por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros créditos en los casos de concurso o de quiebra". Por su parte, el artículo 113 de la L.F.T. establece: "Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos -- los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón".

Entre el precepto constitucional y el artículo de la ley - laboral se hace patente una diferencia, porque el primero establece la preferencia ante el concurso o quiebra de la empresa; en cambio el segundo, contempla la preferencia en relación a - los acreedores con garantía real, al fisco y al I.M.S.S.

Por lo que respecta a las indemnizaciones, también quedan protegidos el importe de 3 meses de salario y los salarios ven- cidos al ser considerados por la L.F.T. como tales.

El procedimiento sobre la preferencia de créditos se men-- ciona en los artículos 979 a 981 de la L.F.T.

B) Preferencia de los Salarios ante el Concurso de Acreedo res o Quiebra de la Empresa.

El artículo 114 de la L.F.T. complementa al artículo 113 - de la misma ley laboral y a su vez se vincula con el precepto constitucional antes aludido al disponer: "Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o su cesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al em-- bargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los sa- larios e indemnizaciones".

La preferencia de créditos se determina en los salarios de vengados por los trabajadores durante el año anterior a la fecha de la declaración de la quiebra o del concurso. Asimismo, la ley laboral faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que embargue bienes suficientes propiedad de la empresa - o, tratándose de persona física, del patrón y en su caso, cuan- do no se verificaren los pagos correspondientes al remate de di- chos bienes, siempre que el propósito sea garantizar el pago - de salarios o bien, de las indemnizaciones adeudadas a los tra- bajadores.

A pesar de que en la L.F.T. el pago del salario, equiparándolo a un crédito del trabajador frente a su patrón, tiene un carácter prioritario porque el patrón está obligado a pagarlo en el lugar y tiempo fijados; la Ley de Quiebras en su artículo 262, ubica el pago del salario del trabajador en último plo entre los acreedores que denomina "privilegiados", ante la declaración de quiebra en un centro de trabajo constituido como sociedad mercantil, siempre que ese salario no haya sido pagado al trabajador durante el año anterior a dicha declaración que realiza el juez civil. La razón se justifica en virtud de que la Ley de Quiebras persigue propósitos y tiene consecuencias de índole económico; en cambio, la finalidad de la ley laboral es eminentemente social.

Finalmente, aunque no se contiene en el capítulo de la ley laboral relativo a las normas protectoras y privilegios del salario, la preferencia de asegurar salarios de los trabajadores antes de estallar una huelga, se constituye sin duda alguna como una norma protectora del salario, de acuerdo a lo dispuesto por la fracción I del artículo 924 de la L.F.T.

3. Normas Protectoras del Salario contra Acreedores del --  
Trabajador.

Comprenden el pago directo del salario al trabajador, la -  
inembargabilidad del salario y la prohibición para ceder el salario; aspectos que ya analizamos en las normas protectoras --  
del salario contra el patrón.

4. Normas Protectoras del Salario en Defensa de la Familia  
del Trabajador.

A) Prohibición de la Transmisión de Deudas del Trabajador.  
El artículo 123 constitucional apartado A en su fracción -

**XXIV** determina que "de las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, sólo será responsable el mismo -- trabajador y, en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas -- deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes".

Anteriormente, las deudas de los trabajadores podían transmitirse a sus familiares, lo cual provocaba un total sometimiento no sólo hacia el trabajador sino también hacia sus familiares, a veces interminable. En la actualidad se impide que cualquier familiar del trabajador se convierta en deudor del patrón con motivo de un adeudo personal del primero, es decir, del trabajador hacia el patrón; ni aún con la muerte del mismo trabajador, porque en este caso se configura una causa de terminación de la relación individual de trabajo. Por lo tanto, las deudas del trabajador que hayan quedado pendientes de liquidar no podrán extenderse a otros miembros de su familia.

**B) Transmisión de los Derechos y Acciones de los Trabajadores.**

El artículo 115 de la L.F.T. declara: "Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio".

El precepto consigna un derecho de los beneficiarios del trabajador que muere como consecuencia de un riesgo de trabajo o por cualquiera otra causa, para reclamar las prestaciones -- adeudadas a favor del trabajador.

Los beneficiarios de la indemnización ante la muerte del -- trabajador se emuncian en el artículo 501 de la L.F.T.

Además de las normas protectoras del salario explicadas, - encontramos en este capítulo de la L.F.T. una disposición que en estricto sentido no podemos considerarla como una norma protectora del salario sino como una prohibición para los centros de trabajo en razón de que establezcan expendios de bebidas em- briagantes y de casas de juego de azar y de asignación en un - radio de 4 kilómetros cuando dichos centros de trabajo se ubi- quen fuera de las poblaciones; asimismo, se señala que para -- los efectos de la ley laboral, son bebidas embriagantes aque- llas cuyo contenido alcohólico exceda del 5% (artículo 116 de la L.F.T.).

#### VII. Participación de los Trabajadores en las Utilidades - de las Empresas.

Para iniciar con la explicación del presente tema transcri- biremos y analizaremos las definiciones de 2 autores con res- pecto a esta prestación laboral de los trabajadores que tiene un papel de primer orden en el ámbito del derecho del trabajo.

Mario De la Cueva argumenta que "la participación obrera - en las utilidades, es el derecho de la comunidad de los traba- jadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios". (30)

En la definición anterior notamos el mismo criterio de la ley laboral, en el sentido de referirse únicamente a las utili- dades generadas por las empresas o personas jurídicas, ignorán- dose por completo las utilidades generadas en los centros de - trabajo donde el patrón es una persona física; por tal motivo

---

(30) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Traba- jo, T.I, op. cit., Pág. 331.

debemos advertir que, tanto las empresas o unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios como los patrones personas físicas que tengan a su servicio trabajadores, están obligados legalmente a repartir utilidades entre los mismos cuando éstas se generen en los respectivos procesos productivos.

En segundo y último término, para Miguel Borrell Navarro - "el reparto de utilidades es una institución legal...y consiste en el derecho de los trabajadores de planta o eventuales, - sean o no sindicalizados cuando han prestado servicios a una - empresa durante sesenta días o más, a recibir de ésta cuando - tiene utilidades, un porcentaje de las mismas, prestación de - carácter anual y adicional que es independiente y distinta del sueldo o salario...". (31)

En la definición de Borrell Navarro se manejan diversos aspectos; en primer lugar, reconoce el derecho a participar en - las utilidades de las empresas, incluso lo jerarquiza al considerarlo como una institución. Por otra parte, habla de los trabajadores de planta que son aquellos cuyos servicios son prestados al patrón en forma permanente y de los trabajadores eventuales, los cuales prestan sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, por ejemplo, el --trabajador contratado por cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento. Asimismo, establece el mínimo de tiempo previsto por la ley laboral para gozar del derecho a las utilidades siempre que éstas existan; finalmente, el autor hace una - aclaración en el sentido de no confundir el salario que percibe el trabajador como consecuencia de la prestación de sus servicios, con el salario pagado por concepto de aguinaldo, por--

---

(31) BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., Pág. 189.

que uno y otro salario son distintos e independientes a la hora de compararlos.

La participación de utilidades constituye en estricto sentido, un derecho colectivo porque corresponde ejercerlo a los trabajadores considerados en su conjunto; prueba de ello es -- que el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o -- la coalición de trabajadores son los únicos facultados para -- exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas a la participación de las utilidades, pero nunca a un trabajador considerado individualmente, configurándose además el primer caso, como una de las causas de procedencia de la huelga conforme a la fracción V del artículo 450 de la L.F.T.; sin embargo, la -- participación de las utilidades se proyecta en un beneficio individual porque cada trabajador recibirá la parte proporcional que le corresponda de las mismas.

Aunque la Constitución y la L.F.T. no definen a la participación de utilidades, sí es reconocida por los ordenamientos -- citados; en el primer caso, por el artículo 123 constitucional apartado A en la parte inicial del primer párrafo y en el segundo caso, por el artículo 117 de la L.F.T. también en su parte inicial.

#### 1. Antecedentes en el Mundo.

Algunos autores encontraron un remoto antecedente de la -- participación de utilidades en la Ordenanza de Minería de 1776 mediante la cual se otorgaba a los trabajadores la mitad del -- metal extraído de las minas, una vez descontado el asignado como tarea. Empero, no podemos considerar que el trabajador participaba en los beneficios porque necesitaba agotar la tarea, o sea, la cantidad de mineral previamente fijado y si excedía entonces se le entregaba la mitad, de lo contrario, no gozaría

de ese derecho.

La mayoría de los autores coinciden que el reparto de utilidades fue establecido por algunos patrones, primero en los Estados Unidos de Norteamérica y después en Francia; en su establecimiento no intervinieron ni los trabajadores ni el Estado, porque se produjo por una necesidad social con el afán de estimular la producción. En 1794 Albert Gallatin, quien después sería Secretario de Comercio de los Estados Unidos de Norteamérica, implantó por primera vez aunque en forma rudimentaria un reparto de utilidades con sus trabajadores en la fábrica de vidrio de su propiedad, en New Geneve, Pennsylvania. En 1876, la empresa Leather Company of Worcester en Massachusetts establece un plan de reparto y en 1892 nace en ese país la primera asociación de reparto de utilidades. En Francia, se señala como precursor del sistema que les permite a los trabajadores participar de los resultados económicos favorables de la empresa a Juan Leclair quien en 1827 en la ciudad de París retribuye a sus trabajadores con un salario superior al usual -- equiparable a una participación; a partir de 1842 y hasta su muerte en 1872 aplicó dicho sistema, representando para él la acumulación de una considerable fortuna y para sus trabajadores una excelente paga.

Otros autores expresan que el derecho a la participación de utilidades se debió a Roberto Owen en sus propiedades e industrias de Escocia a principios del siglo XIX; y finalmente tenemos a Godin, empresario francés que en el año de 1880 no sólo concedió iguales beneficios a sus obreros sino terminó -- por donarles las fábricas de su propiedad.

## 2. Antecedentes en México.

En relación a los antecedentes de la participación de las utilidades en nuestro país, Ignacio Ramírez en la Asamblea - - Constituyente de 1857 se mostró partícipe de la idea de que la única respuesta a los problemas sociales de la época era lograr una justa distribución de la riqueza, por lo que al aplicar ese principio a la materia laboral se traduce en un adecuado equilibrio entre los factores de la producción, es decir, - el capital representado por el patrón y el trabajo representado por el obrero. El logro de ese objetivo se iba a realizar, entre otros aspectos, mediante la repartición de las utilidades generadas por las empresas, el mecanismo sugerido era dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario además de asegurar el salario o pago habitual al trabajador por parte del patrón; sin embargo, esa aspiración quedó en el vacío, ya que aquella sociedad carecía de sensibilidad para la justicia social y por ende, para la clase trabajadora al existir la - - preeminencia de los intereses burgueses protegidos en todo momento por el Estado.

En 1914, Antonio Sarabia proponía en el Proyecto de la Ley Reglamentaria del Artículo 5o. constitucional, precepto regulador de la materia laboral, que las utilidades generadas en las empresas con capital superior a mil pesos, cuyo financiamiento requiere trabajo permanente y regular, pertenecería y se dividiría anualmente entre los empleados y trabajadores, sin importar su categoría en proporción a sus sueldos o salarios y el número de días que hubieran trabajado.

El Congreso Constituyente de 1916-1917 consagra las normas básicas de la relación de trabajo. Entre las intervenciones referentes al reparto de utilidades, destaca la de Carlos L. Gracida que en su discurso se pronunció en favor de los trabajado

res para que se les otorgara el derecho a obtener una participación en los beneficios de las empresas, pero nunca en las -- pérdidas. La comisión encargada de proponer el texto del na -- ciente artículo 123 constitucional integrada por los diputados Mígica, Recio, Colunga y Monzón en su dictamen, también defendió y se mostro partícipe del derecho de los trabajadores para obtener una participación en las utilidades de las empresas, -- incluso les hicieron saber a los empresarios que esta conce -- sión no representaba desventaja alguna para ellos sino al con -- trario, era provechoso para ambas partes en muchos aspectos, -- sobre todo económicos.

El texto original de la fracción VI del artículo 123 constitucional apartado A disponía: "...En toda empresa agrícola, fabril, comercial o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como in -- dica la fracción IX". (32)

A su vez, la fracción IX determinaba: "La fijación del tipo de salario y de la participación en las utilidades...se hará por comisiones especiales que se formarán en el municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje -- que se establecerá en cada Estado". (33)

El defecto de las decisiones de los diputados constituyentes consistió en no precisar las bases para el reparto y monto del porcentaje a repartir, por estimar que las comisiones podían hacerlo tomando en cuenta las posibilidades de cada re -- gión. La consecuencia de ello fue que la prestación referida -- figurara sin una adecuada observancia y aplicación.

---

(32) Legislación sobre Trabajo, op. cit., Pág. 15.

(33) Ibidem, Pág. 16.

Los diputados de la Legislatura del Estado de Veracruz en 1921 reformaron su ley del trabajo, motivados por el hecho de que los trabajadores realmente disfrutaran de esa prestación; el texto de la ley con la reforma planteada quedó de la manera siguiente: "Se entiende por utilidad la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido, el porcentaje que correspondiera al trabajador nunca sería menor del diez; las utilidades se repartirían en proporción a los salarios percibidos por cada trabajador". Aunque fue evidente la buena intención de los diputados para que se diera un disfrute auténtico de la participación de utilidades, no lograron su propósito, pero sí se presentaron importantes avances en ese renglón.

La L.F.T. de 1931 no reguló en sus disposiciones el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas. El 21 de noviembre de 1962 se reformó la fracción XI del artículo 123 constitucional apartado A y el derecho al reparto quedó consignado en la fracción IX del mismo ordenamiento. En la Exposición de Motivos de la iniciativa presidencial de Adolfo López Mateos se asentó: "Una de las aspiraciones legítimas de la clase trabajadora es la de tener derecho a participar en las utilidades de las empresas sin haberlo logrado, porque las comisiones municipales especiales que deben fijar dicha participación carecen de capacidad para ello, ya que la determinación del porcentaje que haya de corresponder a los trabajadores debe hacerse con un criterio uniforme y previo estudio minucioso de las condiciones generales de la economía nacional". Además, se crea la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas - (C.N.P.T.U.E.) con facultad para fijar el porcentaje de utilidades a repartir entre los trabajadores; para tranquilidad de los patrones, se determina que ese derecho no implica intervenir en la dirección o administración de las empresas por parte

de los trabajadores. Con base en las reformas constitucionales se modificó también la L.F.T. a efecto de regular esa prestación de los trabajadores.

Los principios fundamentales de la reforma constitucional de 1962 fueron:

1) Las utilidades de las empresas se definen como la cantidad que sirve de base para la aplicación de la Ley del Impuesto sobre la Renta (L.I.S.R.);

2) El reparto de utilidades tendrá que verificarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual;

3) El derecho de los trabajadores a conocer la declaración anual que los patronos presenten ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (S.H.C.P.) y formular las observaciones - que juzguen convenientes;

4) El monto se divide en dos partes: la primera, se distribuirá por igual entre los trabajadores en función del tiempo - de servicios prestados; la segunda, en razón de los salarios - devengados por cada trabajador;

5) El salario se entiende para este sólo efecto, como la - cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota dia--ria, sin tomar en cuenta gratificaciones, percepciones y demás prestaciones;

6) Se señalan las empresas exentas así como las personas - que no gozarán de reparto o que lo harán en forma limitada;

7) Las madres trabajadoras durante los períodos pre y post natales se considerarán en servicio activo y por lo tanto, gozaran de la participación de utilidades; en cambio, los traba-jadores con menos de 60 días de servicio en el año no partici-pararán; y

8) Se declara que la participación de utilidades no forma parte del salario para efectos de pago de indemnizaciones.

En la iniciativa de la L.F.T. de 1970, en el renglón de reparto de utilidades se contemplaron los aspectos siguientes:

1) Para que los trabajadores puedan formular sus objecio--nes a la declaración anual, el patrón debe entregarles junto - con las copias de su declaración, una copia de los anexos que la acompañen. El sector patronal se opuso, argumentando que -- esa situación lesionaba el principio de confidencialidad de -- las informaciones, al imponer la obligación de entregar la de--claración y copias de los anexos a los trabajadores, con funda--mento en disposiciones del Código Fiscal de la Federación y de la L.I.S.R. que obligan a guardar reserva y discreción en los asuntos concernientes a la declaración. La S.T.P.S. a través - de un informe oficial respondió al sector patronal que la fina--lidad de la medida era hacer llegar a los trabajadores no sola--mente la carátula de la declaración del impuesto sobre la renta, sino también los anexos de la misma para que éstos puedan analizarla satisfactoriamente. Pese a que la L.F.T. de 1931 -- obligaba a los patrones a poner en conocimiento de sus trabaja--dores la declaración anual incluyendo los documentos que de--bían presentarse ante la S.H.C.P., en la realidad los patrones no acataban esa norma, pero tampoco los trabajadores mostraban interés para que se cumpliera;

2) A fin de evitar abusos, se dispone que los trabajadorea de confianza tengan un derecho limitado a participar cuando su salario sea superior al que corresponde al máximo salario del trabajador de planta, el cual se tomará como base para calcu--lar su participación, incrementándolo únicamente en un 20%. El sector patronal también se inconformó con esta medida señalando que se reducía indebidamente el salario de los trabajadores de confianza para los efectos de participación, violándose ade--más el principio de justicia distributiva. La S.T.P.S. oficial--mente rindió un informe por virtud del cual hacía manifiesta - la necesidad de limitar el derecho de los trabajadores de con-

fianza a participar en las utilidades, precisamente por un criterio de justicia distributiva, porque los salarios elevados, reales o nominales lesionaban el derecho de los demás;

3) La revisión del porcentaje determinado por la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades puede iniciarse a solicitud de los trabajadores o de los patrones y en su caso, cuando la S.T.P.S. lo juzgue pertinente, en virtud de estudios e investigaciones que justifiquen su procedencia;

4) Se insiste que la participación de las utilidades es una de las instituciones legales tendentes no sólo a mejorar los ingresos de los trabajadores, sino también para conseguir periódicamente la armonía de los intereses entre capital y trabajo;

5) Se precisa que la facultad de la C.N.P.T.U.R. es determinar el porcentaje aplicable y no la autorización para hacer deducciones sobre el porcentaje fijado o para establecer diferencias entre las empresas; y

6) Se crea como causal de huelga al exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación en las utilidades. A pesar de la oposición del sector patronal para la regulación de esta causal de huelga en la L.F.T., solicitando incluso la supresión de la misma; no prosperó su petición al ratificarse por la Secretaría del ramo la propuesta inicial.

### 3. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Es un organismo oficial dependiente de la S.T.P.S. cuya principal función es fijar el porcentaje a repartir en las utilidades de las empresas, de acuerdo a lo que dispone el artículo 575 de la L.F.T.

La estructura y funcionamiento de esta Comisión es semejante al de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, aunque

lógicamente, cada una de ellas cumple con un objetivo específico y diverso a la vez. La C.N.P.T.U.E. al igual que la de los Salarios Mínimos se integra con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica; difieren en las llamadas Comisiones Consultivas, las cuales únicamente se establecen en la estructura de la CO.NA.SA.MI.; las demás diferencias entre ambas comisiones se relacionan directamente con la naturaleza de las funciones realizadas por cada una de ellas.

Los deberes así como las atribuciones del Presidente de la C.N.P.T.U.E., del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica se señalan en los artículos 578, 581 y 584 de la ley laboral, respectivamente. Prácticamente, las reglas aplicables a los órganos de la CO.NA.SA.MI. también se observan por los órganos de la C.N.P.T.U.E. conforme a la L.P.T., aunque debemos tener siempre en cuenta, que las reglas fijadas para la CO.NA.SA.MI. necesitamos adaptarlas a la actividad realizada por la C.N.P.T.U.E.

En el funcionamiento de la C.N.P.T.U.E., el Presidente de la Comisión publicará un aviso en el Diario Oficial de la Federación, concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de 3 meses para que presenten sugerencias y estudios, -- acompañados de las pruebas y documentos correspondientes; la Comisión dispondrá de un término de 8 meses para que la Dirección Técnica desarrolle el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes, el cual dictará la resolución dentro del mes siguiente, expresando los fundamentos que la justifiquen y fijando el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable. Finalmente, el Presidente ordenará la publicación de la resolución en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los 5 días siguientes. Estas reglas se contienen en el artículo 586 de la L.P.T.

Por lo que respecta a la determinación del porcentaje por concepto de utilidades, el artículo 123 constitucional en su fracción IX, inciso b, correlativo del artículo 118 de la ley laboral establece: "Para determinar el porcentaje de utilidades, 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". Sin embargo, consideramos que los preceptos citados no deben incluir los dos últimos aspectos, es decir, el interés razonable que debe percibir el capital y la reinversión de capitales; porque el primero da la pauta a que la C.N.P.T.U.E. particulariza la protección al sector patronal y el segundo, provoca la extensión del campo industrial que beneficia únicamente a los patrones desde el punto de vista económico.

En relación a la revisión del porcentaje, el artículo 123 constitucional apartado A, fracción IX, inciso c, señala: "La misma Comisión podrá revisar el porcentaje cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen"; este criterio se reproduce de igual manera en el artículo 119 de la ley laboral al consignarse por el mismo que la C.N.P.T.U.E. podrá revisar el porcentaje fijado por ella. Para la revisión del porcentaje, la C.N.P.T.U.E. se reunirá por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen, o bien, a solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, de acuerdo con los artículos 587 al 590 de la L.F.T., los cuales establecen las reglas procedimentales de la revisión del porcentaje de las utilidades.

Para determinar el monto de las utilidades, se tomará como base la renta gravable de cada empresa, de conformidad con las disposiciones de la L.I.S.R. (artículo 123 constitucional apartado A, fracción IX, inciso e). La explicación anterior se complementa con el artículo 120 de la L.F.T. al apuntar: "El porcentaje fijado por la Comisión Constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta". En síntesis, el monto de las utilidades se basará en el porcentaje determinado por la C.N.P.T.U.E., fijándose el mismo sobre la renta gravable de las empresas, según su declaración anual del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal respectivo.

Mario De la Cueva opina con relación al porcentaje de utilidades que "...el porcentaje obrero debe ser un tanto por ciento que se otorgue por el trabajo, una participación justa en los beneficios de la producción, para los fines del derecho del trabajo, de sus principios, normas e instituciones; son -- una aproximación cada vez mayor a la idea de justicia social, aspiración que todo obrero quisiera verla realizada para mejorar su condición de vida en todos los niveles; pero ha de ser también un porcentaje que al mismo tiempo permita la vida de la empresa y su crecimiento".<sup>(34)</sup>

A la fecha la C.N.P.T.U.E. ha dictado 3 resoluciones donde se fija el porcentaje a repartir por utilidades, a saber:

1) La primera resolución data del 12 de diciembre de 1963, en donde se determinó como porcentaje el 20%. Aunque puede pa-

(34) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., Pág. 336.

recer extraordinario el logro obtenido por los trabajadores, - la aplicación de la resolución resultó anticonstitucional en - virtud de que no se tomaron en cuenta los elementos consigna- dos por la propia Constitución para fijar el porcentaje y que ya mencionamos; además, se estableció una tabla para obtener - un supuesto factor de relación entre capital y trabajo señala- do por el patrón a fin de que éste decidiera el monto del capi- tal invertido y de los salarios pagados a sus trabajadores du- rante el ejercicio anual respectivo;

2) La segunda resolución se dictó por la C.N.P.T.U.E. el - 11 de octubre de 1974 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de octubre del mismo año, determinándose - como porcentaje el 8%. A diferencia de la resolución anterior, en ésta si se contemplaron los elementos constitucionales para establecer el porcentaje y a similitud de la resolución del -- año de 1963, se dispuso sostener un único porcentaje para apli- carlo a todas las empresas; y

3) La tercera resolución data del 28 de febrero de 1985 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de -- marzo del mismo año, fijándose el 10% como porcentaje a repartir por concepto de utilidades; éste porcentaje es el que se - aplica actualmente en los centros de trabajo.

Por otra parte, el ejercicio del derecho de los trabajado- res a impugnar la declaración anual del impuesto sobre la renta del patrón se reconoce constitucionalmente en el artículo - 123 del mismo ordenamiento en su apartado A, fracción IX, parte final del inciso e, enunciando que "...los trabajadores po- drán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzgue conve- nientes, ajustándose al procedimiento que determina la ley". A su vez, el artículo 121 de la L.F.T. regula el derecho de los trabajadores a formular objeciones a la declaración presentada por el patrón ante la S.H.C.P., estableciendo el procedimiento

para tal efecto. A pesar de que por disposición de la L.F.T. - no son recurribles las resoluciones a las impugnaciones formuladas por los trabajadores, podrá interponerse contra ellas el juicio de amparo en los términos de la ley de la materia.

En el derecho laboral existe el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la L.F.T.; en el mismo se establece el procedimiento y por ende, el seguimiento de las objeciones formuladas por los trabajadores así como de los repartos adicionales. En base a este Reglamento, los trabajadores deberán presentar su solicitud de objeción ante las dependencias de la S.H.C.P. respectivas. Los trabajadores pueden ser representados en la tramitación correspondiente por funcionarios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ya sean Federales o Locales, de acuerdo a la jurisdicción a la que pertenece la empresa. También en el Reglamento se estipula la creación de una comisión intersecretarial integrada por igual número de funcionarios designados por los titulares de la S.H.C.P. y de la S.T.P.S., para atender las quejas planteadas por los trabajadores ante el incumplimiento del Reglamento por parte de la autoridad competente; lo cual constituye un acierto del legislador para garantizar plenamente el ejercicio del derecho multicitado.

El procedimiento para el reparto anual de utilidades de las empresas tiene las siguientes etapas:

- 1) Nos debemos ubicar en el ejercicio fiscal anual respectivo, cuya periodicidad abarca desde el 1o. de enero hasta el 31 de diciembre;
- 2) Presentación de la declaración anual y pago del impuesto sobre la renta por las empresas o por el patrón persona física ante la S.H.C.P., el plazo establecido para tal efecto es de 3 meses una vez terminado el ejercicio fiscal correspondiente;

3) Entrega a los trabajadores de la copia de la declaración. El plazo es de 10 días contados a partir de la fecha en que el patrón presenta su declaración fiscal;

4) Revisión de los anexos de la declaración de la empresa o en su caso, del patrón persona física por parte de los trabajadores, la cual se hará durante los 30 días hábiles siguientes a la fecha de la entrega de la copia de la declaración;

5) Presentación del escrito de objeciones ante la S.H.C.P. para el caso de que los trabajadores impugnen la declaración anual del impuesto sobre la renta. El plazo es de 30 días contados a partir del vencimiento del término de los días estipulados para la revisión de los anexos; y

6) Integración de la Comisión Mixta para la formulación -- del proyecto de reparto individual de utilidades. El plazo no se encuentra previsto por la ley laboral, pero es conveniente hacerlo dentro de los 10 días siguientes, contados a partir de la entrega de la copia de la declaración a los trabajadores o a los representantes de los mismos.

La Comisión Mixta de Participación de Utilidades es un órgano obrero-patronal, es decir, bipartita que se integra por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón encargada de elaborar el proyecto de reparto individual de utilidades entre los trabajadores de la empresa. En el caso de existir un conflicto entre ambas representaciones derivado de un desacuerdo en la determinación de la participación de cada trabajador, se faculta a una autoridad del trabajo como es la Inspección del Trabajo, para que a través de un inspector federal o local, decida al respecto. El artículo 125 de la ley laboral en sus fracciones I y II reiteran lo expresado anteriormente, aunque también las fracciones III y IV del mismo -- precepto complementan este aspecto al mencionarse que "los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de quince días; y si formulan obje--

ciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días". Además, - se faculta al inspector, previa solicitud de los trabajadores, para que intervenga en la integración de la Comisión en el supuesto de que las empresas se abstuvieran de designar a sus representantes, advirtiéndose que si las empresas mantienen esa actitud, el inspector del trabajo podrá hacerlo en rebeldía, - dictando inclusive las resoluciones necesarias para y con el propósito de acatar las normas laborales. Es conveniente levantar un acta de integración e instalación de la comisión mixta, firmada por las personas que intervengan para tal efecto.

La información y documentos que el patrón o la empresa están obligados a proporcionar a la comisión mixta son:

- 1) Nómina y listas de raya del personal sindicalizado y de confianza;
- 2) Tarjetas o listas de asistencia;
- 3) Constancias de incapacidad y permisos concedidos;
- 4) Listas de ex-trabajadores en donde se contenga sus nombres, salarios percibidos y fechas de separación;
- 5) Relación de los Trabajadores de confianza, describiendo las funciones que realizan;
- 6) En su caso, listado de trabajadores eventuales con el número de días trabajados;
- 7) Informe de las cantidades no cobradas en el ejercicio anterior;
- 8) Presentación de nóminas y/o recibos de pago de utilidades cobradas por los trabajadores en el ejercicio anterior; y
- 9) Los demás elementos que la Comisión considere necesarios para llevar a cabo su función.

La información proporcionada por la empresa a la comisión mixta, deberá incluir a todos los trabajadores que tenga a su

servicio.

Las funciones de la Comisión Mixta para la Participación de Utilidades son:

- 1) Formular el proyecto de reparto individual de utilidades de los trabajadores;
- 2) Determinar las bases bajo las cuales se repartirán las utilidades entre los trabajadores; y
- 3) Dar la debida publicidad al proyecto de reparto, fijándose en su caso en cada establecimiento o sucursal, cuando menos con 15 días de anticipación al pago.

Las obligaciones de la Comisión Mixta para la Participación de Utilidades son:

- 1) El proyecto de reparto de utilidades debidamente aprobado por los integrantes de la comisión mixta, deberá entregarse al patrón para que proceda al pago en los términos establecidos;
- 2) Exigir al patrón a pagar oportunamente las utilidades y conforme al proyecto de reparto individual aprobado;
- 3) Comunicar a la empresa sobre su obligación de informar por escrito a sus ex-trabajadores sobre la utilidad que les corresponda;
- 4) Informar a los trabajadores sobre el derecho que tienen para inconformarse con respecto a su participación individual;
- 5) Recibir y resolver las inconformidades que presenten los trabajadores en lo individual respecto a su reparto y resolverlas dentro de un plazo no mayor de 15 días; y
- 6) La última etapa del procedimiento para el reparto anual de utilidades de las empresas, se refiere al pago de las utilidades, el cual tendrá que verificarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de la presentación de la declaración anual

ante la S.H.C.P. por parte del patrón persona física o persona jurídica.

La utilidad repartible se dividirá en 2 partes iguales: la primera se refiere al reparto por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año (artículo 123 de la L.F.T.).

Para los efectos de la participación de los trabajadores - en las utilidades de las empresas, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se considerarán como parte del salario, las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones previstas por el artículo 84 de la L.F.T., ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario. En los casos del salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Además, en el artículo 129 de la L.F.T. se advierte: "La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de -- las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores".

4. Empresas Exentas y Limitaciones al Derecho de Participar en las Utilidades de las Empresas.

Las empresas exentas del pago de utilidades se detallan en el artículo 123 constitucional apartado A, fracción IX, inciso d, aunque con mayor detenimiento y amplitud en el artículo 126 de la L.F.T.; el texto de la norma laboral secundaria determi-

na: "Quedan excentuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año - de funcionamiento";

La razón resulta prudente, porque da margen a la normalización del funcionamiento de esas empresas con el propósito de que adquieran una regularidad en sus actividades.

"...II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años - de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas";

La reforma de 1962 concedió un plazo de 5 años, la L.F.T. de 1970 lo disminuyó a 2. Si bien la introducción de un producto puede contribuir a fomentar el progreso nacional desde el punto de vista comercial; por otra parte, implica un riesgo -- que merece cierta consideración, porque muchas veces no se -- acepta el producto o simplemente, no hay demanda del mismo.

"...III. Las empresas de industria extractiva de nueva -- creación, durante el período de exploración";

La justificación se debe a que la industria extractiva al tener en algunas ocasiones la tarea de llevar a cabo trabajos o actividades constantes de búsqueda, existe incertidumbre respecto a si los objetivos trazados se van a realizar. Por lo -- tanto, no constituirá excepción cuando pasado el período de exploración, se haya determinado el elemento, mineral, compuesto o sustancia que se va a extraer; porque a partir de ese momento se tomaría en cuenta el tiempo requerido por la L.F.T. para disfrutar de ese derecho, basándonos en la actividad realizada por la empresa.

Es importante apuntar que el precepto constitucional antes aludido, únicamente reconoce como casos de excepción del pago de las utilidades a las empresas citadas en las fracciones -- transcritas.

"...IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios existentes";

La razón es obvia, si se atiende la naturaleza de las funciones que tienen esas instituciones, que en ningún momento -- buscan obtener un beneficio propio sino al contrario, se proyectan a favorecer a terceras personas.

"...V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las Instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia";

La justificación de la procedencia de la presente fracción la podemos fundamentar en la Exposición de Motivos de ~~sa~~ regulación en donde se dijo: "No se comprende a los ingresos que pagan los trabajadores y los patrones para la seguridad social en virtud que se consideran como utilidades de la institución; tratándose de las instituciones públicas descentralizadas, sus ingresos tienen un destino nacional o sirven para la preparación de los jóvenes y para el progreso de la cultura".

Además de las razones mencionadas en la Exposición de Motivos, debemos tomar en cuenta que esas dependencias estatales -- tampoco persiguen fines de lucro porque su presupuesto se destina precisamente para el objeto que fueron creadas.

"...VI. Las empresas que tengan un capital menor del que -- fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de

la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo -- justifiquen".

En esta última fracción se considera a la pequeña industria. La S.T.P.S. por resolución del 28 de febrero de 1985 -- exenta de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyos ingresos totales anuales no sean mayores a seis millones de pesos; sin embargo, la propia Secretaría podrá variar el importe fijado en su resolución, cuando ya no responda a la realidad económica del país. Observamos también que el precepto -- maneja todavía a la extinta Secretaría de Industria y Comercio, actualmente denominada Secretaría de Comercio y Fomento -- Industrial (SE.CO.F.I.).

En relación con la última fracción del artículo 126 de la L.F.T., Alberto Trueba Urbina opina: "...Respecto a la fracción VI que faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para exceptuar a determinadas empresas de la obligación -- de repartir utilidades en razón del monto del capital, es notoriamente inconstitucional, porque las excepciones a que se refiere el inciso d) de la fracción IX, apartado A, del artículo 123 constitucional, se basan en la índole y naturaleza de las actividades de la empresa y no en el capital de las mismas. En consecuencia, los trabajadores que resulten excluidos y consiguientemente perjudicados por declaración de la mencionada Secretaría, podrán impugnar dicha resolución a través del juicio de amparo indirecto ante el juez de distrito competente".<sup>(35)</sup>

El 22 de abril de 1972, se expidió la Ley Reglamentaria -- del IN.FO.NA.VI.T. cuyo artículo 63, creó una excepción más a la obligación de repartir utilidades en base a los remanentes

(35) Ley Federal del Trabajo, op. cit., Pág. 78.

que obtenga el instituto en sus operaciones, no estarán sujetos al impuesto sobre la renta ni a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En virtud de que el precepto constitucional relativo a las empresas exentas de la obligación de repartir utilidades emplea la palabra "podrá", a diferencia del artículo 126 de la L.F.T. que utiliza el término "Quedan", equiparable a un aspecto imperativo; se faculta al legislador ordinario para exentar a determinadas empresas, si lo juzga conveniente. Por lo tanto, esta circunstancia nos hace pensar que la facultad de exentar a las empresas del pago de las utilidades a sus trabajadores no corresponde únicamente a la S.T.P.S.

Las limitaciones al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, las cuales explicaremos por separado, se determinan en el artículo 127 de la L.F.T., que expone: "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades";

Se excluye al personal de las empresas que realizan funciones ejecutivas tales como las de dirección, administración y control, precisamente por mantenerse ajenos materialmente habiendo, al proceso productivo al no intervenir directamente en el mismo; además, debido a la naturaleza que tienen esas funciones no se generan utilidades para la empresa.

"...II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considera

r  este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo";

En segundo lugar, los trabajadores de confianza que no -- sean directores, administradores o gerentes generales, pero -- que lleven a cabo funciones de inspección, vigilancia o fiscalización con carácter general dentro de la empresa o establecimiento, se les limita su derecho a participar en las utilidades, tal como se desprende de la lectura de esta fracción, al permitirles participar en ese concepto incrementando su salario únicamente en un 20% sobre el salario mayor que percibe un trabajador sindicalizado o en su defecto, por un trabajador de planta sin la particularidad de ser sindicalizado.

La ley laboral al hablar del trabajador de planta, a quien ya definimos, no aclara si debe ser sindicalizado o no; aunque suponemos que se refiere al no sindicalizado porque la fracción estudiada en su parte inicial, únicamente menciona al trabajador sindicalizado, independientemente de ser o no de planta; sin embargo, también debemos advertir que existen trabajadores no sindicalizados que no son de planta ni tampoco aspiran a serlo.

"...III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos derivan exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario".

En esta fracción, podemos notar un gran acierto del legislador por no dejar al margen del goce de ese derecho a los trabajadores que prestan sus servicios bajo tales particularidades; en el primer supuesto se refiere a los trabajadores que prestan sus servicios a personas físicas cuya actividad se retribuye mediante honorarios; en el segundo caso se contempla a los trabajadores que laboran en bodegas o lugares análogos pro

riedad de un patrón persona física y que además obtienen un lucro por la actividad realizada; en el tercero y último supuesto la ley laboral toma en cuenta a los trabajadores que prestan sus servicios a un patrón persona física dedicado a otorgar créditos y préstamos a terceras personas para posteriormente convertirse en cobrador de los pagos como consecuencia de la actividad desempeñada por el mismo, los pagos comprenden el adeudo principal y comunmente los intereses devengados por dichos préstamos siempre que se haya convenido bajo esa condición. Todos los servicios señalados con anterioridad tienen como desarrollares como mínimo, durante 60 días para poder exigir el derecho de la participación de las utilidades; aún cuando no sean trabajadores eventuales.

"...IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados en servicio activo";

De acuerdo a la L.F.T., el tiempo que abarca los períodos pre y postnatales son de 6 semanas antes y de 6 semanas después del momento en que se produzca el parto, respectivamente; además, se estima a los trabajadores que como consecuencia de riesgo de trabajo sufren una incapacidad temporal, es decir, la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Para concluir, al señalar la ley laboral "en servicio activo", significa tiempo laborado por esos trabajadores, aunque de hecho existe inactividad de trabajo.

"...V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará -

las medidas que juzgue conveniente para su citación";

La previsión que se infiere, se debe a que la actividad de la industria de la construcción es irregular; por lo tanto, se faculta a la Comisión Mixta de Participación de Utilidades para determinar en base a los días trabajados quiénes son los -- trabajadores acreedores al pago de la participación de utilidades.

"...VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades";

Aunque los trabajadores domésticos perciben el salario subordinándose a un patrón, realizando determinada tarea, éstos no generan utilidades porque su actividad se basa en quehaceres del hogar, de una oficina o de un local; y

"...VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos".

Los trabajadores eventuales, ya dijimos, son aquellos que prestan sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa; sin embargo, la mayoría de los autores los identifica como aquellos que prestan sus servicios en una empresa o para un patrón persona física durante cierto -- tiempo. En este último caso, el tiempo deberá ser cuando menos de 60 días durante el año, para poder recibir utilidades.

Otro de los aspectos que merecen particular atención, es el relativo a la incompensabilidad de las utilidades. El artículo 128 de la L.F.T. dispone al respecto: "No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia".

El legislador prohíbe la compensación de las utilidades en el caso específico que se cita por la propia ley laboral; por lo tanto, siempre que el ejercicio fiscal anual en el rubro --

del impuesto sobre la renta de una empresa o de una persona ff  
sica arroje utilidades, éstas tienen que distribuirse en la --  
forma y cuantía prescritas, entre sus trabajadores.

Las cantidades que constituyen las utilidades de los traba-  
jadores, a pesar de no formar parte del salario por ser una --  
prestación diversa al mismo, gozan de todas las medidas o nor-  
mas de protección determinadas para el salario. El artículo --  
130 de la L.F.T. apunta: "Las cantidades que corresponden a --  
los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas  
por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes".

El pago en efectivo y en moneda de curso legal de las uti-  
lidades así como la libre disposición de las cantidades que --  
perciban los trabajadores por utilidades, se constituyen legal  
mente como medidas protectoras del reparto de las utilidades,  
por citar algunas.

De acuerdo con el artículo 123 constitucional apartado A,  
fracción IX, inciso f, correlativo del artículo 131 de la ley  
laboral "el derecho de los trabajadores a participar en las --  
utilidades no implica la facultad de intervenir en la direc- --  
ción o administración de las empresas". Es facultad exclusiva  
del patrón, de los directivos, accionistas, consejeros y apode-  
rados de una empresa participar en la dirección y administra-  
ción de la misma.

En el campo del derecho del trabajo existe una corriente -  
doctrinal moderna denominada "Cogestión", que implica la parti-  
cipación conjunta entre el patrón y sus trabajadores para la -  
toma de decisiones que conciernen a los intereses de la empre-  
sa; además, se suman a esa corriente las funciones de la direc-  
ción y administración de las empresas, que son unidades econó-  
micas de producción o distribución de bienes o servicios. La -

Cogestión no la recoge muestra L.F.T. por considerar que se invadiría la esfera de actuación que siempre corresponde al capital o indirectamente, a los que tienen un nexo particular en la estructura de la empresa. El derecho de los trabajadores en este aspecto se concreta a conocer, analizar e impugnar la declaración anual del impuesto sobre la renta y sus anexos que presente el patrón a la S.H.C.P., en cumplimiento a las disposiciones de la ley de la materia y los ordenamientos relacionados con ella.

El derecho de los trabajadores al cobro de las utilidades de las empresas prescribe en un año, contado a partir del día posterior en que debe verificarse el pago de las utilidades, - de conformidad con el artículo 516 de la L.F.T. que declara: - "Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes". Sin embargo, cuando un trabajador no reciba el pago de las utilidades que le correspondan en el año en que sean exigibles no se verá perjudicado, toda vez que podrá reclamar el pago de su importe antes de concluir el término de prescripción o acumularse a la utilidad repartible en el año siguiente, acorde con lo dispuesto por el último párrafo del artículo 122 de la L.F.T.; el término de prescripción en base a una jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se computará incluyendo los días inhábiles que en ese lapso hubiere y sólo excepcionalmente se ampliará ese término cuando su último día sea inhábil.

La sanción prevista ante el incumplimiento de las disposiciones legales sobre el reparto de utilidades consiste en una multa, conforme al artículo 994 de la L.F.T. fracción II que estipula: "Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente: ...II. De 15 a 315 veces el

salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo VIII del Título Tercero".

La multa se aplicará a nivel federal por la Secretaría del ramo y a nivel local siempre que se trate de empresas sujetas a esa jurisdicción, a través de las dependencias de carácter - laboral encargadas de aplicar las multas, debiendo aplicarse - dicha multa por cada trabajador afectado. Cabe agregar, que in - dependientemente de la multa administrativa, el patrón deberá responderle al trabajador por no cumplir con esta obligación - legal a su cargo, cuando éste se lo reclame ante la Junta de - Conciliación y Arbitraje Federal o Local; por lo tanto, el pa - trón no solamente incurre en una responsabilidad administrati - va sino también en una responsabilidad laboral.

**CAPITULO SEGUNDO. ANTECEDENTES DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.**

Para hablar de los antecedentes de la Inspección del Trabajo es necesario partir de 2 acepciones:

1) En sentido amplio, la inspección del trabajo siempre ha existido, si bien desde la etapa del Esclavismo a principios de nuestra era aunque la protección no se proyectaba en las condiciones bajo las cuales desarrollaba su trabajo el esclavo, sí se dirigía a terceras personas interesadas en los servicios del esclavo. La actitud del dueño del esclavo consistía en protegerlo, motivado principalmente por sus intereses.

También existió inspección del trabajo en la civilización faraónica, al realizarse las grandes obras hidráulicas y las suntuarias. La inspección no consistió en observar el desarrollo de su trabajo sino en protegerlos de las jornadas extremas de trabajo.

En la Grecia antigua, la característica de la época fue la amplia intervención del Estado; sin embargo, esa particularidad del Estado no influyó en buscar el mejoramiento de las condiciones del esclavo, sino únicamente se limitaba al ámbito mercantil al establecer impuestos sobre los oficios, bien en forma de reglamentos para regular las explotaciones a manufacturas, bien mediante la existencia de impuestos sobre los oficios.

En Roma, una vez iniciada nuestra era, toda profesión tenía estatutos y fines, que, primeramente, son de tipo religioso, luego cooperativo y mutualista y, por último, industrial; estas asociaciones profesionales participan en la reglamentación del trabajo, como lo demuestran algunas disposiciones de los Códigos Teodosiano y Justiniano.

En todos los casos explicados, la inspección se originó -- por una necesidad social y aún cuando en alguno de ellos existe la intervención del Estado, ésta no se manifiesta en la materia laboral; por otra parte, el trabajo es considerado como cosa vil a la que deben dedicarse las clases bajas, porque las clases superiores, es decir, las que se ubican a la cabeza de los estratos sociales, deben dedicarse a la política, el arte, el deporte o la milicia.

Al llegar el Cristianismo en los siglos III y IV d.C., se predicó una nueva moral, cambiándose radicalmente las ideas -- que se tuvieron con respecto al trabajo, al elevarlo a una condición decorosa y por catalogarlo a partir de ese momento, como una de las más nobles actividades humanas. Los postulados -- cristianos se impusieron, provocando que la vida de los trabajadores fuera favorecida, sin necesidad de la intervención de los poderes públicos para lograr ese objetivo.

En el siglo VII aparecen las Gildas, corporaciones del trabajo con ideas de solidaridad, libertad y derechos humanos de las personas, que además constituyen un antecedente directo de las corporaciones gremiales de la Edad Media, teniendo como -- atribuciones especiales, la inspección de las normas reguladoras del trabajo así como la aplicación de sanciones a los infractores de tales normas; misiones que posteriormente fueron asignadas a los gremios.

La inspección, cuyo propósito es el de justicia y protección a los trabajadores, aparece en el siglo XVI con la promulgación de las distintas disposiciones que en su conjunto (compilación) se conoce con el nombre de Leyes de Indias.

La corona española independientemente de conferir a los -- ciudadanos españoles los cargos oficiales de virreyes, corregi

dores y visitadores de la Nueva España, los facultaba para realizar inspecciones a fin de observar el cumplimiento de las Leyes de Indias. Estas autoridades se regían por los siguientes principios:

- 1) Eran funcionarios imparciales de gran autoridad moral y cultura sólida;
- 2) Debían exigir el cumplimiento de las leyes tutelares de los trabajadores, vigentes en ese entonces, imponiendo las sanciones a las infracciones cometidas por los empleadores; y
- 3) Tenían la obligación de visitar los centros de trabajo, ampliando su función a reunirse con los trabajadores para hacerles saber sus derechos y obligaciones así como recibir sus quejas y denuncias.

Las Leyes de Indias contienen disposiciones sobre jornada, prohibición de imponer tareas fijas, normas sobre seguridad e higiene del trabajo en las minas, enfermedades profesionales y del trabajo. Cabe apuntar que la inspección del trabajo actuó enérgicamente para lograr el cumplimiento de esas normas legales. La actuación del Consejo Supremo de Indias en materia social fue la de un verdadero consejo de trabajo, de donde partían no sólo las normas de trabajo, sino también las instrucciones a los inspectores del trabajo y a donde llegaban informes sobre los trabajadores indios; podemos afirmar, que los trabajadores de la Península Ibérica no tenían ni gozaban de un estatuto tan favorable como el de los indígenas americanos.

El respeto a la libertad del indio, la necesidad de utilizar su trabajo para llevar a cabo la tarea colonial, la garantía de una justa retribución por el esfuerzo prestado y la creación de un régimen de asistencia social fueron las prioridades de las Leyes de Indias en el ámbito laboral y si no fue posible la aplicación de esas medidas, se debió a la existen-

cia de encomenderos y autoridades totalmente carentes de espíritu humano para proteger y atender a los indígenas.

2) En sentido estricto, la inspección del trabajo aparece a fines del siglo XVIII y principios del XIX, como órgano del Estado. Inicialmente la inspección laboral fue facultativa, es decir, quedaba a la decisión de las personas designadas para tal efecto por el Estado la vigilancia del cumplimiento de las normas y disposiciones del trabajo existentes. No fue posible establecer la inspección laboral obligatoria debido a la abstención del Estado en la producción y por ende, en las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores.

La creación y regulación de organismos de inspección del trabajo refleja una manifestación típica del intervencionismo de Estado en el ámbito laboral. El Estado asume el papel de protector de las relaciones de trabajo en virtud de que la inspección laboral tiene como función principal vigilar el cumplimiento de las normas dictadas en materia de trabajo. La inspección del trabajo conjuntamente con las estadísticas del trabajo fueron las actividades que dieron origen a la administración laboral.

Manuel Alonso García afirma que "la situación de desigualdad que se crea entre las partes de una relación laboral aconseja la creación de los organismos necesarios para llevar a efecto la ejecución de las leyes de trabajo con las máximas garantías de celeridad y eficacia". (36)

El sistema gremial no pudo adaptarse a las necesidades de la economía capitalista y como reacción lógica contra un siste

---

(36) ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, - - cuarta edición, Ariel, Barcelona, 1973, Pág. 761.

ma intervencionista, se cayó en el Liberalismo, verdadero germen y causa primera de la inspección del trabajo.

La Revolución Industrial con el consecuente nacimiento del capitalismo a fines del siglo XVIII, traen aparejadas la aparición de la empresa como ente social contratador del trabajo y el surgimiento del proletariado como ciudadanos libres. Las personas en uso de esa libertad venden su fuerza física a la empresa, sujetándose la contratación a la libre competencia y por consiguiente, a la ley de la oferta y la demanda; empero, al no existir demandas de empleos si se contrataba a las personas, éstas debían aceptar las condiciones de trabajo impuestas por las empresas, de lo contrario, no se les contrataba, pero generalmente las aceptaban por no tener otra forma de allegarse de recursos económicos para satisfacer sus necesidades personales y en algunos casos hasta los de su familia. De esta manera son evidentes las jornadas de trabajo de 17 hasta 20 horas, el uso de mujeres en trabajos de fuerza y la utilización de niños en la industria. Además, la industrialización y el creciente empleo de la técnica en los procesos productivos a partir de la Revolución Industrial, trajo consigo un sin número de accidentes y enfermedades profesionales, a las que no se habían visto expuestos los trabajadores. También se observa la sustitución de la mano de obra a causa del empleo y creación de las máquinas, provocándose a su vez, la simplificación de la labor del hombre, la cual se consideraba como mercancía. Ante tales situaciones se hizo necesaria la intervención del Estado.

El pontífice León XIII argumentó en su Encíclica Rerum Novarum: "Es preciso dar pronto auxilio a los hombres de la infima clase, puesto caso que inicuaente se hallan la mayor parte de ellos en una condición mísera y calamitosa...de tal suerte, que unos cuantos hombres opulentos y riquísimos han vuesto so-

bre los hombros de la multitud innumerable de proletarios un yugo que difiere poco del de los esclavos". (37)

El defecto del Liberalismo consistió en aplicar el mismo - criterio de libertad sostenido para el ciclo de producción, al de distribución de la riqueza y así, el capitalismo daría lugar a que las masas de proletarios vivieran en estado de miseria sin contar con los medios suficientes para sustentarse y - que las ganancias obtenidas de la industrialización fuesen a - parar a pocas manos.

Los Estados regidos por gobernantes que tuvieron el acierto de anteponerse a la realidad de los hechos, propusieron soluciones prácticas dictando leyes de protección al trabajo, de los menores así como de las mujeres, limitaciones a la jornada laboral y suprimieron las trabas que impedían a los trabajadores organizarse en asociaciones profesionales para la defensa de sus derechos.

Bélgica instituye en el año de 1888, los delegados del gobierno con derecho de entrada en todos los establecimientos para vigilar principalmente el trabajo de las mujeres, los niños así como las disposiciones sobre establecimientos peligrosos, insalubres o incómodos, máquinas y calderas de vapor.

En Dinamarca se crea la inspección del trabajo en 1873; en Suecia y Suiza en 1884; en Finlandia y los Países Bajos en el año de 1889 y Noruega en 1902, por citar algunos países.

Inglaterra, Francia y España, países a los que en particular estudiaremos, establecen el servicio estatal de inspección

---

(37) SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis, La Inspección del Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1952, Págs. 38 y 39.

laboral en los años de 1833, 1874 y 1907, respectivamente.

En términos generales afirmamos que al terminar el siglo - XIX habían sido creados en la mayoría de los países europeos, servicios de inspección del trabajo, extendiéndose años más -- tarde a casi la totalidad de los países del mundo.

En el Tratado de Versalles de 1919, se universaliza la inspección del trabajo en su artículo 427, inciso 9 que establecía: "Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección -- que comprenderá a las mujeres con objeto de asegurar la aplicación de las Leyes y Reglamentos para la protección a los trabajadores". (38)

Al final del artículo 427, las partes contratantes declaraban que los principios consignados en este precepto, constituían los más adecuados a seguir por la política de la Sociedad de las Naciones y para conseguir constantes beneficios a -- los asalariados del mundo. Además, la norma multicitada constituye la base de la inspección del trabajo en el nuevo derecho administrativo laboral.

El primer convenio internacional sobre inspección del trabajo fue aprobado en la octava reunión de la asamblea de la -- O.I.T. en el año de 1926, pero desde 1923, se había aceptado -- una sugerente Recomendación "sobre los principios generales de la organización del servicio de inspección, para garantizar la aplicación de las Leyes y Reglamentos de protección a los trabajadores" (Recomendación No. 20), que fue adoptada por unanimidad de los 37 países que entonces formaban parte de la O.I.T.; por virtud de la Recomendación, se estudiaron los sistemas ya implantados, se esquematizó el estudio separando lo que consti

(38) Ibidem, Pág. 46

tuían reglas y prácticas judiciales de las administrativas y políticas sobre todo; se tuvo en cuenta la variedad originada con la tradición histórica por las condiciones industriales, - así como el distinto desenvolvimiento social y, finalmente, se llegaron a fijar los principios generales comunes que podían ser útiles a todos.

Otras 4 Recomendaciones sobre la materia se aprobaron entre 1927 y 1939. La primera sobre inspección del trabajo de la gente de mar; la segunda sobre inspección para la prevención de accidentes de trabajo; la tercera sobre la edificación y construcción de locales industriales y la cuarta sobre inspección de instalaciones técnicas para la protección del trabajo.

Sin embargo, en 1939 las actividades de la O.I.T. se vieron interrumpidas y paralizadas por la Segunda Guerra Mundial, por tal motivo, fue hasta el año de 1947 cuando se aprobaron objetivamente las bases de la inspección del trabajo (Convenio No. 81), adoptadas entonces por 45 países y que ha servido hasta el momento con algunas modificaciones y adiciones, para la casi totalidad de los Estados miembros de la Organización, por que en menos de 20 años estas bases han sido incorporadas a las legislaciones de muchos países del mundo. Nuestro país desde su ingreso, adoptó los convenios y recomendaciones aprobados por la Conferencia Internacional de Inspección del Trabajo.

Pese a los intentos para uniformar criterios en la inspección del trabajo, varios países muestran diferencias en la estructura de su inspección en comparación con la de otros países. Así tenemos por ejemplo a España, que considera fijar un sólo tipo de inspección para aplicarla a todas las actividades productivas; en cambio, países como Brasil e Inglaterra estiman que en base a la naturaleza de cada actividad es aconseja-

ble estudiar por separado la inspección en la industria, en el comercio considerado como negocio particular, en las minas, en los ferrocarriles, etcétera. Lo coincidente en esos países consiste en considerar al control de las disposiciones legales -- protectoras del trabajador en el ejercicio de su profesión u -- oficio como la tarea principal de la inspección del trabajo.

Los adelantos en materia de inspección del trabajo logrados con la colaboración de la O.I.T., consistieron en que los países miembros, a través de sus respectivas legislaciones, -- obligaran a las empresas a dar facilidades para que los inspectores cumplieran con su misión, exigieran el absoluto secreto profesional a los inspectores cuando por razón de sus visitas, se les diera a conocer alguna información confidencial inherente a la actividad de la empresa; finalmente, otro de los adelantos fue el establecimiento de la organización nacional y -- centralizada del servicio inspectivo laboral.

#### I. En Europa.

##### 1. Francia.

En la explicación de los antecedentes de la inspección del trabajo en este país, así como en Inglaterra y España, nos apoyamos en los textos de Luis San Miguel, Alberto Trueba y Santiago Barajas titulados "La Inspección del Trabajo", "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo" y "Manual de Derecho Administrativo del Trabajo", respectivamente.

En Francia, se defiende como antecedente histórico-jurídico de la inspección del trabajo de este país, a los veedores o personas encargadas de reconocer las obras de cualquier gremio o corporación; y de inspeccionar las condiciones en que se -- prestaban los servicios por parte de los trabajadores de esos gremios. También se dá credibilidad como antecedente del servi

cio de inspección a los inspectores de fábrica, también conocidos con el nombre de "agentes gubernamentales", cuya actuación se advierte durante el siglo XIII. Un fuero de Felipe Augusto en 1204, nombra 4 inspectores en las fábricas de hilados con la función de vigilar que el trabajo comenzara y cesara a la hora reglamentada, su número fue aumentado por Enrique III y Enrique IV, extendiéndose su función a la vigilancia de los reglamentos dictados. Bajo Richelieu, la inspección constituye una profesión hereditaria. Aunque los inspectores se ocupaban del pago de salarios, jornada de trabajo, reglamentación de los conflictos y otros tantos asuntos relacionados directamente con la materia laboral, su principal función era de tipo económico al tener que asegurar la primacía en el mercado internacional de los productos manufacturados franceses; por lo tanto, los inspectores franceses en un principio tuvieron una diversidad de atribuciones pero no estrictamente laborales. Posteriormente, la finalidad de la inspección del trabajo fue netamente social, porque no pretendió proteger al trabajo en sí, sino a las condiciones bajo las cuales el trabajador prestara sus servicios a una persona en forma subordinada.

No obstante lo anterior, todavía existían defectos en la inspección del trabajo porque a los oficiales de la policía judicial se les confería la función de velar por el cumplimiento de la Ley sobre protección de los niños empleados en profesiones ambulantes. La Ley de 1841 fue discutida en el Parlamento; el tema principal de la discusión versó en quién debería cumplir la misión de hacerla respetar a raíz del problema presentado anteriormente entre los inspectores del trabajo y los oficiales de la policía judicial. La Cámara de París deseaba que fuese confiada a los prefectos, subprefectos, alcaldes y también a los inspectores de instrucción primaria, solución que permitiría economías, pero la mayoría se pronunció en favor de la institución de un cuerpo de agentes especializados. Se dis-

cutió también si serían o no retribuidos, adoptándose como resolución el sistema de gratuidad, creándose comisiones de hombres cuya reputación era significativa por su honorabilidad y filantropía, funcionarios, sacerdotes y demás personas que socialmente tenían una distinción especial; pero su acción resultó ineficaz por su incompetencia para atender esos aspectos. - Por fin en 1874 se instituye la inspección del trabajo como dependencia del Estado contando con un número de 15 inspectores al frente de las 15 circunscripciones en las que se dividía el territorio nacional. Francia a partir de ese momento, crea servicios especializados dependientes del Ministerio de Trabajo, aunque la vigilancia de la legislación laboral en la agricultura, minas y transportes, se encomendaba a funcionarios dependientes de los Ministerios de Agricultura y de Obras Públicas, respectivamente.

La inspección del trabajo y de la mano de obra como se llamaba, se integraba por un inspector general a cuyo cargo estaba la vigilancia y supervisión de los servicios; inspectores - divisionarios, que coordinaban las actividades y vigilaban el funcionamiento de las direcciones departamentales de su circunscripción; directores departamentales; inspectores principales, encargados de la inspección de un servicio especializado y por subinspectores; además de estar formado por un cuadro administrativo que integraban secretarios, redactores, ayudantes y auxiliares.

Actualmente, la estructura de este órgano estatal ha variado debido a la desaparición de los inspectores principales y de los subinspectores, a quienes ahora se les da el carácter de inspectores, los cuales ya existían en la organización inicial; por otra parte, el radio de acción o actuación de la inspección del trabajo es extenso, quedando excentuados solamente el personal doméstico, locales en donde se lleve a cabo un tra

bajo científico y aquellas industrias que tienen un servicio - especial de inspección.

El Reglamento de Inspección del Trabajo vigente les confiere a los inspectores las funciones de velar por la aplicación de las disposiciones legislativas en materia de condiciones de trabajo y de seguridad e higiene. A su vez, el Código de Trabajo define la competencia de la inspección del trabajo en los siguientes aspectos:

1) Vigilancia de las disposiciones sobre declaraciones de establecimientos industriales y comerciales, edad de admisión al trabajo, jornada laboral, trabajo de noche en las panaderías, trabajo de noche de los niños y mujeres, descansos semanales, días festivos y de la mujer embarazada hasta la lactancia, permisos anuales, empleo de niños en profesiones ambulantes, empleo de extranjeros, higiene y seguridad de los trabajadores;

2) Vigilancia de las disposiciones sobre aprendizaje y salarios (modo de pago, subsidios familiares y salarios mínimos de los trabajadores);

3) Infracciones sobre accidentes y enfermedades profesionales;

4) Vigilancia de las disposiciones que protegen la mano de obra nacional;

5) Vigilancia de lo dispuesto por la Ley sobre los delegados del personal. Esta Ley introduce novedades en la técnica de inspección al ordenar al inspector que se haga acompañar en su visita por los delegados del personal o representantes de los factores de la producción, cuando se realice como consecuencia de una denuncia formulada por cualquiera de ellos; y

6) La Ordenanza del 2 de noviembre de 1945 les confiere la obligación de vigilar la aplicación de los reglamentos de fábrica.

Además, al Ministro del Trabajo se le permite nombrar médicos e ingenieros consejeros de la inspección del trabajo en lo relativo a la higiene del trabajo, con las mismas atribuciones que los inspectores del trabajo en dicha materia, salvo en lo que respecta a actas y requerimientos.

La inspección del trabajo en determinadas industrias corresponde a funcionarios especializados, dependientes en cuanto a la función inspectora del Ministerio de Trabajo. De esa manera, la vigilancia de las empresas de producción, transporte y distribución de energía se realiza por ingenieros, -- con un jefe al frente; la de empresas de producción, transporte y distribución de gas, a ingenieros e inspectores de minas; finalmente, el trabajo en los puertos marinos y fluviales se vigila por agentes designados por el director del puerto, - dependiente también del Ministerio de Trabajo.

## 2. Inglaterra.

El mérito de Inglaterra al estudiarlo, deriva del hecho de ser uno de los primeros países europeos durante el siglo XVIII y principios del XIX en iniciar la revolución legislativa, con el propósito de mejorar la condición de los trabajadores, al dictar la Ley sobre trabajo de los aprendices. La razón obedece a que también es uno de los países europeos en donde la Revolución Industrial cobra mayor fuerza e importancia.

Sin embargo, los poderes públicos reconocen que no sólo -- bastaba la legislación protectora, sino también era necesario imponer el respeto a las leyes por medio de un organismo especial y técnico dedicado a ello; es así como surge entre otras dependencias o instituciones estatales, la inspección del trabajo. En los demás países de Europa fueron surgiendo paulatinamente disposiciones o normas protectoras de los trabajadores,

que dieron lugar a la creación de órganos del Estado encargados de vigilar su cumplimiento. Los órganos estatales con la calidad de autoridades, constituyen el antecedente de la inspección del trabajo que existe actualmente en muchos países.

En 1802 se establece el Reglamento de Fábricas conocido con el nombre de "Moral and Health Act" (Acción Moral y de Salud), que contempla los primeros servicios de inspección del trabajo. Además, dispuso que entre los jueces de paz o los eclesiásticos se designaran 2 personas por cada distrito o 5 fábricas, para que a título honorífico desempeñaran funciones de inspección.

Con anterioridad a la Ley Althorp de 1833, en la que se precisan las funciones de los inspectores del trabajo y su facultad para imponer sanciones a los infractores de las leyes laborales así como decidir sobre las reclamaciones de los trabajadores con motivo de violaciones a la ley, implantándose de manera objetiva la vigilancia oficial, ya se venían realizando las funciones de inspector laboral por maestros, párrocos y jueces, pero limitada a ciertas industrias como las textiles, por citar alguna de ellas. También los inspectores del trabajo a título honorífico fueron compensados con una participación en las multas; empero, no se consiguieron resultados satisfactorios por la falta de competencia para la misión confiada; falta de autoridad; insuficiencia de atribuciones y falta de control por no existir una autoridad central competente. La inspección creada por la Ley Althorp tenía como principal objetivo la vigilancia de la jornada de trabajo de los menores; asimismo, confería a los inspectores del trabajo el derecho de visitar todo establecimiento industrial con la finalidad de cuestionar a los trabajadores sobre las condiciones bajo las cuales prestaban sus servicios a efecto de sancionar cualquier irregularidad.

Pese a lo anterior, la ley mencionada fue mal acogida no sólo por los empresarios sino también por los trabajadores; -- los primeros opinaban que además de lesionar sus intereses, -- constituía un grave peligro para el país y acabaría arruinando a la industria inglesa, por esas razones, iban a luchar contra esa ley y se iban a negar a las investigaciones de los inspectores. Los trabajadores por su parte argumentaban que la Ley -- Althorp restringía sus ingresos al limitarles la duración del trabajo, pero también la consideraban como una ley atentatoria de la libertad de trabajo. Para concluir, los economistas de ese país reprobaban esta intervención legislativa e inspectora establecida contra leyes naturales y el gobierno, movida también por consideraciones diversas de tipo político sobre todo, además de la indecisión de imponer enérgicamente el servicio creado. Por tal situación, los inspectores se dedicaron primeramente a desarmar la oposición contra ellos existente, mediante inteligentes esfuerzos de persuasión y tenacidad en la defensa de los principios en que se inspiraba su actuación. La hostilidad se fue desvaneciendo poco a poco y la opinión pública acabó por habituarse a este nuevo régimen. Los inspectores tienen que redoblar esfuerzos porque los empresarios en un nuevo intento para desprestigiar la institución, persuaden a sus trabajadores a ir contra la ley, al tiempo de acusar a los propios inspectores de falta de probidad y de afirmar que los datos de sus visitas son inexactos; a pesar de ello, los inspectores -- acaban por conseguir la ejecución estricta de las medidas de protección dictadas, luchando principalmente con los empresarios que, al verse forzados a implantarlas, se convierten en auxiliares de la inspección al clamar por una aplicación uniforme de esas medidas para evitar la concurrencia de criterios diferentes y de un trato desigual.

En 1844 y en 1847 se promulgaron nuevas leyes sobre el trabajo nocturno de la mujer obrera, se limitó la jornada de tra-

bajo semanal a 69 horas y se introdujo el sistema de media jornada laboral para los niños.

En 1871, el servicio de inspección se centralizó, confiando la dirección a 2 inspectores, se dividió el país en 5 grandes secciones, a la cabeza de las cuales se encontraba un superintendente inspector, con el deber de controlar a los inspectores de fábricas.

Después de 1900, la inspección del trabajo de Inglaterra - prácticamente no ha tenido cambios significativos, a excepción que dicha institución aumentó el número de inspectores porque éstos resultaron insuficientes para los centros de trabajo que fueron creándose durante todos esos años.

La organización actual del servicio de inspección laboral inglés también se encuentra centralizada en virtud de que depende del Ministerio de Trabajo. Asimismo, la Gran Bretaña es el país más representativo de la multiplicidad de servicios de inspección ya que mantiene las inspecciones de fábricas, empresas comerciales, minas, navegación y almacenes que dependen en su mayoría del Ministerio de Trabajo y otras del Ministerio -- del Interior así como de las autoridades locales.

Canadá, Australia y la India, por citar algunos países, establecieron la inspección del trabajo copiando la estructura - de la inspección laboral inglesa debido a que este país los dominó política y territorialmente.

### 3. España.

España es uno de los últimos países europeos en establecer el servicio de inspección del trabajo. Antes de 1907, año en - que se dispone su funcionamiento, no existe antecedente legis-

lativo ni aún parlamentario de esa institución. A partir de su establecimiento, la principal función de la inspección del trabajo española fue la vigilancia de las condiciones de trabajo, del cumplimiento de las leyes reguladoras de ésta y el interés por el trabajador. Sin embargo, dentro de la época del intervencionismo estatal, se encuentran antecedentes en disposiciones de policía o inspección industrial cuyo objeto es velar -- por el cumplimiento de las leyes especiales. Suele citarse a la Ley de Minas de 1859 que atribuye al gobierno, por medio de los ingenieros de minas, la vigilancia o inspección de su cumplimiento y lógicamente se menciona como precedente de la inspección del trabajo de este país.

El primer antecedente legal de la inspección del trabajo -- lo constituye la Ley de 1873 sobre el trabajo de los niños y niñas menores de 10 años que concedía la función de inspección a las Juntas Provinciales y Locales, integrándose por igual número de patrones y trabajadores y con representantes de la -- autoridad civil y eclesiástica, presidida por el gobernador civil la provincial y por alcaldes las locales. La actuación de las Juntas se extendía a todos los centros de trabajo, con la excepción de los Ministerios de Guerra y Marina.

La Ley sobre establecimientos insalubres, peligrosos e incómodos de 1878, encomendaba las funciones inspectoras a las -- autoridades locales, gobernadores y agentes consulares de España en el extranjero y su sanción a los tribunales ordinarios.

Finalmente, la Ley de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y de los niños, encomendaba la función inspectora laboral a -- los llamados Jurados Mixtos, integrados por obreros, fabricantes, maestros de escuela y médicos, bajo la presidencia de un juez municipal.

De la inspección como un todo orgánico es antecedente directo el proyecto de Reglamento Provisional para el Servicio de Inspección del Trabajo, elaborado por el Instituto de Reformas Sociales y que fue aprobado en marzo de 1906. Este Instituto fue un organismo creado en España en 1903 para preparar la legislación del trabajo y cuidar de su ejecución, entre sus dependencias se encontraba precisamente el de la Inspección, la cual operaba con una inspección central, inspecciones regionales que informaban sobre la situación en sus respectivas zonas y de inspecciones provinciales. En el Reglamento se determinaba la forma de reclutar a los inspectores y las condiciones -- que debían de reunir los aspirantes, seleccionados principalmente entre licenciados en derecho e ingenieros civiles, así como sus obligaciones y facultades; empero, las sanciones se -- continuaban aplicando por las autoridades gubernativas y jurisdiccionales, según indicaran las leyes respectivas. Dado el pequeño número de inspectores a cuyo cargo estaba la vigilancia del trabajo de menores, descansos y accidentes de trabajo y la gran cantidad de centros industriales afectados por tales aspectos, así como el aumento de las disposiciones legales en materia de trabajo, era necesario que continuaran funcionando -- las Juntas y otras autoridades con el propósito de efectuar la labor de la inspección. Debido a ello, con el tiempo se amplió el número de funcionarios inspectores para aliviar esa situación de insuficiencia y conseguir el cumplimiento de las normas de trabajo hasta entonces dictadas.

Inicialmente, la actuación de los inspectores del trabajo se limitó a comprobar la observancia de unas cuantas leyes relacionadas con la materia laboral. En esta primera etapa el interés que persiguió la inspección fue recabar datos estadísticos e informaciones que sirvieran para sucesivas actuaciones y para la promulgación de leyes necesarias en el ámbito del trabajo. La labor desempeñada por los inspectores fue digna de --

respeto y admiración, pero a la vez ejemplar, para los que las continuaron.

En 1910, los inspectores del trabajo tuvieron como funciones, vigilar la existencia de reglamentos internos o particulares en las fábricas, informar sobre los incipientes regímenes de previsión y reservar la plaza a la trabajadora embarazada durante el período posterior al parto.

En 1915 aumentó la labor de la inspección del trabajo al tener los inspectores como atribución la vigilancia de la Ley de la Silla sobre industria textil.

En 1917-1918, la inspección redobló sus esfuerzos para vigilar las leyes dictadas que protegían el trabajo de las mujeres, pero sobre todo el de los menores porque ante el incremento de los precios en los artículos de primera necesidad y el hambre que azotaba los hogares humildes, los niños se vieron en la necesidad de ayudar y socorrer a sus familias, trabajando en condiciones deplorables.

En 1918 se introduce a la actividad inspectiva laboral la vigilancia de la Ley de Jornada Máxima (8 horas), cuyo precedente lo constituye un convenio internacional suscrito por España en esa materia.

En 1924, al integrarse el Instituto de Reformas Sociales en el Ministerio de Trabajo, pasó también la inspección del trabajo a depender del mismo.

Con el advenimiento de la República en el año de 1931, se atribuye la facultad de imponer sanciones a los inspectores regionales del trabajo. Al hacerse cargo del Ministerio del Trabajo, el socialista Largo Caballero reorganizó durante su man-

dato el Departamento con la supresión de las inspecciones regionales del trabajo y la creación de las delegaciones de trabajo dependientes de la Dirección General del Trabajo, perdiéndose la autonomía de que gozaban dentro del Ministerio. No obstante lo anterior, no se presentaron consecuencias negativas, al contrario, esa nueva estructura sirvió para unificar todos los servicios de trabajo de las provincias. Los inspectores tenían asignadas funciones de carácter preventivo pero no de información, ya que el inspector se limitaba a señalar al patrón las faltas observadas y el modo de evitarlas.

Con la II Guerra Mundial, quedó desorganizado el servicio de inspección laboral. Por tal motivo, se expidió un Decreto en el año de 1938 sobre administración central del Estado que reorganiza los Departamentos Ministeriales y entre ellos, el de Organización y Acción Sindical del cual dependía la inspección del trabajo, integrándose por 6 inspectores generales de trabajo quienes tuvieron designado un distrito territorialmente delimitado.

En 1939, se promulgó la Ley y el Reglamento de la Inspección del Trabajo. En los preámbulos de ambos ordenamientos se expresa que "es función propia y exclusiva del Estado, vigilar el exacto cumplimiento de las leyes reguladoras del trabajo".

Existió también la inspección de emigración creada por Ley en 1907; su más remoto antecedente legislativo lo encontramos en una Real Orden de julio de 1881, por la cual se creaba una comisión encargada de estudiar los medios para evitar en lo posible la emigración española, o sea, el paso de un país a otro y que comenzó a manifestarse como fenómeno social en esta nación después de la independencia de las naciones americanas. En la Ley de 1907 se dispuso que la inspección se aplicaría en las regiones españolas donde existiera emigración y en los - -

puertos de embarque y desembarque, por funcionarios nombrados para tal efecto, los cuales fueron considerados como agentes de la autoridad y teniendo como facultades, levantar actas, recibir a los emigrantes, sustanciar las reclamaciones presentadas por los mismos, informarles sobre el país de destino, protegerlos en caso de incumplimiento del contrato de trabajo, cuidar su repatriación si se presenta tal hecho, etcétera.

En 1921 se establece la inspección de Seguros Sociales dependiente del Instituto Nacional de Previsión. El retiro obrero constituye el primer seguro social obligatorio español y para su observancia, se creó un Reglamento en donde se fijaron normas sobre inspección, denuncias públicas y la obligación de los empresarios para facilitar a los inspectores el ejercicio de la función encomendada, entre otros aspectos.

En 1931 se instituyó el régimen obligatorio del Seguro de Maternidad y su Reglamento incluyó normas sobre la inspección, a su vez, al implantarse en 1932 el seguro obligatorio contra el Riesgo de Incapacidad Permanente o Muerte, se sometió a la inspección de seguros todo lo relativo al cumplimiento de sus disposiciones, que incluyen también a los accidentes y las enfermedades de trabajo, pero además se encomendaba a la inspección laboral la prevención de esos hechos; la facultad de sancionar las infracciones cometidas en los regímenes de los seguros sociales obligatorios se confería a los delegados del Instituto Nacional de Previsión. Asimismo, durante esta primera época independientemente de los organismos e institutos citados, realizaron funciones de inspección del trabajo los ingenieros industriales con relación al cumplimiento de los preceptos del Reglamento para el reconocimiento y prueba de los aparatos y recipientes que contenían fluidos a presión y los ingenieros de minas por su parte, protegían a los obreros contra los peligros que amenazarán su salud en el ejercicio de sus la

Pasando la década de los cincuentas, la inspección del trabajo en España se rige por la Ley 39 del 21 de julio de 1962 - que reestructura el servicio de inspección y en la también Ley 228 del 28 de diciembre de 1963, que nos habla de la integración y modificación de las plantillas de los cuerpos de inspección del Ministerio de Trabajo. Ambas leyes son complementadas por los Decretos 2121 y 2122 del 23 de julio de 1971, que en su contenido aprueban el Reglamento del Cuerpo Nacional y el Reglamento de la Inspección, respectivamente.

Los ordenamientos aparecen presididos por la idea fundamental de la unificación de cuerpos de titulación análoga y de similitud de funciones para establecer un régimen jurídico unitario, debido a que existían cuerpos con una significación independiente dentro del mismo Departamento; de acuerdo con tal criterio, quedan integrados en el Cuerpo Nacional de Inspección del Trabajo en su escala técnica, las dependencias actuales con su respectiva denominación y las que pertenecen a la materia de Previsión Social. Asimismo, queda constituida la escala de inspectores provinciales, con plantilla propia.

La inspección del trabajo en este país constituye actualmente un cuerpo nacional especializado. El propósito principal que persigue con su actuación es vigilar el cumplimiento de las normas laborales por parte de los patrones; las normas se refieren tanto a las condiciones de trabajo como a la seguridad social. En este sentido, corresponde a la inspección del trabajo velar por la correcta aplicación de las normas generales vigentes en materia laboral, así como por los aspectos específicos de seguridad, higiene, jornada y horarios, retribuciones, trabajo de menores y mujeres, descanso dominical, accidentes de trabajo, trabajo de extranjeros, etcétera. También actúa como órgano mediador en conflictos colectivos de trabajo, controla el exacto cumplimiento de las disposiciones sobre

seguridad social y principalmente, afiliaciones y cotizaciones a la misma, derivadas de liquidaciones de cuotas o primas en la previsión social obligatoria de carácter nacional como los seguros de accidentes, enfermedades profesionales, enfermedades comunes, maternidad, vejez e invalidez, subsidio familiar y seguro de paro; pero se suman a los anteriores, los regímenes especiales de seguridad social que comprenden los seguros agrarios, de artistas, trabajadores autónomos, trabajadores del mar, trabajadores ferroviarios y empleadas del hogar, por citar algunos.

Por otra parte, fiscaliza y en otros casos informa sobre las normas relativas a empleo y colocación de trabajadores, cooperativas, economatos, universidades laborales, fondo nacional de protección al trabajo, programa de formación profesional obrera y migraciones así como las emigraciones; en este último aspecto, tutela a los emigrantes, informa a los interesados, vigila las condiciones en que se trasladan al extranjero, ampliándose la vigilancia y ayuda a los repatriados. Se reconoce también como atribución de los inspectores, realizar diligencias tendentes a cerciorarse del cumplimiento de los reglamentos de empresa y los reglamentos interiores de trabajo. Para concluir, los inspectores del trabajo llevan a cabo funciones complementarias de estadística y asesoría laboral a los trabajadores y patrones respecto de los derechos y obligaciones consignados para ellos en los ordenamientos del trabajo.

La inspección del trabajo puede realizar las funciones encomendadas por propia iniciativa (de oficio), por denuncia, o a petición de la organización sindical patronal u obrera. Sin embargo, la actuación de la inspección del trabajo se desarrolla normalmente mediante visita a los centros de trabajo, a los que tiene libre acceso y sin previo aviso en cualquier momento del día o de la noche, sea laboral o festivo. Están fa--

cultados para realizar las pruebas e investigaciones que estimen oportunas, interrogar a los trabajadores en el propio centro de trabajo y fuera de él así como exigir la presentación de libros de contabilidad y relaciones de seguridad social; -- aunque también pueden requerir la presentación de cualquier documento que crean conveniente. Del resultado de las visitas a los centro de trabajo, el inspector extiende un breve resumen en el libro de visitas que obligatoriamente deben tener todas las empresas para ponerlo a su disposición.

La facultad sancionadora corresponde a las Delegaciones -- del Trabajo. Ahora bien, la inspección del trabajo puede proponer a aquéllas las sanciones derivadas del incumplimiento de -- las normas laborales; esa función la ejerce mediante las actas de infracción o de liquidación, según se trate, bien de un incumplimiento a las normas de trabajo o de la falta de afiliación o cotización incorrecta a la seguridad social.

Si se obstaculiza o entorpece la tarea de la inspección laboral al negarle al inspector la entrada al centro de trabajo o cuando a éste en el desarrollo de la visita inspectiva no le presenten los documentos que les exija, podrá proponer sanciones a la autoridad encargada de aplicarlas.

El radio de acción de la inspección del trabajo comprende los centros de trabajo de toda clase, incluyendo los ferroviarios y los mineros; sin embargo, a los ingenieros de minas les corresponde la vigilancia de la seguridad del obrero en las minas y canteras. Por lo tanto, la función inspectora se limita a no intervenir en las minas y canteras en cuanto afecta a la seguridad del obrero y la de los centros de trabajo regidos o administrados por el Estado, cuya función inspectora se reserva a funcionarios del Cuerpo Nacional de Inspectores del Trabajo, pero además, la función inspectora en los industrias mili-

tares se realiza por funcionarios designados por los respectivos Ministerio del Ejército, Marina y Aire. La inspección influye en todas las actividades laborales efectuadas por los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo con las excepciones de carácter familiar y los del servicio doméstico. En relación al ámbito geográfico, la inspección del trabajo se extiende a toda la península ibérica, islas adyacentes y territorios de soberanía española.

Los inspectores se reclutan entre universitarios y los subinspectores entre bachilleres, maestros, peritos industriales o graduados sociales. Son seleccionados mediante prueba de oposición con el propósito de observar su formación jurídica-social y sus conocimientos sobre legislación laboral; los inspectores tienen la calidad de autoridades y disfrutan de los derechos que su condición de funcionarios les confiere.

En cada capital de provincia existe un jefe de inspección cuya función es organizar el servicio dentro de su territorio, tramitar a la delegación del trabajo las actas donde se contienen propuestas de sanción y al servicio central deberá enviar también las propuestas de sanción así como de itinerarios, - - cuentas, estados mensuales de visitas realizadas, memoria y estadísticas anuales.

Otras autoridades, organismos e instituciones que realizan funciones inspectivas en el ámbito laboral, son las delegaciones provinciales de trabajo que tienen asignadas funciones de inspección y aunque no pueden levantar actas de infracción al observar alguna de ellas, sí deben poner en conocimiento del jefe de inspección esa falta a efecto de levantar el acta correspondiente. El cuerpo de ingenieros de minas tienen como función la inspección y vigilancia de esos centros de trabajo y del cumplimiento de las normas protectoras del trabajador --

contra los peligros que amenacen su salud o vida. En el ejercicio de sus atribuciones los ingenieros de minas pueden levantar actas de inspección laboral y cuando se percaten de la presencia de alguna violación a la legislación aplicable, tienen la obligación de proponer en función de inspectores del trabajo al delegado de trabajo, la sanción o sanciones que correspondan a la persona que cometió dicha violación.

Las divisiones inspectoras e interventoras de ferrocarriles y las jefaturas de obras públicas, tienen facultades para conocer de la aplicación de leyes sociales a los agentes de las compañías ferrocarrileras. También tenemos al Instituto Nacional de Previsión y la Inspección Técnica de Previsión Social. La primera tiene como función principal, revisar la contabilidad de las empresas, libros de matrícula, salarios de su personal, justificantes del pago de subsidios familiares, seguro de enfermedad y afiliaciones; asimismo, comunicará a la inspección del trabajo las irregularidades observadas. La Inspección Técnica por su parte, ejerce sus funciones inspectivas sobre las entidades que practican el seguro de accidentes y enfermedad, mutualidades y montepíos laborales (lugares de préstamos o créditos para los trabajadores). La actividad de los órganos de previsión se desarrolla precisamente entre las entidades de previsión y los asegurados, mientras que la inspección del trabajo se desenvuelve entre la empresa y el trabajador, es decir, aquéllas garantizan el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación existente entre el trabajador asegurado en cualquier rubro y régimen al que pertenezca, y los que se encuentran con el deber de concedérselos a través de los órganos de previsión social.

Finalmente, tenemos a la inspección del trabajo en las colonias, en donde las atribuciones, misión confiada y procedencia de actuación, son iguales a la de los inspectores del tra-

bajo en la península ibérica, con las diferencias propias de la distinta estructura político-social de las colonias; el delegado del trabajo tiene atribuciones para levantar actas de infracción, actas que tramita el gobernador general de las colonias. Las demás diferencias inspectoras vienen determinadas por la distinta legislación aplicable, porque en aquellos territorios no rige más legislación que la promulgada por el gobernador general de la colonia.

Podemos notar después de todo lo expuesto, que el servicio de inspección del trabajo español siempre ha estado revestido de una complejidad en su estructura, provocando confusión por momentos; la razón de esa circunstancia se debe a que muchos órganos estatales se les confiere atribuciones en la materia laboral y concretamente en la rama de la inspección, provocándose la compatibilidad con la actividad realizada por los inspectores del trabajo. Sin embargo, a fin de evitar un conflicto, se delimita la competencia de esos órganos.

## II. En México.

En nuestro país, el origen de la inspección del trabajo lo encontramos antes de la promulgación de nuestra Constitución de 1917. Las primeras normas en relación con la inspección del trabajo para hacer efectiva la aplicación de las leyes laborales, se plasman en la Ley del 7 de octubre de 1914 expedida en el Estado de Jalisco por Manuel Aguirre Berlanga; en la Ley del 19 de octubre de 1914, promulgada por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz; en la del 11 de diciembre de 1915, expedida por el General Salvador Alvarado en el Estado de Yucatán y en la del Estado de Coahuila expedida en el año de 1916. Con posterioridad al primero de mayo de 1917, fecha en que entró en vigor nuestra Constitución Política, las legislaturas de los Estados expidieron leyes reglamentarias —

del artículo 123, en las cuales se reglamentan las facultades de los inspectores del trabajo, consistentes en vigilar y hacer cumplir las normas laborales, así como imponer sanciones a quienes infrinjan dichas normas.

Con motivo de la reforma constitucional de 1926, el Congreso de la Unión dictó la primera Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931, en la cual se consignan normas sobre organización y funcionamiento de la inspección del trabajo, estableciéndose formalmente los servicios de inspección la boral como órgano del Estado a nivel federal. (39)

Para conocer a la inspección del Trabajo sin la calidad de órgano estatal, debemos remontarnos a la Colonia con las Leyes de Indias en donde se muestran algunos indicios de esta institución, la cual estudiamos al principio del presente capítulo.

La L.F.T. de 1931, primera ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado A, incluyó en el capítulo VII, denominado "De los Inspectores del Trabajo", las funciones de éstos, las cuales se referían a cuidar en los centros de trabajo la observancia de las disposiciones sobre seguridad e higiene y a cerciorarse del cumplimiento de las normas tendentes a conservar las buenas relaciones entre los factores de la producción. Las funciones de la inspección fueron precisadas por el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo expedido el 23 de octubre de 1934 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de noviembre del mismo año; el Reglamento establecía como objeto de la inspección, vigilar en todos los centros de trabajo de jurisdicción federal el cumplimiento de las leyes y

---

(39) Cfr. TRUJBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del trabajo, T.I, segunda edición, Porrúa, S.A., México, 1979, Pág. 677.

disposiciones del ramo, así como evitar los conflictos entre trabajadores y patrones o los que surjan entre éstos o aquéllos únicamente, ya sea previniéndolos o procurando un acuerdo conciliatorio. Dentro de la función de vigilancia se establecían expresamente obligaciones para los inspectores con relación a los rubros de contratación, descansos, salarios, contrato de aprendizaje, pago de indemnizaciones, liquidaciones o convenios, transacciones, compensaciones, talleres familiares, trabajos ferrocarrileros, de los tripulantes, a domicilio, del campo, doméstico y vigilancia de la actuación de las organizaciones de trabajadores; en cuanto al procedimiento de exclusión de socios, rendición de cuentas y disolución. Además, tienen a su cargo vigilar el cumplimiento de las disposiciones relativas a los Reglamentos Interiores de Trabajo que se establezcan en los centros laborales y deben fomentar la integración de comisiones mixtas formadas por representantes del capital y del trabajo con el propósito de lograr una mejor aplicación de las normas laborales en los centros de trabajo. Asimismo, el Reglamento confería facultades específicas a los inspectores para conciliar a las partes ante la presencia de un conflicto laboral e intervenir en la firma de convenios en calidad de testigos, el cual se remitía a la Junta Federal de Conciliación correspondiente para su aprobación; se hace mención de la Junta Federal de Conciliación y no de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en virtud de que el inspector sólo podía intervenir en los conflictos de trabajo a nivel de conciliación. (40)

En relación a la "función social de educación" el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo imponía la obligación a los inspectores de impartir pláticas sobre temas de seguridad

---

(40) Cfr. CASTORENA, J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Jarvis, México, s.f., Pág. 778.

e higiene, riesgos de trabajo y su prevención, y en general, - la explicación de la L.F.T. con la finalidad de colaborar en - la educación de los trabajadores; de igual manera, los inspectores del trabajo debían hacer promoción de libros e instruir a los trabajadores sobre organización de cooperativas.

Finalmente, el Reglamento citado facultaba a los inspectores del trabajo para informar y asesorar a los trabajadores y patronos sobre cualquier asunto de carácter laboral.

Actualmente la función de inspección federal, administrativamente, se desempeña por el órgano del Ejecutivo Federal denominado Secretaría del Trabajo y Previsión Social (S.T.P.S.); - en 1912 correspondió al área de trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en 1932 al Departamento Autónomo de Trabajo y finalmente a la S.T.P.S., a partir de la Ley de - Secretarías y Departamentos de Estado del 31 de diciembre de - 1940.

La inspección del trabajo surgió como una oficina del Departamento de Trabajo que dependía directamente del Ejecutivo Federal. En 1933 se expidió el Reglamento del Departamento Federal del Trabajo, el cual confería a la Oficina de Inspección la vigilancia del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales, el acuerdo entre los factores de la producción ante un conflicto, el control de inspectores y las relaciones con las Juntas Federales. De conformidad con este Reglamento, la Oficina de Higiene y Seguridad Industrial también tenían funciones inspectivas en materia de seguridad e higiene.

Una vez establecida como Secretaría de Estado, la S.T.P.S. en materia de inspección, se contaba con la Dirección General de Trabajo dependiente del Departamento de Inspección; a su -- vez, la Dirección General de Previsión Social tenía un Departa

mento de Seguridad Industrial, y de la Dirección General de -- Servicios Médicos dependía un Departamento de Higiene del Trabajo, es decir, la función de inspección estaba dividida en -- esos 3 departamentos.

Hasta el año de 1970, por Decreto publicado en el Diario -- Oficial de la Federación del 8 de abril del mismo año, se crea en nuestro país la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (D.G.I.F.T.) dependiente de la S.T.P.S. para efectuar inspecciones en las empresas sujetas a dicha jurisdicción, relativas a condiciones de trabajo, higiene del trabajo, seguridad industrial y seguridad social.

En 1976, mediante un acuerdo interno se reestructura la -- D.G.I.F.T. y desaparecen los Departamentos mencionados para integrar la inspección del trabajo en un solo cuerpo, esquema -- que prevalece hasta la fecha bajo un nuevo enfoque administrativo del Estado encaminado a la modernización, profesionalización y moralización de los servicios de inspección laboral, mediante la incorporación de técnicos y profesionistas como inspectores federales del trabajo. (41)

Se ha considerado a los órganos gubernamentales de cada -- país los apropiados para encargarse de la inspección del trabajo, incluidas todas las actividades análogas que a la misma -- competen, independientemente de que alguna otra autoridad administrativa tenga a su cargo funciones adicionales como pueden ser las de salud en el terreno de las instalaciones sanitarias o las destinadas a otorgar licencias de construcción o funcionamiento de empresas y comercios, en particular las negociaciones cuya operación puede producir perjuicios ambientales o las

(41) Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Dirección General de Inspección Federal del Trabajo), Manual del -- Inspector Federal del Trabajo, México, 1987, Págs. 11 y 12.

propiamente fiscales. Salvo situaciones especiales como las ya señaladas, la inspección del trabajo comprende todos los aspectos relacionados con la operación y desarrollo de los centros de trabajo.

Alberto Trueba Urbina afirma al respecto: "La intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales, en razón de su carácter social, requiere no solo de órganos jurisdiccionales que diriman los conflictos, sino de órganos administrativos especializados encargados de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales en aquellas relaciones, antes de exigir la reparación respectiva en la jurisdicción del trabajo. En consecuencia, se creó la inspección laboral a cargo de funcionarios dependientes del Poder Ejecutivo a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Inspección, el Poder Ejecutivo procura el mantenimiento de un estado de armonía entre -- trabajadores y patrones, al mismo tiempo que pueden eliminarse litigios en la vía jurisdiccional, porque imponer el cumplimiento de deberes sin contienda entre partes evita conflictos y problemas". (42)

Del planteamiento anterior, deducimos que la inspección -- del trabajo podemos catalogarla indispensable para evitar posibles controversias o conflictos laborales entre los factores -- de la producción por la vía jurisdiccional porque al intervenir en las empresas, su función principal es vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.

La inspección del trabajo como órgano del Estado, en la actualidad se encuentra inmersa en el sistema administrativo de cada país, concretamente es un órgano central denominado gene-

---

(42) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, op. cit., Pág. 677.

ralmente Ministerio del Trabajo y que en México recibe el nombre de Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuyos titulares se les denomina Ministro del Trabajo y Secretario de Estado en ese ramo, respectivamente; la estructura vigente de la S.T.P.S. de nuestro país establece Delegaciones Federales del Trabajo en cada una de las entidades federativas a efecto de inspeccionar las empresas o establecimientos de jurisdicción federal localizados en tales lugares.

Ante la perspectiva comentada con anterioridad, la inspección del trabajo en México presenta una dualidad de funciones, en virtud de que existen inspectores del trabajo de jurisdicción federal y por otra parte, inspectores del trabajo de jurisdicción local. Los primeros son designados por la S.T.P.S. a través de la D.G.I.F.T.; en cambio, los inspectores del trabajo locales cuya competencia se basa en el conocimiento de los asuntos no previstos para la inspección federal, son designados por los gobernadores de los Estados por conducto de sus dependencias administrativas que tengan asignada la función inspectiva laboral y tratándose del Distrito Federal, el Jefe del Departamento del Distrito Federal nombra a los inspectores del trabajo a través de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social (D.G.T.P.S.) que depende precisamente del Departamento antes mencionado.

### CAPITULO TERCERO. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.

#### I. Fundamento Constitucional de la Inspección del Trabajo.

Los artículos 50., 73 fracción X y 123 constitucionales, a pesar de contemplar la garantía individual de la libertad de trabajo, establecer la facultad del Congreso de la Unión para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 y fijar las bases del trabajo para los trabajadores en general en su apartado A y para los trabajadores al servicio del Estado en su apartado B, respectivamente, no contienen expresamente alguna referencia a la inspección del trabajo. Sin embargo, está fuera de toda duda la constitucionalidad de la inspección del trabajo y de cualquiera otra materia que forme parte del derecho laboral, porque este derecho se encuentra reconocido precisamente por nuestra Constitución. Además, no podemos ignorar la existencia de la L.F.T. reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado A, que rige a los trabajadores en general y en la cual se incluye la regulación de la inspección del trabajo.

Aunque es incuestionable la constitucionalidad de la inspección del trabajo basándonos en el criterio comentado inicialmente, en realidad el fundamento constitucional de toda inspección de carácter administrativo y en especial de la inspección del trabajo, lo encontramos por extensión en el segundo párrafo del artículo 16 de nuestra Constitución que menciona: "La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias únicamente para cerciorarse de que se han cumplido los reglamentos sanitarios y de policía; y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose en estos casos a las leyes respectivas y a las formalidades prescri-

tas para los cateos".

Decimos "por extensión", porque el precepto constitucional señalado, se refiere concretamente a las visitas domiciliarias de índole sanitario, fiscal y de policía (aplicándose a toda disposición administrativa sin incluir las de carácter sanitario o hacendario); empero, éstas se equiparan a las visitas domiciliarias o visitas de inspección de cualquier materia a nivel federal, estatal o municipal. En el primer caso podemos citar como ejemplos a las inspecciones del trabajo, autotransporte y comerciales realizadas por la S.T.P.S., Secretaría de Comunicaciones y Transportes (S.C.T.) y SE.CO.F.I., respectivamente; a nivel estatal tenemos también a las inspecciones laborales, las cuales conocerán de los asuntos no reservados a la inspección federal del trabajo y las inspecciones fiscales -- principalmente en el renglón de impuestos, entre otras; finalmente, a nivel municipal ubicamos generalmente a las inspecciones fiscales efectuadas por servidores públicos que pertenecen a la administración del ayuntamiento correspondiente y a las inspecciones que tienen por objeto vigilar el cumplimiento de los reglamentos relativos a los servicios públicos tales como agua, limpia, rastro, etcétera.

Para completar la explicación anterior, debemos advertir -- que los reglamentos sanitarios existentes en los Estados y Municipios no deben contravenir los principios de la Ley General de Salud cuya aplicación se confiere a la Secretaría de Salud por tratarse de un ordenamiento federal; en relación a los reglamentos de policía que excluyen los aspectos sanitarios y -- fiscales, como ya dijimos, pueden reservar su aplicación tanto a las autoridades federales como a las autoridades estatales o municipales, pero sí la materia respectiva se regulara a nivel federal, observaremos la regla indicada en los reglamentos sanitarios, es decir, los reglamentos de policía establecidos en

las entidades federativas y municipios no deberán transgredir las disposiciones del reglamento de carácter federal. Para concluir, en virtud de que existen disposiciones fiscales federales, locales y municipales, corresponde a las autoridades de esos tres niveles de gobierno vigilar su cumplimiento en el marco de su competencia.

De acuerdo a una ejecutoria emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, radicado en la Ciudad de México, basada en el tema de la naturaleza y formalidades de las inspecciones sobre medidas de seguridad, derivadas de la ley del trabajo, "las inspecciones practicadas en un negocio por el inspector respectivo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones sobre medidas de seguridad que establece la Ley Federal del Trabajo, constituyen visitas domiciliarias practicadas por una autoridad administrativa. En estas condiciones, quedan comprendidas dentro de lo previsto por el artículo 16 de la Constitución Federal y por lo tanto, para su realización deben cumplirse estrictamente las formalidades que el propio precepto señala, entre las que figura la existencia de una orden escrita".(43)

La ejecutoria que antecede, pese a referirse a la materia de seguridad e higiene, abre toda posibilidad para considerar también a las inspecciones de trabajo cuyo propósito es el de cerciorarse del cumplimiento de la L.F.T. en el rubro de condiciones de trabajo o cualquiera otro, siempre que se relacione con la materia laboral.

En este orden de ideas, para revisar el cumplimiento de las leyes se pueden practicar inspecciones en los domicilios -

---

(43) Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Manual de Derecho del Trabajo, México, 1978, Pág. 250.

de los particulares, sean personas físicas o jurídicas siempre y cuando en la observancia de esos ordenamientos se vea involucrada una autoridad administrativa; precisamente el tipo de --inspecciones aludidas reciben el nombre de visitas domiciliarias. Ahora bien, aun cuando la L.F.T. no es en estricto sentido un ordenamiento de carácter administrativo, para el caso de las inspecciones del trabajo, en virtud de intervenir una autoridad administrativa federal o local tal como lo son la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y las Dependencias administrativas estatales en el marco de su competencia, respectivamente, se aplican los principios de las visitas domiciliarias.

Por disposición constitucional, las visitas domiciliarias deben sujetarse a las formalidades prescritas para los cateos; que son inspecciones realizadas por la autoridad judicial penal para la investigación de un delito cuyos principios o formalidades se consignan en la última parte del párrafo primero del mismo artículo 16 constitucional en los siguientes términos: "En toda orden de cateo, que sólo la autoridad judicial podrá expedir y que será escrita, se expresará el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscan a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levántandose al concluirse un acta circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar cateado o en su ausencia o negativa, por la autoridad que practique la diligencia". Sin embargo, debemos advertir que las visitas domiciliarias únicamente tomarán en cuenta aquellos elementos que puedan aplicarse a las mismas, - inclusive adaptándolas a la materia respectiva si se trata de una diversa a la penal.

Las visitas domiciliarias generalmente se sujetan a las siguientes reglas:

- 1) La autoridad competente deberá expedir previamente una orden para su práctica;
- 2) La orden deberá ir firmada por quien responda de la visita y el lugar o los lugares donde deba llevarse a cabo; indicándose en ella el nombre de la persona o personas que deben efectuarla y la motivación que se tenga para practicarla;
- 3) Si se encuentra el afectado en el domicilio, el visitador (inspector) le presentará la orden y procederá a la ejecución de la misma; de no encontrar al interesado, dejará citatorio para que lo espere al día siguiente a hora determinada;
- 4) Si en la segunda ocasión no está presente el visitado, se practicará la visita con quien se encuentre;
- 5) El funcionario visitador deberá identificarse en todo caso con quien se entienda la visita o inspección y solicitará al visitado o su representante, designe 2 testigos de asistencia, nombrándolos por su parte en caso de negativa; y
- 6) Se levantará acta de diligencia anotando el resultado de la revisión hecha en documentos, libros o papeles en poder del visitado.

#### 1. Tipos de inspección del trabajo a nivel federal.

Las inspecciones laborales federales son realizadas por la S.T.P.S. a través de los inspectores de la D.G.I.F.T.

De conformidad con los artículos 541 y 542 de la L.F.T. y el artículo 27 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo (R.I.F.T.), las inspecciones del trabajo son de 4 tipos, a saber:

1) Inspección Inicial. Es aquella que se practica por primera vez a un centro de trabajo, puede ser por apertura, cuando se haya recibido aviso del patrón o de los trabajadores; -- por haberse determinado como de jurisdicción federal; por cambio de razón social o domicilio, habiendo estado registrada; y por detección del personal del Directorio de Empresas de jurisdicción federal;

2) Inspección Periódica. Las que se efectúan a intervalos de 6 meses y comprende generalmente la revisión de las condiciones de trabajo y de seguridad e higiene. El plazo referido puede ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que se efectúe, tomando en consideración el número de trabajadores, el grado de riesgo y los antecedentes que se tengan del respectivo centro de trabajo;

3) Inspección de Verificación. Son las que se llevan a cabo para constatar el cumplimiento por parte de los patrones de las modificaciones ordenadas en materia de seguridad e higiene mediante un emplazamiento expedido a fin de ajustar en el lapso que en ese documento se indique, el equipo o las instalaciones de los centros de trabajo a las normas de la L.F.T., sus reglamentos o instructivos; y

4) Inspección Extraordinaria. Son las que se realizan en cualquier tiempo, independientemente de haber transcurrido el lapso de 6 meses. Generalmente tiene por objeto investigar la existencia de alguna violación a la normatividad laboral. La mayoría de las veces estas inspecciones se llevan a cabo a petición de otras autoridades o dependencias del sector laboral, tales como las Direcciones Generales de Registro de Asociaciones; Capacitación y Productividad; Medicina y Seguridad en el Trabajo; Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por citar algunas. Igualmente, por denuncia de incumplimiento de alguna disposición laboral presentada por uno o varios trabajadores o sus sindicatos en calidad de representantes de ellos. En estos últimos casos

la persona que reciba la solicitud correspondiente, deberá comunicar a la parte o partes interesadas la procedencia o improcedencia de la misma. Asimismo, las inspecciones extraordinarias pueden ordenarse de oficio, en el caso de que las propias autoridades de inspección presuman la existencia de alguna violación a las disposiciones laborales.

El alcance de las inspecciones extraordinarias pueden comprender la totalidad de las condiciones de trabajo, seguridad e higiene o algún aspecto específico de esos conceptos u otro distinto, cuyo carácter se vincule con la materia laboral y se contemple en la competencia de la inspección del trabajo.

El motivo por el cual no hablamos de los tipos de inspección a nivel local se debe a que en su mayoría cada entidad federativa sigue los mismos lineamientos del órgano federal en el marco de su competencia con relación a los tipos de inspección. No obstante lo anterior, cualquier Estado de nuestro país puede omitir uno o varios tipos de inspecciones laborales de índole federal en razón de no corresponder a las necesidades de sus dependencias administrativas del trabajo conforme a la competencia que constitucionalmente tienen asignada.

2. Documentación a Revisar en el desarrollo de una Visita de Inspección del Trabajo a nivel federal.

En términos generales, con apoyo en la fracción IV del artículo 541 de la L.F.T., el inspector está facultado para solicitar al patrón, incluso hasta de exigirle la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo. Esa documentación no sólo deriva de la L.F.T., sino también de otros ordenamientos incluyendo reglamentos de carácter laboral.

La práctica inspectiva ha determinado que se debe solicitar la siguiente documentación:

- 1) Acta Constitutiva de la empresa, en caso de ser persona moral, y solicitud de inscripción en el Registro Federal de -- Contribuyentes de la S.H.C.P. en caso de ser persona física;
- 2) Capital Social y Capital en Giro;
- 3) Cédula de Empadronamiento del Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.);
- 4) Registro o Registros Patronales ante el I.M.S.S., con -- clasificación, así como la última determinación del grado de -- riesgo;
- 5) Liquidación del último bimestre de las cuotas obrero-pa -- tronales al I.M.S.S. y altas y bajas de trabajadores en ese -- lapso;
- 6) Última liquidación bimestral de aportaciones y pagos al IN.FO.NA.VI.T. y, en su caso, convenios celebrados con éste si aporta menos del 5%.
- 7) Registro de la Cámara Patronal a la que se encuentra -- afiliada la empresa;
- 8) Relación de los pagos al FONACOT, si existen trabajado -- res que hayan obtenido crédito a través de esta institución;
- 9) Carátula sellada de la última declaración anual del In -- greso Global de las Empresas del último ejercicio fiscal (para efectos de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa);
- 10) Acta de integración de la Comisión Mixta para el Repar -- to de Utilidades de la empresa;
- 11) Proyecto de reparto individual de la participación de -- utilidades (desplegado de cálculo);
- 12) Nóminas y recibos de pago de la participación de utili -- dades de cada uno de los trabajadores;
- 13) Dos últimas nóminas y listas de raya, quincenal y sema -- nal;

- 14) Tarjetas de asistencia, lista y relación de las jornadas de trabajo;
- 15) Recibos de pago de vacaciones y de primas vacacionales;
- 16) Recibos de pago de aguinaldos;
- 17) Contrato colectivo o contrato-ley aplicable para el caso que existan y también los contratos individuales;
- 18) Reglamento Interior de Trabajo registrado;
- 19) Cuadro de antigüedades;
- 20) Registro de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, - acta constitutiva de la misma y actas de recorridos mensuales durante los últimos 6 meses, incapacidades extendidas por el - I.M.S.S. en ese lapso y reporte de accidentes;
- 21) Planos de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, debidamente autorizados por la S.T.P.S.; licencia de operadores de calderas y jefe de planta, en su caso, libros o bitácoras de los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, en el caso de que en el centro estén instaladas calderas o recipientes sujetos a presión;
- 22) Licencia de funcionamiento de maquinaria y equipo con - número de motores y total de caballos de fuerza instalados y - libro de bitácora de maquinaria, la cual no es necesario registrar;
- 23) Licencia de operadores de grúas y montacargas si el centro de trabajo cuenta con ese equipo;
- 24) Libro médico registrado ante la S.T.P.S., historias clínicas, copias de las conferencias mensuales del médico y número de registro del médico ante la misma Secretaría, si el centro de trabajo tiene más de 100 trabajadores;
- 25) Registro de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, planes y programas autorizados, libro de actas de la Comisión y constancias expedidas; y
- 26) Copia del acta de la última inspección de trabajo practicada en el centro de trabajo.

Debemos advertir que, tomando en cuenta los tipos de inspección federal, a cada una de ellas corresponde diversa documentación a revisar.

Para el caso de las inspecciones iniciales a las empresas, se aplican todos los rubros con excepción de la participación de utilidades, siempre que se trate de cualquiera de los supuestos previstos por el artículo 126 de la L.F.T. el cual - exenta a ciertas empresas de otorgar ese derecho, aunque el inspector deberá cerciorarse en su visita si efectivamente corresponde a un caso de excepción, porque de lo contrario, tiene la obligación de realizar la inspección en ese rubro. Ahora bien, si determinadas empresas no se encuadran en cualquiera de los supuestos señalados por el precepto antes aludido y nunca han sido objeto de alguna inspección laboral, el inspector procederá a revisar la documentación relativa a la participación de las utilidades en los períodos omitidos.

Tratándose de las inspecciones periódicas, no existe problema alguno en razón de que el inspector del trabajo debe revisar cada uno de los documentos enumerados con anterioridad.

Empero, es importante apuntar que en las inspecciones iniciales y las periódicas, a diferencia de las inspecciones de verificación y las extraordinarias, los inspectores del trabajo no se limitan a revisar durante el desarrollo de las mismas la documentación mencionada, sino también están facultados para requerir a los patrones la presentación de otros documentos relacionados con los rubros de actividades culturales, deportivas y educacionales, condiciones ambientales, etcétera.

En relación con las inspecciones de verificación, las cuales se orientan generalmente a la materia de seguridad e higiene, el inspector debe concretarse a corroborar el cumplimiento

de las medidas dictadas en esa materia que previamente se notificaron mediante un emplazamiento al patrón o al infractor con cediéndoles un término para tal efecto.

Finalmente, en las inspecciones extraordinarias el inspector también se va a concretar a revisar la documentación que se relacione directamente con el rubro específico objeto de inspección; pero a diferencia de las inspecciones de verificación, las inspecciones extraordinarias no tienen como propósito constatar el cumplimiento de alguna disposición laboral en materia de seguridad e higiene que fue requerida para implantarla en un plazo determinado.

No obstante lo anterior, en todos los tipos de inspección federal se asientan en las actas respectivas datos que son comunes a todas como por ejemplo, los datos generales de la empresa mencionados con los numerales 1 al 4 y el 7. Pero si se trata de un patrón persona física únicamente se atenderán los numerales 1 al 4.

Por otra parte, las inspecciones iniciales y periódicas se integran por 2 apartados: el primero comprende todos aquellos aspectos relacionados con la normatividad laboral en los rubros de condiciones de trabajo y seguridad social, por ejemplo, vacaciones y liquidaciones bimestrales de cuotas obrero-patronales al I.M.S.S., respectivamente; el segundo, se basa en un aspecto meramente técnico que consiste en cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento e Instructivos de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A su vez, las inspecciones de verificación se refieren generalmente a la materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo basadas en observar el cumplimiento de las medidas encaminadas a proteger al trabajador desde el punto de vista

de la salud con motivo de la actividad que desempeña en el centro de trabajo.

Para terminar, las inspecciones extraordinarias indistintamente se pueden ocupar de las condiciones de trabajo o de la seguridad social así como de la seguridad e higiene; incluso puede comprender varios rubros, siempre que la inspección se formule en esos términos y previa solicitud de la parte afectada o perjudicada. A diferencia de las inspecciones periódicas, las inspecciones extraordinarias no se orientan a vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral considerada en su integridad sino que atiende situaciones específicas y por otra parte, no requieren de una previa programación para su realización o ejecución.

Además, cabe citar que las inspecciones del trabajo cuyo propósito sea el de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre condiciones de trabajo, seguridad social y seguridad e higiene se realizan por inspectores especializados en la materia del derecho laboral; en cambio las inspecciones de carácter estrictamente técnico como por ejemplo, aquellas que tienen por objeto cerciorarse del cumplimiento de la normatividad aplicable para la instalación de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión en los centros de trabajo, pese a implicar una situación jurídica, se llevan a cabo por inspectores con conocimientos en la profesión de la ingeniería industrial.

Manifiestamos que son estrictamente de carácter técnico por que los inspectores del trabajo al efectuar una inspección periódica o inicial, además de solicitar la documentación sobre condiciones de trabajo, seguridad social y seguridad e higiene, se les faculta para requerir la presentación de la documentación relativa a los equipos industriales con que cuenta la -

empresa o establecimiento; limitándose el requerimiento precisamente a la exhibición de la documentación respectiva pero — nunca a las pruebas de funcionamiento de tales equipos en virtud de ser una tarea reservada a los ingenieros industriales.

## II. Ubicación de la Inspección Federal del Trabajo en la — Administración Pública Federal.

La organización política del Estado Mexicano es de tipo federal, es decir, integrado por Estados unidos en una Federación aunque libres y autónomos en su régimen interior, cuyas facultades y esferas de competencia establece la propia Constitución de nuestro país. En este orden de ideas existen autoridades y normas federales como por ejemplo, las Secretarías de Estado (como autoridad) y la Ley General de Salud (como norma federal); y otras autoridades y normas que son llamadas locales, tales como las dependencias administrativas de cada entidad federativa y los códigos civiles de cada Estado de la Federación, respectivamente. Es importante señalar que las normas federales tienen validez en toda la República y las normas locales únicamente imperan en los territorios de cada Estado, — miembro de la Federación.

Basándonos en la explicación anterior, en materia de trabajo no hay sino una ley, que es de carácter federal y la cual — recibe el nombre de Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, ningún Estado puede expedir su propia ley laboral. Sin embargo, — para aplicar la L.F.T. sí existe una diferencia básica entre — el ramo federal y el local. En relación a los servicios de inspección del trabajo, éstos se encuentran a cargo de las autoridades federales y locales bajo una reglamentación similar, en virtud de que su regulación fundamental proviene de la L.F.T., en su Título Once, Capítulo V, artículos 540 a 550.

El ámbito federal del trabajo y por consiguiente, de la -- inspección del trabajo, por citar un aspecto, está constituido por las ramas industriales, empresas y materias consignadas en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional apartado A correlativo de los artículos 527 y 527-A de la L.F.T. que determina: "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 relacionados a:

- a) Ramas Industriales:
  1. Textil;
  2. Eléctrica;
  3. Cinematográfica;
  4. Hilera;
  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;
  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;

b) Empresas;

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas 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 será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones 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; obligaciones patronales en materia educativa; en los términos de Ley; y respecto 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".

La competencia en el ámbito local se constituye por todas las actividades, materias, empresas y ramas industriales no --

comprendidas en los preceptos señalados con anterioridad, de conformidad con el artículo 529 de la L.F.T.

Finalmente, la función de la inspección del trabajo local la ejercen las autoridades laborales administrativas de los Estados de la República y del Departamento del Distrito Federal.

La S.T.P.S. forma parte de la estructura administrativa -- del Gobierno Federal y está regulada por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (L.O.A.P.F.) en su artículo 40, el cual señala las atribuciones de la misma y entre las que -- destacan, vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123, en la L.F.T., así como en sus reglamentos; procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales correspondientes y promover el incremento de la producción del trabajo, por citar algunas. Las atribuciones de la S.T.P.S. indicadas por la L.O.A.P.F., se realizan a través de los órganos establecidos en el Reglamento Interior y en el Manual de Organización de dicha Secretaría.

La historia de la S.T.P.S. está ligada a la historia de la administración del trabajo en nuestro país y a su vez, ésta -- marcha al lado de la historia del derecho del trabajo; no fue sino cuando el Estado dictó las primeras leyes laborales que -- hubo de preocuparse por su vigilancia y cumplimiento.

Luis Blanc en 1848 elevó una propuesta a la Asamblea Constituyente para crear en Francia un ministerio que denominó "De Progreso y Trabajo"; desafortunadamente su petición no prosperó porque de acuerdo a la opinión de los miembros de la Asamblea, no correspondía a las necesidades del país. Las oficinas del trabajo nacieron en Inglaterra en 1866 con el nombre de -- "Estadísticas del Trabajo" y fueron imitadas posteriormente --

por el Estado de Massachusetts en los Estados Unidos de Norte América, sirviendo de base a otras que se crearon en los demás Estados de la Unión Americana hasta la fundación de una oficina federal en 1884.

Al finalizar el siglo XIX, treinta Estados de la Unión Americana tenían oficinas de trabajo. En Francia se crearon en el año de 1889, en Alemania en 1892, Inglaterra las actualizó en 1893, Bélgica y España en 1894, Dinamarca en 1897, Austria en 1898, Italia en 1902, Argentina y Chile en 1907, Uruguay en el año de 1908, México en 1912, Portugal en 1916, Polonia, Brasil y la extinta U.R.S.S. en 1921, por citar algunos países. (44)

En nuestro país, antes de la Revolución de 1910 hablamos de una organización administrativa laboral incipiente. Los historiadores de la administración del trabajo en México señalan el 21 de mayo de 1911 como fecha del primer intento de organización nacional laboral, al crearse una dependencia encargada de los asuntos del trabajo, siendo hasta el 22 de septiembre de ese año que fue presentado a la Cámara de Diputados un proyecto de decreto para establecer un Departamento del Trabajo, no como dependencia autónoma sino incorporado a la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria; la iniciativa se aprobó hasta el mes de noviembre y el decreto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación "El Constituyente" con fecha 18 de diciembre. En el artículo 1o. del decreto se determinó el establecimiento de una oficina denominada Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. Otro de los preceptos trascendentes fue el artículo 2o., que estableció las funciones del Departamento del Trabajo entre las cuales sobresalen la de reunir, ordenar y publicar -

---

(44) Cfr. CANACHO HENRIQUEZ, Guillermo, Derecho del Trabajo, T.I, Temis, Bogotá, 1961, Págs. 219 y 220.

datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República; servir de intermediario en todos los contratos celebrados entre braceros y empresarios cuando los interesados lo soliciten; y, procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores sirviendo de árbitro o conciliador en sus diferencias siempre que así lo soliciten los interesados. Los hechos que anteceden se presentaron durante el gobierno presidencial de don Francisco I. Madero, ante una evidente situación de crisis política, social y económica del Estado Mexicano.

Al crearse la Secretaría de Industria y Comercio en sustitución de la de Fomento, la mencionada oficina fue adscrita a ella, teniendo encomendadas como atribuciones, el trabajo comercial y minero, el trabajo industrial o fabril, la estadística general y buscar a través de las instituciones, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

Un decreto posterior de Venustiano Carranza de fecha 2 de diciembre de 1917, en su carácter de Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, dió origen a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, así como a una Dirección del Trabajo, cuyas atribuciones se distribuyeron en las oficinas de industria minera, industrias varias no especificadas, profesiones diversas, investigaciones, informes sociales, agregados obreros en el extranjero y de colocación de trabajadores. Además, en ese mismo año la Ley de Secretarías de Estado incluía la materia laboral como uno de los ramos de la Administración Pública, instituyéndose el servicio inspectivo del trabajo, entre otros, a cargo de un departamento específico dentro de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Una vez promulgada la primera L.F.T. en agosto de 1931, -- por decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la

Federación el 15 de diciembre de 1932 se creó el Departamento del Trabajo como organismo autónomo, con subordinación directa al titular del Poder Ejecutivo Federal. Entre las atribuciones del nuevo Departamento destacaron la propuesta de iniciativas, aplicación y vigilancia de las leyes federales del trabajo y sus reglamentos; la conciliación y prevención de conflictos -- obrero-patronales e intergremiales; la promoción de congresos y reuniones nacionales e internacionales en materia laboral; -- la creación de comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores de conflictos, así como el establecimiento de -- bolsas de trabajo. También se dejó al Departamento Autónomo -- del Trabajo el control administrativo de las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje de jurisdicción federal, función que posteriormente se estableció en la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, antecedente de la actual Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; éste departamento tuvo una vida efímera de 8 años, porque la estructura del mismo no respondía a las características y complejidad de los problemas laborales, debido a la evolución del movimiento obrero y -- el desarrollo experimentado por el país durante este período. Por tal motivo, el 31 de diciembre de 1940, mediante un proyecto de reformas a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado enviado al Congreso Federal por el Presidente de la República General Manuel Avila Camacho, se transforma en la actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia del Ejecutivo Federal que inicia su actividad administrativa el 10 de enero de 1941 con el propósito de hacer frente a las nuevas -- circunstancias. El 9 de abril de 1941 se expidió el primer Reglamento Interior de esta Secretaría, mismo que definió las -- funciones y estructura de la Dependencia. El 9 de abril del -- año de 1957 entró en vigor un nuevo Reglamento Interior para -- ampliar su ámbito de competencia, habiendo sido reestructurada la organización interna de la Secretaría en varias ocasiones. El Reglamento Interior de la S.T.P.S. vigente se expidió por --

el Presidente de la República Carlos Salinas de Gortari y fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1990. (45)

1. Estructura de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo con el Manual de Organización de la S.T.P.S., - esta Secretaría se estructura de la siguiente manera:

I. Secretario. Es el titular de la S.T.P.S. y de él dependen los siguientes órganos:

1. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
2. Unidad de Comunicación Social;
3. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; y
4. Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo, que para su funcionamiento establece Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo.

II. Subsecretaría "A", que se integra con las siguientes Direcciones:

1. Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores;
2. Dirección General de Convenciones;
3. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;
4. Dirección General de Registro de Asociaciones; y
5. Dirección General de Asuntos Jurídicos.

III. Subsecretaría "B", que se compone con las siguientes unidades administrativas:

1. Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo;
2. Dirección General del Empleo;

---

(45) Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Porrúa, S.A., México, 1985, - Págs. 91 a 94.

3. Dirección General de Capacitación y Productividad;
4. Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo; y
5. Dirección General de Fomento Cooperativo y Organización Social para el Trabajo.

IV. Oficialía Mayor, que se constituye con los siguientes órganos:

1. Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales;
2. Dirección General de Programación y Presupuestación;
3. Dirección General de Administración de Recursos Materiales y Servicios Generales; y
4. Unidad de Contraloría Interna.

Además, se contemplan como órganos sectorizados de la Secretaría en estudio a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CO.NA.SA.MI.), al Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CO.NA.M.PRO.S.), al Comité Mixto de la Industria Textil del Algodón (CO.MIX.IN.T.A.) y al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).<sup>(46)</sup>

El artículo 3o. del Reglamento Interior de la S.T.P.S. también comprende a los órganos citados en la estructura de dicha Secretaría, con excepción de los órganos sectorizados.

La función de vigilancia de la S.T.P.S. se ejerce por conducto de la D.G.I.P.T., en la circunscripción territorial del Distrito Federal y en los municipios conurbados del Estado de México para las empresas y establecimientos sujetos a jurisdicción federal. En los Estados de la República para el ejercicio

---

(46) Cfr. Manual de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 19 de febrero de 1991, Págs 48 y 49.

de la función inspectiva en asuntos de competencia federal, se cuenta con las Delegaciones Federales del Trabajo, órganos de concentración de la S.T.P.S. que dependen directamente de la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo, las cuales tienen a su cargo la representación de la S.T.P.S. en las entidades federativas a través de sus titulares de conformidad con el artículo 28 del Reglamento Interior de la misma Secretaría; ahora bien, en materia de inspección las Delegaciones Federales del Trabajo en coordinación con la D.G.I.F.T., están facultados para programar y ordenar las visitas de inspección a los centros de trabajo de la circunscripción que les corresponda, así como realizarlas por conducto de los inspectores federales del trabajo adscritos a cada Delegación.

Para el cumplimiento de sus funciones, la D.G.I.F.T. se integra de la siguiente forma:

I. Dirección General, de cuyo titular dependen las siguientes unidades administrativas:

1. Coordinación Administrativa;

2. Dirección de Inspección y Programas, que se estructura con 2 Subdirecciones, a saber:

1) Subdirección de Programación y Control de Visitas, que a su vez cuenta con 2 Departamentos:

1.- Departamento de Expedición y Registro de Órdenes de Visitas Inspectivas; y

2.- Departamento del Directorio Nacional de Empresas.

2) Subdirección de Inspección y Avenimiento, que tiene en su organización 3 Departamentos:

1.- Departamento de Avenimiento y Padrones Electorales;

2.- Departamento Inspectivo del Valle de México; y

3.- Departamento Inspectivo Foráneo.

3. Dirección de Normas de Trabajo. Esta última Dirección también se constituye con 2 Subdirecciones que son:

1) Subdirección de Información y Orientación en Normas de Trabajo, de la cual dependen 3 Departamentos:

- 1.- Departamento de Asesoría y Orientación;
- 2.- Departamento de Coordinación y Divulgación; y
- 3.- Departamento de Dictamen y Enplazamiento.

2) Subdirección del Trabajo de Menores y Especiales, que se compone con 2 Departamentos:

- 1.- Departamento del Trabajo de Menores; y
- 2.- Departamento de Trabajos Especiales.

La D.G.I.F.T. a través de la Dirección y Programas realiza las funciones operativas de la inspección en los centros de -- trabajo de jurisdicción federal localizados en el Valle de México, programando y ejecutando las visitas de inspección y evalúa los programas de inspección realizados en las 31 Delegaciones Federales del Trabajo de nuestro país por conducto de su Departamento de Inspección Foránea. Por otra parte, la Dirección de Normas de Trabajo es el área responsable de planear y normar las actividades relacionadas con la inspección; adicionalmente se encarga de capacitar al personal inspectivo y asesora a los factores de la producción, entre otras tareas.

Las unidades centrales de la S.T.P.S., como es el caso de la D.G.I.F.T., ejercen funciones normativas para las Delegaciones Federales del Trabajo, así como operativas y normativas en el perímetro del Valle de México. En este sentido, los órganos centrales establecen las políticas de operación, elaboran e implantan asumales administrativos, instructivos y guías, señalan criterios y prioridades para el desarrollo de los servicios y de la capacitación del personal, así como los sistemas de evaluación y control de los programas de trabajo. Lo anterior, en coordinación administrativa con la Dirección General

---

(47) Ibidem, Pág. 64.

de Delegaciones Federales del Trabajo.

### III. La Inspección del Trabajo como Autoridad Laboral.

El Título Once de la L.F.T. denominado "Autoridades del -- Trabajo y Servicios Sociales", menciona en su artículo 123 cuá les son las autoridades encargadas de aplicar las normas laborales. El precepto establece: "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de -- Educación Pública.
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas y a -- sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adies-- tramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Míminos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades".

Podemos notar que este precepto incluye en su fracción VI a la Inspección del Trabajo; por lo tanto, la calidad de autoridad de la Inspección en estudio se la otorga precisamente la ley laboral. Sin embargo, se habla de la inspección del trabajo en forma general sin señalar si es federal o local, situación que no ocurre con otras autoridades mencionadas por dicho precepto tales como las Juntas laborales, por citar alguna de

ellas.

Por otra parte, Rosalío Bailón define a las Autoridades -- del Trabajo como "los órganos del Estado que se encargan de -- aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdiccio-- nes. Jurisdicciones significa el ámbito espacial en donde las autoridades laborales aplicarán las normas de trabajo".(48)

En primer término, el autor sigue el criterio de la L.F.T. porque admite que cada autoridad laboral aplica las normas de trabajo en su respectiva jurisdicción, aspecto que forma parte de la competencia. Sin embargo, consideramos que Bailón debió manejar el aspecto de la competencia por tener un sentido más general, en lugar de la jurisdicción, la cual se limita al ámbito espacial y además, constituye uno de los límites de aquélla. La competencia es la facultad que tienen las autoridades para conocer de un asunto determinado.

A pesar de que la L.F.T. especifica la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, por otra parte, omite citar la jurisdicción de la Inspección del Trabajo, de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y del Jurado de Responsabilidades. En este sentido, entendemos la omisión -- establecida en la L.F.T. en virtud de que esas autoridades del trabajo reúnen ambas características, es decir, son federales y locales; no obstante, en razón de que inferimos la existen-- cia de 2 autoridades, es pertinente advertir que cada una de -- ellas tiene una actuación autónoma e independiente y por lo -- tanto, aunque coinciden en la materia, el órgano federal no po-- drá invadir la esfera de competencia del órgano local y vice-- versa.

---

(48) BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral, Limusa, S.A., México, 1990, Pág. 97.

Por otra parte y de acuerdo al artículo 523 de la L.F.T., tenemos como autoridades del trabajo de jurisdicción federal a la S.T.P.S., S.H.C.P., Secretaría de Educación Pública que se identifica con las siglas S.E.P., Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, CO.NA.SA.MI. y C.N.P.T.U.B.

Para concluir, el precepto citado en el párrafo anterior - menciona como únicas autoridades de jurisdicción local en materia de trabajo a las Direcciones o Departamentos de Trabajo de los Estados y aunque con esta consideración se excluye al Distrito Federal porque no es una entidad federativa, también debemos tomarlo en cuenta en virtud de que es una autoridad de carácter local. A estas autoridades les corresponde conocer de todos los asuntos no reservados a las autoridades administrativas del trabajo a nivel federal; podemos citar como ejemplos, entre otras, a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal y a la Secretaría - del Trabajo del Gobierno del Estado de México, cuya denominación se presta a confusión al tener parcialmente el mismo nombre del órgano federal. Ahora bien, las autoridades locales indicadas como ejemplos, representan las máximas autoridades administrativas laborales en sus respectivos territorios.

Finalmente, Bailón reconoce en su definición a las autoridades del trabajo como órganos del Estado, las cuales pueden - ser jurisdiccionales o administrativas, este reconocimiento se hace evidente al promover un juicio de amparo porque el quejoso en la promoción respectiva debe señalar a la o las autoridades responsables, que corresponden a la estructura de la administración pública federal, estatal o municipal y en su caso, a la estructura de la administración de justicia también a - esos 3 niveles. Sin embargo, pueden verse involucradas conjuntamente una o varias autoridades administrativas con una o varias autoridades jurisdiccionales como órganos responsables.

Por su parte, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera nos dicen que "Las Autoridades del Trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: autoridades administrativas, las mencionadas en las fracciones I a VI; las Comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las Juntas son autoridades jurisdiccionales y el Jurado de Responsabilidades ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y Trabajo". (49)

Del concepto anterior deducimos que la S.T.P.S., S.H.C.P., S.E.P.; las autoridades de los Estados y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la Inspección del Trabajo son autoridades administrativas. Entre las autoridades jurisdiccionales tenemos a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Por lo que respecta a las Comisiones Nacionales de Salarios Mínimos y de Participación de Utilidades, a pesar de que los autores no las reconocen como autoridades administrativas, debemos considerarlas como tales basándonos en la idea de que forman parte de la estructura orgánica de la S.T.P.S. y finalmente, aunque el Jurado de Responsabilidades es una autoridad de tipo administrativo, sus funciones las realiza ante órganos jurisdiccionales como lo son las Juntas Laborales.

En otro orden, una vez estudiados los antecedentes, el desarrollo y la estructura de lo que actualmente conocemos como Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su calidad de órgano estatal, es importante señalar que la máxima autoridad la

(49) Ley Federal del Trabajo, op. cit., Pág. 283.

boral de nuestro país es precisamente la S.T.P.S., esta afirmación se desprende no sólo de la redacción del artículo 523 de la I.F.T., sino también de la jerarquía que tiene como Secretaría de Estado. De esta manera, todo asunto que tenga implicación federal en materia de trabajo será de la competencia de cualquiera de los órganos de la S.T.P.S. y particularmente si se trata de la inspección laboral nos referiremos o hablaremos de la D.G.I.F.T.

Asimismo, la L.F.T. no se limita a reconocer a la S.T.P.S. como autoridad laboral sino también reconoce como tales a los órganos de dicha Secretaría, los cuales cumplen con funciones específicas dentro de la estructura de ese órgano federal. En este sentido, la S.T.P.S. lleva a cabo la tarea inspectiva del trabajo a través de la D.G.I.F.T. en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local, vinculándose de esa forma uno y otro órgano administrativo.

En otro orden de ideas, la S.H.C.P., S.E.P., el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, las autoridades administrativas laborales estatales o locales para incluir al Distrito Federal, la CO.NA.SA.MI. y la C.N.P.T.U.E. aunque no intervienen de modo directo en la práctica de inspecciones del trabajo a nivel federal, sí pueden verse involucradas casualmente en las mismas.

Basándonos en la afirmación que antecede, en materia de reparto de utilidades, el inspector del trabajo al momento de realizar la inspección debe requerir a los patrones y en su caso, a las personas que actúan en representación de él durante la diligencia respectiva, la presentación de la carátula de la declaración anual del impuesto sobre la renta ante la S.H.C.P. del ejercicio fiscal correspondiente, entre otros documentos.

En el rubro de capacitación y adiestramiento, los patrones o sus representantes deberán exhibir ante el inspector del trabajo los planes y programas de capacitación y adiestramiento aprobados por la S.E.P. en coordinación con la Dirección General de Capacitación y Productividad de la S.T.P.S. y además, deberán presentar las constancias de habilidades laborales registradas ante el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para el caso de existir trabajadores que tengan acreditados cursos de capacitación o adiestramiento en alguna materia determinada.

En relación a las autoridades administrativas laborales de las entidades federativas y del Distrito Federal, éstas deben auxiliar a la D.G.I.F.T. hasta el grado de poder participar -- conjuntamente con ella en la realización de una inspección del trabajo cuyo propósito sea el de constatar el cumplimiento de las normas laborales relativas a las materias de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento, en los centros de trabajo sujetos a jurisdicción local.

Por lo que se refiere a la CO.NA.SA.MI., en las inspecciones del trabajo de carácter federal, los patrones o sus representantes deberán mostrar al inspector del trabajo las nóminas y los recibos de pago de los trabajadores que perciban salarios mínimos, cuyos montos no deberán ser inferiores a los fijados por esa Comisión y para el caso de que existan trabajadores a los que se les paga salario mínimo profesional, el importe de los mismos tampoco podrá ser menor a los que señala la Comisión.

Las demás autoridades del trabajo, es decir, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, las Juntas de Conciliación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Jurado de Responsabilidades tanto a nivel federal como local, no intervienen ni aún

eventualmente en la práctica de inspecciones del trabajo federales y locales porque sus funciones atienden el cumplimiento de la normatividad laboral con otro carácter que no es compatible con el de la inspección.

Siguiendo con la explicación del presente tema, Ernesto -- Krotoschin define a la inspección del trabajo como "el conjunto de las instituciones, órganos y medidas previstos por el Estado para procurar la aplicación de la legislación del trabajo". (50)

El concepto de Krotoschin confirma la función esencial de la inspección del trabajo que es precisamente la de observar -- el cumplimiento de la normatividad laboral y de su debida aplicación en los centros de trabajo de jurisdicción federal o local. Asimismo, podemos notar que el autor entiende a la inspección del trabajo con un sentido global porque por una parte, -- se refiere a las instituciones y a los órganos que tienen como finalidad constatar y vigilar, respectivamente, la ejecución -- de las disposiciones laborales en el marco de su competencia y por otra parte, habla de las medidas cuyo propósito es conseguir la debida aplicación de las normas de trabajo y que además, deberán ser congruentes con la inspección laboral, así como tener fundamento legal para lograr ese objetivo. Entre las instituciones podemos señalar a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y la de Participación de Utilidades, por citar algunos ejemplos; en relación a los órganos debemos referirnos a los que forman parte de la estructura de la inspección del -- trabajo federal y local, identificadas ambas como autoridades administrativas y finalmente con respecto a las medidas, tenemos a todos aquellos aspectos que sirven para realizar satis--

---

(50) KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, segunda edición, De Palma, Buenos Aires, 1968, Pág. -- 597.

factoria y eficazmente la actividad inspectiva del trabajo tales como las actas, los requerimientos y las sanciones, por -- enunciar algunos aspectos.

En nuestro país, la tarea inspectiva laboral se confiere a órganos federales y a órganos de carácter local; así tenemos -- que la D.G.I.F.T. y las Delegaciones Federales de la S.T.P.S., como ya lo hemos manifestado, son los órganos encargados del -- servicio de inspección en los centros de trabajo de jurisdicción federal ubicados en el Valle de México y en las entidades federativas, respectivamente. Por otra parte, las Direcciones o Departamentos de Inspección de los Estados son los órganos -- encargados de la actividad inspectiva en las empresas o establecimientos de jurisdicción local. Tratándose del Distrito Federal, el servicio inspectivo se atribuye al Departamento de -- Inspección de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, el cual actúa únicamente a petición de parte.

De acuerdo al Manual de Organización de la S.T.P.S., la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo tiene como -- objetivo vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo conforme a las disposiciones legales vigentes, así como programar y practicar las inspecciones de todo tipo en los centros de -- trabajo sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo. Asimismo, basándonos en el artículo 21 del Reglamento Interior de la S.T.P.S. y en el Manual de Organización -- de la misma Secretaría "la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo tiene como funciones vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones; facilitar in--

formación técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; vigilar y asesorar a los patrones para que contribuyan al fomento de las actividades educativas, culturales y deportivas entre sus trabajadores y proporcionen a éstos los equipos y útiles indispensables para el desarrollo de tales actividades; programar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de verificación, extraordinarias y de todo tipo en los establecimientos y centros de trabajo, de patrones sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo, así como realizar estudios, investigaciones y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía entre trabajadores y patrones; certificar, por medio de los inspectores federales del trabajo, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obrero-patronales ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y de otras elecciones que requieran esa formalidad; vigilar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo; señalar los planes en que deban cumplirse las medidas de seguridad e higiene contenidas en las actas levantadas por los inspectores y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunica a las empresas el tiempo en que deberán llevar a cabo las medidas ordenadas; proponer el apoyo que las autoridades de las entidades federativas deban prestar a la inspección federal del trabajo en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene; proteger y vigilar de manera especial el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, expedirles las autorizaciones que señala la Ley Federal del Trabajo, verificar que cuenten con sus certificados médicos de aptitud para el trabajo y ordenar los exámenes médicos periódicos a los que debe someterse; vigilar el

cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de las - mujeres y finalmente, denunciar ante el Ministerio Público los hechos que se susciten o se conozcan con motivo de las diligencias inspectivas, cuando los mismos puedan configurar la existencia de un delito".(51)

Consideramos oportuno transcribir las funciones de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, porque dichas funciones también se llevan a cabo en el marco de su competencia y siguiendo los lineamientos del órgano federal, por las dependencias administrativas laborales locales a quienes se les encomienda el servicio de inspección.

---

(51) Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 13 de diciembre de 1990, Pág. 28.

**CAPITULO CUARTO. LA INSPECCION DEL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La inspección del trabajo es regulada por la L.F.T. en sus artículos 540 a 550 que corresponden al capítulo V del título once del mismo ordenamiento.

El artículo 550 de la L.F.T. aclara sin embargo, que "los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo". En este sentido es importante señalar que en la legislación laboral existen diversos Reglamentos de Inspección del Trabajo, uno federal y varios locales; los cuales son precisamente a los que ha ce mención este precepto.

Basándonos en el comentario que antecede, por una parte tenemos un ordenamiento que corresponde al ámbito federal de la inspección del trabajo y por otra parte, contamos con reglamentos de inspección laboral de las Entidades Federativas y del Distrito Federal, que deberán seguir en el marco de su competencia los lineamientos y no contravenir los principios del Reglamento de Inspección Federal del trabajo (R.I.F.T.) y de la propia L.F.T.

**I. Atribuciones de la Inspección del Trabajo.**

Cabe advertir que aunque la L.F.T. habla de los deberes y atribuciones de los inspectores del trabajo y en otro sentido de las funciones de la inspección del trabajo, estas últimas se realizan y/o ejecutan precisamente por los inspectores del trabajo en los centros laborales.

Además, debemos mencionar que la L.F.T. hace una distinción entre deberes y atribuciones de los inspectores del trabajo

jo con el de las funciones de la inspección del trabajo; a su vez, el R.I.F.T. conjunta en un solo precepto las funciones y atribuciones de los inspectores federales del trabajo; finalmente, el Reglamento de Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal (R.I.L.T.D.F.) también reúne en un solo artículo las funciones y las atribuciones de los inspectores laborales del Distrito Federal, pero por otra parte, repite innecesariamente las funciones de la inspección del trabajo en su artículo 9o.

Observando lo anterior, nos parece inadecuado que la ley - laboral separe las funciones y las atribuciones, porque ambos términos para el caso que nos ocupa tienen el mismo sentido, - por ese motivo, consideramos necesaria una modificación a la - L.F.T. a fin de agrupar en un solo precepto las funciones y -- las atribuciones de los inspectores del trabajo tal como se establece en los artículos 10 y 13 del R.I.F.T. y R.I.L.T.D.F., respectivamente, suprimiéndose además el término "deberes".

No obstante lo dicho, a continuación transcribiremos y explicaremos los artículos que se refieren a las funciones y -- atribuciones de los inspectores del trabajo en la forma que -- aparecen regulados por la L.F.T.

En primer lugar tenemos al artículo 540 de la L.F.T. que - literalmente determina: "La Inspección del Trabajo tiene las - funciones siguientes:

**I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo";**

Definitivamente este aspecto constituye la función primordial de la inspección del trabajo. Anteriormente ya habíamos - manifestado que de acuerdo con la L.O.A.P.F., la S.T.P.S. tiene entre otras atribuciones, vigilar la observancia y aplica-- ción de las disposiciones relativas contenidas en el artículo

123 constitucional, en la L.F.T., en sus reglamentos y en todos los ordenamientos de carácter laboral.

La función de vigilancia precisamente es delegada administrativamente a la D.G.I.F.T. por parte de la S.T.P.S., porque jurisdiccionalmente la observancia de la L.F.T. se delega a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Manuel Alonso apunta al respecto: "La apreciación de la infracción es cometido íntimamente ligado al ejercicio de la función en sí. La misión de ésta reside en vigilar, para en su caso, levantar acta de que se ha vulnerado una norma y cometido en consecuencia, una infracción. No así, en cambio, resulta cometido de la inspección el ejercicio de funciones sancionadoras. Estas son propias de la Autoridad que las fijó. La competencia de la sanción viene atribuida al órgano que la tiene para establecerla y dicho órgano no puede ser otro que el Estado, el cual la ejercerá a través de sus organismos adecuados; es decir, por medio de las autoridades que tienen encomendadas funciones de imposición y ejecución de sanciones, por lo tanto, dichas autoridades actúan dentro de los límites que a cada una se les reconoce. A lo sumo, cabe atribuir a la Inspección la propuesta de la sanción que estime debe imponerse, atendida la calificación de los hechos que constituya la infracción cometida, la tipicidad definida de ésta y la sanción que para la misma se señala. Pero, en todo caso, la decisión en virtud de la cual la sanción adopta carácter ejecutivo, exigible como tal, creando un acto administrativo; ha de corresponder a la autoridad administrativa laboral. La diferente naturaleza de potestad de vigilancia y potestad sancionadora impone esta solución". (52)

(52) ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, op. cit., Pág. 764.

La opinión de Manuel Alonso nos muestra claramente la función esencial de la Inspección del Trabajo, que como ya lo hemos dicho, consiste en vigilar el cumplimiento de las normas - de índole laboral en los centros de trabajo y por otra parte, observamos que los inspectores laborales podrán proponer ante la dependencia administrativa competente la sanción correspondiente a la infracción o violación cometida a una norma de trabajo por cualquier persona que generalmente recae en la persona del patrón.

Asimismo, la fracción I del artículo 541 de la L.F.T. correlativo de la fracción primera de los artículos 10 y 13 del R.I.F.T. y del R.I.L.T.D.F., respectivamente; guardan estrecha relación con la fracción analizada, observándose que éstas además de hablar de modo general de las normas de trabajo, realizan especificaciones en cuanto a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, así como las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo. Pero el R.I.F.T. tiene todavía un alcance más amplio en comparación con la L.F.T. y el R.I.L.T.D.F., al considerar a la materia de capacitación y adiestramiento. Además podemos evidenciar que estos aspectos tienen un lugar privilegiado y prioritario frente a cualquier otro aspecto laboral.

Tratándose de los derechos de los trabajadores y de los patrones, el inspector del trabajo al momento de practicar la inspección no se limita a vigilar el cumplimiento de las normas contenidas en el título cuarto de la L.F.T., aunque de hecho únicamente se refiere a los derechos obreros tales como habitaciones, capacitación y adiestramiento, preferencia, antigüedad y ascenso, así como las invenciones de los mismos en sus respectivos centros de trabajo; sino también de todos aquellos derechos que derivan de la L.F.T. considerada en su inte-

gritud y de otros ordenamientos laborales tanto para el capital como para el trabajo, incluyendo por supuesto al artículo 123 constitucional.

Respecto a las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, el inspector del trabajo no se limita a verificar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los artículos 132 y 134 de la L.F.T. que precisamente detallan las obligaciones de unos y otros sujetos de la relación laboral, sino además se cercioran del cumplimiento de las obligaciones consignadas en la L.F.T. y en los ordenamientos laborales. Sin embargo, en la realidad ocurre que el inspector del trabajo verifica exclusivamente el cumplimiento de las obligaciones patronales establecidas en la L.F.T. y en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aunque en algunas ocasiones por iniciativa propia o a petición de los patrones, los inspectores del trabajo observan las obligaciones que les atañen a los trabajadores conforme a la ley laboral; ello obedece a que en la mayoría de los casos las visitas de inspección laboral se encaminan a constatar el cumplimiento de las normas laborales en los centros de trabajo por parte de los patrones y no de los trabajadores, es decir, se da preferencia y mayor atención a la protección obrera frente a la patronal, en razón de considerar al trabajador como la parte más débil y desfavorecida en una relación de trabajo por mantenerse subordinado a un patrón y en algunos casos inclusive a varios patrones.

Por lo que respecta al trabajo de las mujeres y los menores, el inspector del trabajo verifica las condiciones en que desarrollan su actividad si aquéllos son ocupados por las empresas o establecimientos, las cuales deben corresponder principalmente al cumplimiento de las disposiciones contenidas en los títulos Quinto y Quinto Bis de la L.F.T.

Al referirse la L.F.T. a los riesgos de trabajo, el inspector del trabajo debe asentar en el acta respectiva si éstos -- han ocurrido y en su caso, sugerirá medidas de seguridad e higiene con el propósito de aplicarlas en los centros de trabajo para de ese modo evitar tales riesgos.

En materia de capacitación y adiestramiento, el inspector del trabajo se encarga de revisar los planes y programas aprobados por la S.E.P. en coordinación con la Dirección General -- de Capacitación y Productividad, a efecto de que las empresas cumplan con la obligación de proporcionar a sus trabajadores -- capacitación y adiestramiento.

Además, el artículo 11 del R.I.F.T. expone: "Para los efectos de la vigilancia del cumplimiento de las normas relativas a la seguridad e higiene y las de capacitación y adiestramiento, las autoridades locales del trabajo intervendrán en su carácter de auxiliares de las autoridades federales del trabajo, en los términos de los artículos 512-F, 527-A, 529 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo". Por lo tanto, las autoridades de los Estados auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo y de la capacitación y adiestramiento, cuando se trate de centros de trabajo que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a jurisdicción local, es decir, tanto los inspectores locales como los inspectores federales del trabajo se encuentran facultados legalmente para comprobar el cumplimiento de las normas relativas a esos rubros.

Santiago Barajas opina: "En materia de aplicación de las -- normas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores -- así como de seguridad e higiene, las autoridades locales deberán auxiliar a las federales tratándose de los aspectos de observancia estatal. Las obligaciones en estos ramos se contraen

a) poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal competentes la información que éstas soliciten; b) participar en la integración y funcionamiento de los Consejos Consultivos Estatales de seguridad e higiene del trabajo; c) participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones Consultivas Estatales de seguridad e higiene del trabajo; d) reportar a la Secretaría del Trabajo las violaciones patronales en materia de seguridad e higiene o de la capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades observadas en las empresas y establecimientos sujetos a jurisdicción local; e) conyugar en los respectivos comités nacionales de capacitación y adiestramiento; f) auxiliar en la realización de los trámites relativos a la expedición de constancias de habilidades laborales y g) previa determinación general o solicitud especial de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en lo concerniente a tal determinación (artículos 427 a 429". (53)

También la fracción V del artículo 90. del R.I.L.T.D.F. pone de manifiesto el auxilio de las autoridades locales a las federales en las materias de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento en los términos de la L.F.T., la cual se apoya en el apartado A del artículo 123 constitucional.

Siguiendo con el análisis de la función de vigilancia por parte de la inspección del trabajo, cabe hacer notar que en muchos centros de trabajo los patronos se niegan a permitir la realización de una inspección laboral, presentándose con mayor frecuencia en los que están sujetos a jurisdicción federal, ar

---

(53) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, op. cit., Pág. 101.

gumentando éstos al inspector que el establecimiento o en su caso la empresa, no es de su competencia, aún cuando se encuentran registrados en el directorio de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Ante tal situación, el inspector del trabajo procederá a solicitarle los siguientes datos - al patrón o a la persona con quien se entienda la diligencia:

1. Objeto Social. Que deberá tomarse de la Escritura Notarial de Constitución de la empresa y transcribirlo. Si es persona física se anota el giro que se toma del alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
2. Actividad. La que materialmente realiza la empresa;
3. Productos que Elaboran o Manejan. Describir éstos y el uso a que se destinan;
4. Materias Primas. Señalar las que utilizan para elaborar los productos y si las fabrican o adquieren de sus proveedores;
5. Equipo y Maquinaria. Indicar la que emplean en la fabricación de los productos y señalar la parte del proceso que realizan;
6. Proceso de Fabricación del o de los Productos. Describir cada paso del proceso, desde que reciben la materia prima, hasta que el producto quede terminado;
7. Relaciones Laborales. Si se rigen por:
  - a) Contratos Individuales de Trabajo;
  - b) Contrato Colectivo de Trabajo, señalar el nombre del -- Sindicato, autoridad ante quien se registró, si es o no obligatorio en otro Estado;
  - c) Un Contrato-Ley; y
8. Características Administrativas:
  - a) Rama Industrial a la que pertenece la empresa;
  - b) Si es un organismo público descentralizado, si es una empresa de Participación Estatal Directa, en la que el Gobierno Federal sea propietario del 50% o más del capital social o

de las acciones de la empresa; o que pueda nombrar a la mayoría del Consejo de Administración, designe al Presidente o Director, al Gerente o tenga facultades para vetar los acuerdos de la Asamblea General de Accionistas, del Consejo de Administración o la Junta Directiva;

c) Si opera o no por contrato o concesión federal, o si es conexa o no a una de estas naturalezas;

d) Si tiene sucursales en otra Entidad Federativa, si forman una sola unidad económica con la misma Administración, que se rijan por el mismo Contrato Colectivo de Trabajo;

e) Si ejecuta o no trabajos en zonas federales o bajo jurisdicción federal; y

f) Si opera en aguas territoriales o en las comprendidas - en la zona económica exclusiva de la Nación.

No obstante, si el patrón o su representante también se niegan a proporcionar la documentación anterior, el inspector del trabajo hará constar en el acta respectiva tal negativa a fin de que la dependencia competente le aplique la sanción correspondiente.

Ahora bien, si el inspector federal del trabajo apoyándose en los datos que anteceden, determina efectivamente que el centro de trabajo no pertenece a la jurisdicción federal, válidamente puede inspeccionar el cumplimiento de las normas laborales relacionadas con las materias de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento, como ya lo habíamos citado.

En el caso de que la oposición se funde en la ausencia del patrón o su representante, el inspector deberá dejar citatorio en poder de la persona que lo atienda y volverá en la fecha fijada en el citatorio. Si no se atendiera el citatorio, o bien, si encontrándose el patrón o su representante se oponen a la inspección, el inspector asentará en el acta de inspección la

negativa. Asimismo, si al inspector laboral no se le permite - la entrada al centro de trabajo, éste procederá a levantar el acta en las oficinas de adscripción del inspector; en virtud - de que no es posible designar testigos del patrón, el inspec-- tor del trabajo designará como tales a 2 personas que se en- - cuentren presentes en las oficinas.

Conforme a la fracción XXIV del artículo 132 de la L.F.T. los patrones están obligados a "permitir la inspección y vigi- lancia que las autoridades del trabajo practiquen en su esta-- blecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensa- bles, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los -- inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan". Independiente- mente de la obligación patronal comentada es importante decir que el precepto anterior además de citar a los inspectores, -- menciona a los comisionados que son aquellos servidores públi- cos diversos a los inspectores federales del trabajo pero que también pertenecen a cualquiera de las dependencias de la Se-- cretaría del Trabajo y Previsión Social para realizar activida- des no de inspección, sino su función va encaminada a reportar el estado que guarda un determinado aspecto laboral en el mar- co de su competencia. Sin embargo, en la misma D.G.I.F.T. exige el Departamento de Asesoría y Orientación que pertenece a - su vez a la Dirección de Normas de Trabajo, al cual son turna- das las inconformidades planteadas por los patrones o sus re- presentantes con respecto al cumplimiento de una norma de tra- bajo o con la adopción de una o varias medidas de seguridad e higiene dictadas por el inspector del trabajo; para dar res- - puesta a dichas inconformidades el mismo Departamento con la - autorización de la Dirección General y de juzgarlo conveniente o - necesario, comisiona a un empleado del personal a su cargo a - efecto de dictaminar si son ciertos los argumentos asentados -

en el acta por parte del patrón o su representante para no cumplir con determinada medida de seguridad e incluso si se imposibilita la aplicación de la misma o si nada más constituye un pretexto para no escatar la medida y en su caso, tratándose del rubro de condiciones de trabajo, si en realidad cumple con la normatividad aplicable, teniendo el deber de comunicar el servidor público al Departamento sus resultados, con el propósito de que éste decida finalmente lo procedente, previa aprobación de la Dirección de Normas y de la Dirección General a través de sus respectivos titulares.

Con relación a la obligación patronal de permitir el acceso a sus centros de trabajo a las autoridades laborales y concretamente a las de inspección o vigilancia, el artículo 29 -- del R.I.F.T. en síntesis señala que no sólo el patrón al momento de practicarse una inspección deberá dar todo tipo de facilidades para su seguimiento, sino también sus representantes y trabajadores, aunque estos últimos generalmente no proceden negativamente; además, el patrón o sus representantes deben proporcionar la información y documentación que les sea requerida por el inspector con fundamento en la L.F.T., sus reglamentos y demás disposiciones aplicables en la materia. Finalmente resulta prudente señalar que ninguna persona al momento de realizarse la inspección e independientemente de ser trabajador, patrón o representante de cualquiera de ellos, no tiene derecho alguno para impedirle por ser completamente ajena al centro de trabajo, aún cuando sea accionista de la misma empresa o establecimiento ni tampoco porque persiga cualquier otro tipo de interés en éstos.

La sanción ante la negativa patronal para la realización de una inspección laboral se especifica en la fracción V del artículo 994 de la L.F.T. que declara: "Se impondrá multa, -- cuantificada en los términos del artículo 992, por el equiva--

lente: "...V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D".

En resumen, podemos afirmar que la inspección del trabajo prioritariamente es un órgano de vigilancia no sancionador, -- aunque el inspector al apreciar las infracciones o violaciones a las normas laborales en los centros de trabajo, podrá formular las propuestas de sanción, apoyándose en todo momento en la L.F.T. para proceder conforme a derecho, ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos dependiente de la S.T.P.S. que es la autoridad encargada de imponer las sanciones y de aplicarlas. Esta situación también se aprecia en España al aseverar Javier Fernandez Micheltorena en su obra "Derecho del Trabajo" que los inspectores del trabajo no tienen facultades resolutorias en el orden sancionador, se limitan a proponer la sanción que juzguen oportuna a la Delegación del Trabajo a la que están adscritos porque ésta es la competente para imponer las sanciones.

Algunos autores sostienen que no es necesario el establecimiento de la inspección del trabajo como órgano del Estado para vigilar y hacer cumplir las normas de trabajo, basándose en el principio de que la tarea inspectiva puede llevarse a cabo a través de las Comisiones Mixtas constituidas en los centros de trabajo. Nosotros discrepamos con la idea anterior porque en las Comisiones Mixtas concurren intereses contrapuestos y -- por lo tanto, resulta contraproducente dejar en manos de las --

mismas la función inspectiva, al no existir una autoridad u órgano estatal laboral encargado de vigilar su actuación con respecto al cumplimiento de las normas de trabajo; sin embargo, - consideramos que las Comisiones Mixtas no se mantienen ajenas a la inspección del trabajo, porque constituyen un elemento valioso de auxilio y colaboración para el inspector del trabajo al momento de que éste efectúa la visita respectiva al centro de trabajo.

Continuando con el estudio del artículo 540 de la L.F.T., la fracción segunda señala: "...II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo";

El artículo 90. del R.I.L.T.D.F. en su fracción II retoma esta facultad de los inspectores del trabajo. No existe duda - que constituye una de las funciones más importantes de la inspección del trabajo al igual que la citada en la fracción I; - por lo tanto, la inspección laboral no se proyecta únicamente en la vigilancia de las normas de trabajo en los centros laborales, aunque como dijimos sí es la primordial, sino también - actúa como órgano de instrucción con el propósito de que los patrones y los trabajadores no incurran en una violación a una disposición del derecho laboral. En la práctica esta función - la realiza el personal del Departamento de Asesoría y Orientación cuando acuden ante sus oficinas conjuntamente o en forma separada los sujetos de la relación de trabajo.

En relación a la información técnica, ésta se proporciona por especialistas, presentándose en la mayoría de los casos en cuestiones de ingeniería. Tratándose del asesoramiento, se realice un estudio del caso concreto para determinar legalmente - cuáles han de ser las medidas más convenientes para aplicarse o adoptarse según se refiera a la materia de seguridad e higie

ne o a las condiciones de trabajo.

La información técnica que la inspección del trabajo proporcione a los trabajadores, patrones o a los representantes de cualquiera de ellos, en ningún caso y por ningún motivo debe propiciar la revelación de secretos industriales o comerciales ni de procedimientos de fabricación o explotación de que se entere la autoridad por el ejercicio de sus funciones. Por otra parte, la información técnica proporcionada por la inspección del trabajo a través de la dependencia administrativa laboral indicada, deberá entenderse siempre a título de mera opinión; por lo tanto, generará esa información un punto de vista pero nunca derechos u obligaciones de alguna índole. Además, los servicios de información técnica y de orientación brindados por el Departamento de Asesoría y Orientación serán totalmente gratuitos, teniendo el personal de esa dependencia la prohibición de recibir cantidades de dinero por los servicios solicitados.

Con relación a las funciones de vigilancia y asesoramiento por parte de la inspección del trabajo, Ernesto Krotoschin dispone que "el ejercicio del poder de policía consiste en una función continuada y permanente que cumple la administración en todo lo inherente al cumplimiento de la legislación laboral a través de los órganos establecidos para el logro de ese fin; la función de la inspección no es solamente de control sino que comprende funciones consultivas e informativas".(54)

Los interesados en solicitar a la inspección del trabajo información técnica o asesoría, también lo podrán hacer por escrito, debiendo señalar los objetivos específicos de su pidi-

---

(54) KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, cuarta edición, De Palma, Buenos Aires, 1981, Pág. 576.

mento. La dependencia competente dará respuesta por el mismo - medio de comunicación al solicitante de acuerdo a la urgencia del caso, ante la falta de previsión por parte de algún ordenamiento de un término para dar la contestación correspondiente.

"...III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos";

Esta función correlativa del primer párrafo de la fracción III del artículo 9o. del R.I.L.T.D.F., tiene dos sentidos:

1) Por una parte se habla de las deficiencias, si éstas se presentan al momento de verificarse la inspección; el inspector del trabajo podrá sugerir medidas tendentes a corregirlas para aplicarlas en ese instante más aún si se trata de un peligro inminente y de ese modo quedar resuelto, de lo contrario - tendrá la obligación de asentar en el acta de inspección la deficiencia observada a efecto de que la D.G.I.F.T., tratándose de inspecciones del trabajo federales, programe una inspección de verificación para constatar el cumplimiento de las medidas sugeridas por el inspector del trabajo en el plazo concedido - por el mismo; y

2) Cuando la L.F.T. se refiere a las violaciones, prácticamente estamos en presencia de otra situación en comparación -- con las deficiencias, porque en este caso el inspector del trabajo deberá informar a la dependencia citada tales hechos para que ésta a su vez dirija un escrito a la Dirección General de Asuntos Jurídicos que es la dependencia encargada de aplicar - la sanción respectiva.

Además, notamos un acierto en la redacción de la fracción en estudio en virtud de que se comprende tanto a las empresas

como a los establecimientos, o sea, la L.F.T. no se limita a considerar a las personas jurídicas sino también a los patronos personas físicas que instalen sus centros de trabajo en establecimientos, al existir también empresas cuyos patronos son personas físicas. Por lo tanto y pese al acierto, la L.F.T. debería emplear los términos centros de trabajo cuyo alcance es global.

El R.I.L.T.D.F. define las deficiencias y las violaciones laborales en los párrafos segundo y tercero de la fracción III de su artículo 9o. de la siguiente manera: "Se entiende por deficiencia laboral, cualquier anomalía, irregularidad o defecto en las instalaciones o en los métodos de trabajo, que atañen a las relaciones obrero-patronales y no transgreda la Ley.

Se conceptúa como violación laboral, toda acción u omisión que contravenga una disposición legal o contractual". Resulta cuestionable que la L.F.T. establezca las deficiencias sin reconocer que las mismas pueden constituir en algún momento una violación laboral cuando en la realidad muchas veces se presenta así. Con respecto a las violaciones laborales, éstas no pueden derivar exclusivamente de los ordenamientos de carácter laboral sino también de los contratos de trabajo que rigen las relaciones obrero-patronales ya sean individuales, colectivos o los denominados contratos-ley.

"...IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos";

Además de las inspecciones realizadas por los inspectores federales del trabajo, otras autoridades identificadas como órganos administrativos laborales, como órganos jurisdiccionales o que sin tener esas calidades son entidades o instituciones -

con atribuciones en materia laboral, pueden solicitar a los -- inspectores del trabajo la práctica de una inspección a un determinado centro laboral a fin de reportarles el estado que -- guarden los asuntos concernientes a su competencia. Por otra -- parte, inferimos una facultad discrecional de los inspectores del trabajo en virtud de que podrán efectuar las inspecciones necesarias con el propósito de procurar el buen entendimiento en las relaciones obrero-patronales al igual que en las inspecciones requeridas por las autoridades mencionadas al principio de este párrafo. Debemos advertir que las inspecciones por iniciativa de los inspectores del trabajo nunca podrán ser actos arbitrarios, sino al contrario, tendrán que estar fundamentadas y motivadas.

El R.I.F.T. detalla con mayor amplitud la facultad señalada con anterioridad al establecer en su fracción IV del artículo 10 que "serán funciones y atribuciones de los inspectores federales del trabajo, las siguientes: ...IV. Intervenir conciliatoriamente entre los factores de la producción, cuando así se lo soliciten éstos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al respecto por la ley a otras autoridades". De la redacción anterior se desprende que el inspector del trabajo puede constituirse también como una instancia conciliatoria con la finalidad de evitar conflictos laborales, independientemente de las atribuciones que le atribuye la L.F.T. a los órganos jurisdiccionales del trabajo.

**"V. Las demás que le confieran las leyes".**

El R.I.F.T. es más preciso al respecto al exponer en la -- fracción VIII del artículo 10 que "serán funciones y atribuciones de los inspectores federales del trabajo, las siguientes: ...VIII. Las demás que les confieran otros ordenamientos vigen

tes, aplicables en la materia". Es decir, no se limita a considerar a las leyes en virtud de utilizar la palabra "ordenamientos", cuyo alcance es más general. Sin embargo, debemos señalar que en la L.P.T. también encontramos otras facultades asignadas a los inspectores del trabajo que no se regulan en el capítulo relativo a la inspección del trabajo, a saber:

1) En el trabajo de los menores, la inspección del trabajo vigila y protege su desarrollo, proporciona autorizaciones especiales para que sean empleados en trabajos ambulantes, los somete a exámenes médicos periódicos y recibe los informes requeridos a los patronos que tengan a su servicio menores de edad (artículos 173, 174, 175 fracción I inciso c y 180 fracción V de la L.P.T.);

2) En el trabajo en los buques, la inspección del trabajo tiene en su poder un ejemplar en donde se constan las condiciones de trabajo, reciben las denuncias de violaciones al Reglamento Interior de Trabajo y vigila el cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo, atendiendo a las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, cuando los buques estén en puerto (artículos 194, 211 y 212 de la L.P.T.);

3) En el trabajo a domicilio, la inspección del trabajo cuenta con el Registro de Patronos del Trabajo a Domicilio para inscribir a los patronos que dan trabajo a domicilio; conserva un ejemplar en donde se hacen constar las condiciones de trabajo, autoriza los libros de registro de trabajadores a domicilio, recibe para su autorización las libretas de trabajo a domicilio por parte de los patronos, solicita informes a los trabajadores, comprueba si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el Registro de Patronos, comprueba si se llevan correctamente y se encuentran al día los libros de registro de trabajadores a domicilio y las -

libretas de trabajo a domicilio, vigila que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y se proporcione el trabajo, verifica si los salarios se pagan de acuerdo a la tarifa respectiva, vigila que los salarios no sean inferiores a los que se pagan en la empresa al trabajo similar, practica visitas en los locales donde se ejecuta el trabajo con el propósito de vigilar que se cumplan las disposiciones sobre seguridad e higiene e informar a la CO.NA.SA.MI. las diferencias de salarios que adviertan en relación con los que se pagan a trabajadores cuyas labores son similares (artículos 317, 318, 319, 320, 321, 324 fracción V y 330 de la ley laboral);

4) En la industria familiar, la inspección del trabajo vigila el cumplimiento de las normas relativas a seguridad e higiene (artículos 352 y 353 de la L.F.T.);

5) En materia de participación de utilidades, la inspección del trabajo decide sobre el proyecto que determine la participación de cada trabajador en las utilidades de la empresa, cuando los representantes de los trabajadores y del patrón no se pongan de acuerdo (artículos 125 fracciones I y II de la -- L.F.T.);

6) En el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, la inspección del trabajo vigila -- que la alimentación proporcionada a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva, verifica que las propinas correspondientes se entreguen en su totalidad a los trabajadores y vigila -- que se respeten las normas sobre jornada de trabajo (artículo 350 de la L.F.T.).

7) En el procedimiento de pago de indemnización en los casos de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo, el ins--

pector del trabajo interviene en los siguientes términos:

a) Si recibe el aviso de la muerte, mandará practicar dentro de las 24 horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del centro de trabajo donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de un término de 30 días a ejercitar sus derechos;

b) Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de 6 meses, se girará exhorto al inspector del -- trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se -- practique la investigación y se fije el aviso mencionado;

c) Independientemente del aviso multicitado, el inspector del trabajo podrá emplear los medios publicitarios que juzgue convenientes para convocar a los beneficiarios; y

d) Concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 503 fracciones I, II, III y IV de la L.F.T.).

Además, los inspectores del trabajo en materia de riesgos de trabajo, tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

a) Vigilan el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

b) Hacen constar en actas especiales las violaciones que -- descubran; y

c) Colaboran con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad (artículo 511 de la L.F.T.).

Para concluir, en materia de riesgos de trabajo, los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

a) Dar aviso escrito a la S.T.P.S., al inspector del trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- I) Nombre y domicilio de la empresa;
- II) Nombre y domicilio del trabajador;
- III) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- IV) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y
- V) Lugar en que presta o haya prestado atención médica al accidentado.

Finalmente, debe proporcionar el nombre y domicilio de las personas que puedan tener derecho a la indemnización correspondiente (artículo 504 de la L.F.T., fracciones V y VI);

8) En la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, así como en las Juntas de Conciliación Permanentes, los inspectores del trabajo comprueban y certifican la exactitud de los padrones (artículo 657 de la L.F.T.); las credenciales deben registrarse ante la S.T.P.S. o ante las Direcciones o Departamentos del Trabajo de las Entidades Federativas el día 15 de noviembre del año de la elección a más tardar. La autoridad registradora certificará, con vista de los datos del Inspector del Trabajo, el número de votos que corresponda a cada credencial (artículo 658 de la L.F.T.); y

9) En relación con las agencias de colocación de trabajadores, los inspectores del trabajo desempeñan las siguientes funciones:

a) Vigilan que cuenten con la autorización y el registro correspondientes, otorgados por las autoridades competentes -- del trabajo; y

b) Verifican que el servicio para la colocación de los trabajadores sea en todo caso gratuito para éstos y que las tarifas conforme a las cuales se prestan dichos servicios sean las fijadas al efecto por la S.T.P.S. (artículo 12 del R.I.F.T.).

En este sentido, debemos advertir que el servicio para la colocación de los trabajadores es gratuito para ellos y también es proporcionado, según el régimen de aplicación de la -- L.F.T., por la S.T.P.S. o por los órganos competentes de las -- Entidades Federativas. De igual manera pueden participar en la prestación del servicio, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y asociaciones civiles, que no persigan fines de lucro; en estos casos, lo harán del conocimiento de la S.T.P.S. para fines de registro y control pero además, -- para que esta Secretaría coordine las acciones en la materia.

Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de -- colocación con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales. Dichas autorizaciones se concederán previa solicitud -- del interesado, cuando a juicio de la S.T.P.S. se justifique -- la prestación del servicio por particulares y una vez que se -- satisfagan los requisitos que al efecto se señalen; en tales -- casos, el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la S.T.P.S.

En resumen, podemos evidenciar una gran gama de funciones de los inspectores del trabajo diversas a las que habitualmente llevan a cabo.

Siguiendo con el tema de las atribuciones y/o funciones de la inspección del trabajo, el artículo 541 de la L.F.T. establece: "Los inspectores del trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene". Esta fracción ya la explicamos cuando analizamos el artículo 540 de la L.F.T.

Por otra parte notamos que a diferencia del artículo 540 - de la L.F.T., el artículo 541 del mismo ordenamiento reconoce la ejecución de las atribuciones a los inspectores del trabajo y no a la inspección del trabajo, aunque de hecho aquéllos pertenecen a este órgano o autoridad laboral.

"...II. Visitar las empresas y establecimientos durante -- las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación que acredita su cargo";

La fracción II del artículo 13 del R.I.L.T.D.F. es correlativa de la fracción transcrita.

Esta atribución se vincula estrechamente con la función de vigilancia, incluso podemos decir que es un efecto de ésta, -- porque para vigilar el cumplimiento de las normas laborales, -- el inspector del trabajo debe acudir o visitar los centros de trabajo. Al mencionarse que las visitas deben realizarse durante las horas de trabajo de las jornadas diurna o nocturna, sig

nifica que la D.G.I.F.T., tratándose de inspecciones laborales de carácter federal, deberá programar las inspecciones en el horario que comprendan tales jornadas; no obstante, en la práctica ocurre que las inspecciones se llevan a cabo durante el horario asignado al inspector como jornada de trabajo, teniendo afinidad con la jornada diurna y sólo excepcionalmente se efectúan en otras jornadas.

Asimismo, se contempla un requisito de toda visita domiciliaria y por lo tanto, de toda visita de inspección del trabajo al tener el inspector el deber u obligación de exhibir su credencial de identificación a la persona o personas con quienes se entienda la diligencia de inspección antes de proceder a su realización. Los datos que se establecen en la credencial de identificación son los siguientes:

- 1) Dependencia Oficial que la expide. Si se trata de la -- Inspección Federal del Trabajo será la D.G.I.F.T. que como ya lo dijimos, es un órgano de la S.T.P.S.;
- 2) Número de credencial;
- 3) Nombre del inspector;
- 4) Lugar de expedición;
- 5) Fecha de expedición;
- 6) Vigencia de la credencial; y
- 7) Firma del Inspector.

Empero, el artículo 17 del R.I.F.T. no sólo establece la obligación de los inspectores del trabajo de identificarse con credencial debidamente autorizada ante los trabajadores y los patronos, sino también señala que los inspectores deberán exhibir en cada caso la orden de inspección correspondiente, expedida por la autoridad del trabajo en la cual se precisará el centro de trabajo a inspeccionar, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance.

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

La fracción citada es correlativa de la fracción III del artículo 13 del R.I.L.T.D.F., de ambas fracciones deriva una facultad opcional de los inspectores del trabajo, ya que podrán solicitar o negar la presencia de testigos para cuestionar a los factores de la producción respecto de cualquier asunto vinculado con la aplicación de las normas laborales.

Sin embargo, una de las formalidades que deben cumplirse por parte de los inspectores del trabajo en toda inspección laboral y que por lo tanto no pueden ignorar su observancia porque no se establece con carácter opcional, es la de asentar en el acta correspondiente el nombre y las firmas de los testigos que intervinieron en la práctica de la visita de inspección.

Ahora bien, refiriéndonos a la aplicación de las normas de trabajo comunmente acontece que los inspectores del trabajo al interrogar a los patrones al respecto, éstos les manifiestan que no se presentan irregularidades aunque la realidad sea otra y tratándose de los trabajadores, ante el temor de una represalia del patrón también argumentan la ausencia de situaciones anormales a pesar de que pueden tener conocimiento de alguna de ellas; lógicamente no podemos generalizar pero sí se presenta frecuentemente en las inspecciones realizadas en los centros de trabajo sujetos a jurisdicción federal.

"...IV. Exigir la presentación de libros, registros y documentos a que obliguen las normas de trabajo".

La presente fracción es correlativa de las fracciones VI y IV de los artículos 10 y 13 del R.I.P.T. y del R.I.L.T.D.F., respectivamente.

La Inspección del Trabajo y por ende, los inspectores laborales, se reconocen como autoridades del trabajo por la L.F.T. en su artículo 523; de esta manera, la atribución en estudio - refleja la potestad que tienen los inspectores del trabajo en su condición de autoridades. La finalidad es observar que los centros de trabajo cuenten con todos los documentos exigidos - por los ordenamientos laborales, los cuales detallamos en el - capítulo Tercero de este trabajo.

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

La fracción enunciada es correlativa de la fracción V del R.I.L.T.D.F.

Independientemente de la sanción a que se haga acreedor el infractor de una norma de trabajo por parte de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, previo aviso de la D.G.I.F.T., el inspector podrá aconsejar el establecimiento de medidas tendientes a subsanar las violaciones que evidenció en ese rubro, es decir, el hecho de que el inspector se cerciore de la presencia de una violación a una norma laboral y poder sugerir una medida para corregirla, no implica omitir la propuesta de sanción, la cual se aplicará por la Dirección antes citada y no por el inspector del trabajo porque su actividad se limita a señalar en el acta de inspección la violación observada.

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

Esta fracción guarda una estrecha relación con la fracción III del artículo 540 de la L.F.T. porque su contenido se enfo-

ca a aspectos de previsión de accidentes pero también a un estricto respeto a las normas laborales principalmente en cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo.

La fracción señalada es correlativa de las fracciones II y VI de los artículos 10 y 13 del R.I.F.T. y del R.I.L.T.D.F., - respectivamente.

La relación con el precepto también se da en virtud de que el término "deficiencia" se equipara al de "defecto", aunque - en la fracción analizada se establecen 2 condiciones en el sentido de que los defectos deben observarse en las instalaciones de los centros de trabajo o en los métodos de trabajo, los cuales se refieren a la forma en que el trabajador realiza su labor; pero además deben constituir una violación de las normas o un peligro para la seguridad de los trabajadores, en este último caso si el peligro es inminente el inspector deberá determinar las medidas para que se apliquen inmediatamente.

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

La fracción mencionada es correlativa de las fracciones - III y VII de los artículos 10 y 13 del R.I.F.T. y también del R.I.L.T.D.F., respectivamente.

Al realizarse una inspección del trabajo, el inspector laboral además de asentar en el acta de inspección el estado que guardan los aspectos jurídico-laborales en el centro de trabajo, señalará las condiciones de seguridad e higiene que reúnen los mismos, las cuales deberán cumplir con las disposiciones - del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En el ejercicio de esta atribución el inspector del trabajo se concretará a revisar las sustancias y materiales a efecto de comprobar si se cumple con el reglamento antes enunciado en su parte conducente.

Podemos citar como trabajos peligrosos en donde se utilizan sustancias o materiales, los que se desarrollan en las industrias metalúrgicas, química, minera, eléctrica y vidriera, por mencionar algunas; y

"...VIII. Las demás que les confieren las leyes.

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

Esta fracción también sigue el criterio de la fracción V del artículo 540 de la L.F.T., en el sentido de referirse a las leyes cuyo alcance es limitado en comparación con el de ornamientos. En virtud de que resulta complejo y extenso analizar cada una de las atribuciones que le confieren otras leyes a los inspectores del trabajo, nos concretaremos a señalar que los inspectores laborales independientemente de las inspecciones que realizan habitualmente en los centros de trabajo, pueden efectuar otras inspecciones siempre que una ley diversa a la L.F.T., los faculte para intervenir en un aspecto determinado relacionado con la materia laboral.

Por otra parte, las inspecciones del trabajo realizadas -- por el inspector están precedidas de un mandamiento u orden de la D.G.I.F.T., tratándose de inspecciones federales del trabajo. Asimismo, los mandamientos deben relacionarse con el ejercicio de la función del inspector, de lo contrario el propio inspector no está obligado a obedecer o acatar la orden. La presente situación se asemeja al hecho en que un patrón obli--

que a un trabajador a efectuar una actividad diversa de la que fue contratado.

## II. Requisitos para ser Inspectores del Trabajo.

El artículo 546 de la L.F.T. expone: "Para ser inspector - del trabajo se requiere:

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

Observamos 3 condiciones, a saber:

1) Ser mexicano. Consideramos que si la L.F.T. habla en general de ser mexicano sin hacer distinción alguna, los inspectores del trabajo pueden ser mexicanos por nacimiento o por naturalización en los términos del artículo 30 de nuestra Constitución. Anteriormente ya habíamos mencionado que la L.F.T. da preferencia al empleo de mexicanos para ocupar un trabajo vacante, incluso la propia laboral establece una obligación para emplear como mínimo en los centros de trabajo un 90% de trabajadores mexicanos; por lo tanto, en el 10% que queda del 100% pueden ocuparse trabajadores extranjeros. El comentario que antecede precisamente marca la pauta de preferir a mexicanos en lugar de extranjeros y desde luego no atenta el principio de igualdad laboral pregonado por el artículo 123 constitucional y por la L.F.T. porque la finalidad es proteger los intereses nacionales frente a los del exterior;

2) Mayores de edad. En este caso, la persona que aspira a ser inspector del trabajo, entre otros requisitos, deberá tener cuando menos 16 años de edad; y

3) Al indicar la L.F.T. "en pleno ejercicio de sus derechos" significa que el aspirante a inspector del trabajo debe-

rá gozar de todos sus derechos como persona y principalmente - de los que se relacionan con la materia laboral.

"...II. Haber terminado la educación secundaria";

Constituye un acierto de la L.F.T. establecer el requisito citado porque la preparación de los inspectores del trabajo no resulta deficiente a diferencia de estimar únicamente la educación primaria, en donde sí se presentarían desventajas. Sin embargo, consideramos que si este requisito se elevara hasta la educación superior o profesional, definitivamente los resultados serían mejores en cuanto a la práctica inspectiva laboral.

"...III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patronos";

Este requisito se justifica porque si un inspector del trabajo pertenece a una organización patronal u obrera, tendrá un criterio parcial al momento de practicar una inspección por el hecho de proteger los intereses de quienes representa, lo cual contrapone el propósito de toda visita de inspección laboral.

También es importante señalar que aunque esta fracción no impide el ingreso de personas para integrar la plantilla de -- inspectores que el algún tiempo pertenecieron a organizaciones obreras o patronales, en la práctica se observa una marcada -- preferencia por las personas cuyos antecedentes en la participación de tales organizaciones es totalmente nula.

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

La persona que va ocupar el cargo de inspector del trabajo debe ser perito en la materia, es decir, conocer ampliamente - de los aspectos relacionados con el derecho laboral, además de reunir los requisitos ya enunciados y los que posteriormente - comentaremos.

En la práctica inspectiva y concretamente en la inspección federal del trabajo, existen 2 categorías de inspectores:

1) Inspectores de Condiciones de Trabajo. Son aquellos que se encargan de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo sujetos a dicha jurisdicción, pero no únicamente en el rubro de condiciones de trabajo que se le dá un carácter general, sino también comprende aspectos de seguridad social, tales como pago de cuotas obrero-patronales al I.M.S.S. y aspectos de seguridad e higiene en el trabajo; y

2) Inspectores Técnicos. Son aquellos que realizan inspecciones para cerciorarse del cumplimiento de la normatividad - aplicable a los recipientes sujetos a presión y de los generadores de vapor instalados en los centros de trabajo. Estos inspectores generalmente son ingenieros industriales.

Antes de ejercer la función de inspección, los aspirantes a inspectores del trabajo en sus 2 categorías, independientemente de los conocimientos que ya tienen en sus respectivas materias, reciben un curso intensivo relativo a sus áreas y, posteriormente, se les practica una evaluación general; los que aprueban son incorporados por un lapso de 6 meses, en el primer de ellos se complementa su capacitación con prácticas, durante el período son evaluados en forma permanente y una vez concluido éste, se contrata, en función de las plazas disponibles, a los que resulten mejor calificados. En la Inspección - Local también se instruye a los aspirantes para posteriormente aplicarles los exámenes correspondientes por parte de las de--

pendencias administrativas laborales respectivas, a efecto de que los aspirantes aprobados pasen a formar parte de ese órgano o autoridad laboral.

La fracción II del artículo 9o. del R.I.F.T. y el artículo 8o. del R.I.L.T.D.F. enfatizan que los aspirantes a inspectores deben aprobar los exámenes de aptitud y conocimientos ante las autoridades competentes.

"...V. No pertenecer al estado eclesiástico";

El requisito en estudio, de particular trascendencia, se encuentra apoyado en un principio constitucional basado en la idea de que los aspectos jurídicos no deben inmiscuirse con aspectos religiosos, en otras palabras, es la tendencia a mantener separados los asuntos de la iglesia con los del Estado y aunque actualmente se busca una mayor participación del clero en la vida jurídica, ésta se limita a reconocerles personalidad jurídica pero no a participar en otras materias del derecho incluyendo por supuesto al derecho laboral, lo cual sigue constituyendo un gran acierto desde el punto de vista jurídico. No obstante, si una persona ya no pertenece al estado eclesiástico puede ser inspector del trabajo, porque la L.F.T. no lo impide; y

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

Entre las múltiples relaciones que se dan entre el derecho laboral y el derecho penal encontramos esta situación. En primer término el aspirante a inspector del trabajo no deberá tener en sus antecedentes personales la comisión de un delito y haber cumplimentado la sentencia correspondiente por tal motivo. Pero, el delito deberá ser intencional o provocado por -

un sujeto denominado en el derecho penal sujeto activo, pero -- además del requisito anterior, el delito deberá ser sancionado con pena corporal, o sea, con prisión; por lo tanto, si por -- ejemplo una persona comete un delito no intencional, es decir, imprudencial, sancionado únicamente con pena pecuniaria, podrá ocupar el cargo de inspector del trabajo, cumpliendo también -- con los requisitos ya mencionados.

El R.I.F.T. y el R.I.L.T.D.F. en sus artículos 9o. y 8o., respectivamente, retoman los requisitos anteriores para que -- una persona pueda ser inspector del trabajo ya sea federal o -- local.

### III. Prohibiciones a los Inspectores del Trabajo.

El artículo 544 de la L.F.T. apunta: "Queda prohibido a -- los inspectores del trabajo:

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

La distinción que realiza la L.F.T. en cuanto al interés -- directo e indirecto no tiene sentido, porque para nosotros ba -- ta -- r -- i -- a la existencia de un interés cualquiera que fuera su natu -- raleza; entre otros ejemplos podemos citar al inspector que de -- te -- n -- ta un número determinado de acciones cuando el centro de -- trabajo se encuentra constituido como sociedad anónima o por -- que ocupa un cargo directivo en la empresa o establecimiento.

Sin embargo, podemos definir al interés directo como aquel en donde la relación sostenida entre el inspector del trabajo y el centro laboral se presenta de modo evidente, manifestándo -- se los beneficios para él continua y permanentemente. En cam -- bio, en el interés indirecto el vínculo se mantiene discreta -- mente y los beneficios obtenidos por el inspector se encuen --

tran sujetos a una condición.

El R.I.F.T. en la fracción I de su artículo 24 complementa la prohibición analizada al determinar que los inspectores del trabajo no pueden tener un interés directo o indirecto en los centros de trabajo sujetos a su vigilancia.

Por otra parte, la prohibición establece como requisito -- que deben ser empresas o establecimientos sujetos a la vigilancia de los inspectores del trabajo. De ese modo, no existe prohibición para que un inspector del trabajo tenga un interés directo o indirecto en un centro de trabajo no sujeto a su competencia, es decir, si un inspector del trabajo lleva a cabo su actividad en el ámbito federal válidamente puede tener un interés directo o indirecto en una empresa o establecimiento de jurisdicción local o viceversa.

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

La fracción transcrita es correlativa de la fracción segunda de los artículos 24 y 15 del R.I.F.T. y del R.I.L.T.D.F., - respectivamente.

No podemos desligar de las tareas inspectivas, que el inspector en el ejercicio de sus funciones se entere del procedimiento de elaboración de un producto si es la actividad a la que se dedica la empresa; incluso ese conocimiento puede darse no sólo visualmente sino también con la documentación que le requiera el inspector al patrón o sus representantes en el momento de realizar la inspección. Por lo tanto, las inspecciones del trabajo se encuentran apoyadas en la idea de la buena fe del inspector en cuanto a su conducta, debiéndose sujetar - exclusivamente a comunicar el estado de los aspectos jurídico-

laborales observados en los centros de trabajo y de ser necesario, la explicación del proceso de producción y el requerimiento de otros documentos para determinar la jurisdicción a la -- que se encuentra sujeta la empresa o establecimiento, cuando -- exista controversia sobre ese punto.

En resumen, el inspector del trabajo no puede revelar a -- los patrones, los secretos industriales que conozca en otros -- centros de trabajo al momento de realizar las inspecciones res-- pectivas, en virtud de que éstos compiten con los que son pro-- piedad de aquéllos desde el punto de vista comercial, porque -- elaboran el mismo producto o por dedicarse a la misma activi-- dad; sin embargo, no podemos descartar la posibilidad de que -- el inspector con el propósito de obtener un lucro u otro tipo de beneficio transgreda esta prohibición.

"...III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a -- los patrones en los conflictos de trabajo";

Esta fracción es correlativa de la fracción III de los ar-- tículos 24 y 15 del R.I.F.T. y del R.I.L.T.D.F., respectivamen-- te.

Además de poder orientar o asesorar a las partes que ten-- gan un conflicto laboral, los inspectores del trabajo pueden -- representar a cualquiera de los sujetos de la relación laboral frente a los órganos jurisdiccionales del trabajo, es decir, -- las Juntas Laborales con motivo de una controversia de ese ca-- rácter, pero jamás podrán considerarse como una instancia para dirimir o resolver un conflicto de trabajo, porque sus funcio-- nes son de tipo administrativo y no jurisdiccional.

Los términos "representar" y "patrocinar" tienen el mismo significado, porque su objeto es que a nombre del patrón o de un trabajador el inspector actúe o intervenga en un conflicto

laboral para proteger y salvaguardar sus respectivos intereses en el procedimiento que se siga ante las Juntas laborales, las cuales se encargan de emitir la resolución definitiva o laudo.

Por lo tanto, la función de la inspección del trabajo no se limita a vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, aunque sí es la función principal, también se encarga de asesorar a los factores de la producción para evitar un conflicto laboral y aunque éste se presente, podrá orientarlos para lograr entre ellos un arreglo conciliatorio, el cual se formalizará ante el órgano jurisdiccional y no ante el órgano administrativo dado que no se encuentra facultado para autorizar o aprobar el convenio respectivo.

El R.I.F.T. en su artículo 24 agrega a los requisitos anteriores, los siguientes:

1) Asentar informes falsos en las actas de inspección.

De acuerdo con el artículo 30 del R.I.F.T. "los hechos que hagan constar los inspectores del trabajo en las actas que levantan en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario, siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este Reglamento". Asimismo, cualquiera de las personas con quienes se entienda la inspección laboral durante el desarrollo de la misma pueden inconformarse con lo asentado por el inspector en el acta, lo cual configura una de las formalidades de toda visita de inspección en el sentido de darles la palabra a las partes que intervienen en ésta siguiendo con ello los lineamientos del artículo 14 constitucional. Ahora bien, tampoco es necesario que las personas deban inconformarse porque también pueden realizar una simple opinión con relación al desarrollo de la visita inspectiva.

2) Recibir dádivas o gratificaciones de trabajadores, patronos, sus representantes, gestores o apoderados. Nosotros -- agregaríamos a cualquiera otra persona que participe en el desarrollo y hasta la conclusión de la visita de inspección.

Lo anterior implica que los inspectores al momento de llevar a cabo las inspecciones laborales en los centros de trabajo por ningún motivo deben aceptar dinero o algún obsequio; -- sin embargo, debemos reconocer que esta situación generalmente se presenta con la finalidad de que el inspector no anote en el acta de inspección las irregularidades que observe con relación al cumplimiento de las normas laborales.

Las prohibiciones previstas por el R.I.F.T. se establecen en las fracciones II y IV del artículo 547 de la L.F.T., respectivamente, como causas especiales de responsabilidad de los inspectores del trabajo.

Si un inspector del trabajo violara cualquiera de las prohibiciones indicadas anteriormente, se hará acreedor a una sanción consistente en la destitución del cargo, de conformidad con la fracción III del artículo 54 del R.I.F.T.

Definitivamente siempre será reprochable permitir conductas corruptas por parte de los inspectores del trabajo y la importancia del presente comentario es tal, que a causa de ello se originó la desintegración de la inspección local del trabajo en el Distrito Federal y con ello la desaparición del personal inspectivo. Actualmente la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal opera con una oficina de inspección que únicamente actúa a petición de parte en donde ciertos funcionarios a los cuales no se les da la categoría de inspectores son comisionados para llevar a cabo la inspección, sujetándose en todo momento a las indica--

ciones recibidas por sus superiores, pero además esas inspecciones exclusivamente atienden objetivos específicos. No obstante, en la realidad acontece que en el Distrito Federal ya no se realizan inspecciones de trabajo locales porque se deja a las comisiones mixtas integradas en los centros de trabajo sujetos a esa jurisdicción, la facultad de observar el cumplimiento de las normas laborales, presentándose innumerables desventajas al no existir un órgano encargado de vigilar su actuación. Además, la parte perjudicada por alguna situación de carácter laboral tiene como única opción acudir ante los órganos jurisdiccionales para reclamar los derechos que tiene como trabajador o en su caso, como patrón; y

3) Las demás prohibiciones que determinen las leyes o reglamentos aplicables en la materia.

Lo anterior significa que no debemos reservarnos a las prohibiciones previstas como causas especiales de responsabilidad en la L.F.T. ni tampoco a las prohibiciones establecidas por el R.I.F.T., sino además de éstas a todas aquellas prohibiciones de los inspectores del trabajo contempladas por otros ordenamientos laborales.

#### IV. Causas de Responsabilidad de los Inspectores del Trabajo.

El artículo 547 de la L.F.T. establece: "Son causas especiales de responsabilidad de los inspectores del trabajo:

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

Las inspecciones a las que nos remite esta fracción son -- las inspecciones periódicas y las extraordinarias cuando sean requeridas para su realización por parte de las máximas autori

dades de la inspección identificada como órgano administrativo laboral estatal o cuando los inspectores del trabajo reciban alguna denuncia respecto de una violación a las normas de trabajo; por lo tanto, quedan excluidas las inspecciones iniciales y las de verificación, tratándose de inspecciones federales del trabajo, que como podemos evidenciar, tienen menor importancia comparándolas con las mencionadas en un principio.

"...II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten";

Independientemente de la explicación que realizamos con relación a este aspecto, es importante señalar cuáles son las principales causas que generan tal conducta por parte de los inspectores del trabajo. En primer lugar tenemos que el inspector con la intención de no perjudicar al transgresor de una norma laboral recibe a cambio una cantidad de dinero para no dejar asentado en el acta inspectiva la violación respectiva, presentándose un acto de corrupción que es sancionado en el derecho laboral con la destitución del inspector de su cargo; penalmente será consignado por el delito de cohecho y a la vez se hará acreedor a la sanción que establezca la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos si se trata de un inspector federal del trabajo. Incluso se hace patente que este hecho se relaciona con el de aceptar dádivas, señalado también como causa de responsabilidad de los inspectores del trabajo, porque asentar hechos falsos en el acta de inspección, en la mayoría de los casos es consecuencia de una previa entrega de dinero al inspector para que proceda de esa manera.

No obstante lo anterior, no es el único motivo aunque sí el principal por el cual se origina la causa de responsabilidad en estudio por parte de los inspectores del trabajo, de ese modo también tenemos que debido a las discusiones o faltas de entendimiento durante el desarrollo de la inspección entre

el inspector y cualquiera de las partes que intervienen en la misma, el propio inspector establezca situaciones o apreciaciones erróneas en el acta de inspección, valorando indebidamente alguno de los aspectos objeto de inspección por basarse en su criterio y no en los lineamientos de la normatividad laboral - aplicable; afortunadamente y como ya lo habíamos apuntado, en uno de los apartados del acta, las partes que participan en la diligencia manifiestan lo que a su derecho convenga, ya sea in conformándose con las determinaciones del inspector si se presentan las circunstancias señaladas con anterioridad o por - - otra razón, dando una opinión sin que necesariamente implique una inconformidad o negándose a formular un comentario al respecto. En este sentido, la autoridad competente debe evaluar - los argumentos de las partes que participan en la inspección - para que decida lo procedente.

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

Las prohibiciones de los inspectores del trabajo las analizamos anteriormente en el tema denominado así precisamente.

En síntesis, si un inspector comete un acto que implique - una prohibición también incurre en una causa de responsabilidad.

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

Aunque este aspecto ya lo estudiamos en el apartado correspondiente a las prohibiciones de los inspectores del trabajo, cabe añadir que las dádivas pueden ser entregadas personalmente por los patrones o por los trabajadores a los inspectores - del trabajo, o sea, de modo directo o bien indirectamente, a - través de cualquier persona, que a pesar de no intervenir en -

el desarrollo de la inspección del trabajo, representa los intereses de alguna de las partes de la relación laboral.

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

Debemos reiterar que las órdenes siempre deberán relacionarse con el ejercicio de las funciones de los inspectores del trabajo, de lo contrario los inspectores no estarán obligados a cumplir con dichos mandamientos. Además, de acuerdo al artículo 32 en su primer párrafo del R.I.F.T., en la práctica de las inspecciones del trabajo, los inspectores se sujetarán a las instrucciones recibidas de las autoridades del trabajo, en la orden que por escrito les será girada para tales efectos.

Jerárquicamente un inspector federal del trabajo depende en primera instancia de la S.T.P.S. y después de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, de la Dirección de Inspección y Programas, de la Subdirección de Programación y Control de Visitas, del Departamento de Expedición y Registro de Ordenes de Visitas Inspectivas, del Departamento Inspectivo del Valle de México o del Departamento Inspectivo Foráneo; y finalmente, de la Coordinación de Grupos de Inspección, lógicamente todos a través de sus respectivos titulares; y

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

Para evitar una idea limitada, consideramos necesaria una modificación a la L.F.T. en el sentido de utilizar los términos "centros de trabajo" cuyo alcance es global, en lugar de los empleados por la presente fracción.

Debido a la importancia que representa proteger el salario mínimo, el inspector del trabajo además de reportar la omisión del patrón que no pague el salario mínimo a sus trabajadores - ante la autoridad laboral, deberá comunicarla al representante social competente a efecto de que proceda a consignarlo penalmente porque se tipifica el delito de fraude específico; por lo tanto, el patrón incurrirá en dos tipos de responsabilidad, por una parte una responsabilidad laboral y por otra, una responsabilidad penal, con las consecuentes sanciones aplicadas - por las autoridades correspondientes.

La fracción IV del artículo 52 del R.I.F.T. confirma la -- postura de la L.F.T. en relación con la causa de responsabilidad estudiada al argumentar que los inspectores del trabajo deben denunciar ante las autoridades competentes a los patrones que hayan dejado de pagar el salario mínimo general a sus trabajadores, pero además incluye a los trabajadores cuyos derechos a percibir las remuneraciones por su trabajo hayan sido - violados, sin tratarse necesariamente de trabajadores que perciban el salario mínimo general.

Asimismo, la fracción III del artículo 52 del R.I.F.T. complementa la explicación que antecede al estimar como causa de responsabilidad de los inspectores del trabajo, la omisión de dar conocimiento a las autoridades de los delitos cometidos en contra de los patrones o trabajadores.

Independientemente de las causas de responsabilidad enunciadas, el R.I.F.T. cita las siguientes:

1) En la fracción II de su artículo 52 se señala: "Retardar sin justificación alguna, la práctica de una inspección o retenga indebidamente la documentación correspondiente, sin -- dar cuenta del resultado de la diligencia a sus superiores je-

rárquicos, dentro del término establecido por el Reglamento".

De la redacción de esta fracción derivan 2 situaciones, -- por una parte el retardo para la práctica de una inspección y por otra, el retardo en la entrega de la documentación que corresponde a la visita de inspección;

Debido a la falta de previsión de la L.F.T. y del R.I.F.T. de un término para la ejecución de las inspecciones laborales por los inspectores del trabajo, debemos basarnos en el hecho de que los inspectores las efectuarán tomando en cuenta las indicaciones recibidas de sus superiores jerárquicos y previa -- programación que haga de las mismas la D.G.I.F.T. por conducto de su dependencia respectiva. Sin embargo, si existe una justificación para que el inspector del trabajo retarde la práctica de una inspección, deberá probarla ante sus superiores, al momento de entregar sus reportes con respecto a su actividad.

En resumen, desde el momento en que un inspector del trabajo recibe una orden de inspección para ejecutarla en un centro de trabajo sujeto a su jurisdicción, debe practicarla en su horario de trabajo; pero si existiera una negativa patronal o si se presentara un caso fortuito o una causa de fuerza mayor que impidiera la realización de la inspección laboral, el inspector deberá comunicarlo a sus superiores para que les dé las indicaciones necesarias y de no ser posible la comunicación al momento de presentarse esas circunstancias, tendrá que hacerlo cuando pueda, acreditando su proceder o conducta.

En relación con el retardo o demora en la entrega de la documentación relativa a la práctica inspectiva, el artículo 42 del R.I.F.T. establece precisamente el plazo para la entrega del acta por parte del inspector del trabajo. El precepto cita lo siguiente: "Una vez practicada la visita de que se trate, -

el inspector deberá turnar el acta levantada a sus superiores jerárquicos dentro de un plazo no mayor de 3 días hábiles". Como podemos notar este artículo resuelve la inquietud planteada, por lo tanto, si el inspector del trabajo no acata esa norma, se hará acreedor a una sanción que consiste en una amonestación de su superior jerárquico.

2) La fracción VII de su artículo 52 menciona: "Cualquiera otra que establezca la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables en la materia". Esta fracción que es la última del artículo 52 del R.I.F.T., nos lleva a considerar otras causas de responsabilidad consignadas en la L.F.T. y en cualquiera otro ordenamiento laboral.

Finalmente, el artículo 51 del R.I.F.T. define a la responsabilidad de la siguiente manera: "Para los efectos de este Reglamento se entiende por responsabilidad el acto u omisión de los inspectores que contravengan las disposiciones en materia laboral, sea por error o dolo, y que lesionen los intereses de los trabajadores o de los patrones, o alteren el ejercicio de las atribuciones de las autoridades laborales". El artículo 44 del R.I.L.T.D.F. sigue el mismo criterio del R.I.F.T. con relación a la conceptualización de la responsabilidad de los inspectores del trabajo; sin embargo, no señala las causas de responsabilidad de los inspectores del trabajo como lo hace la L.F.T. y el propio R.I.F.T. porque comprende a las mismas en los tipos de sanciones que de acuerdo con sus artículos 45 al 48 consisten en amonestación, suspensión del cargo hasta por tres meses y la destitución del mismo.

Después de todo lo expuesto en el presente capítulo, podemos concluir que la regulación de la Inspección del Trabajo resulta extensa, en virtud de que no se limita a la L.F.T. aunque debemos reconocer que esta ley marca las bases generales -

de la inspección laboral, sino también incluye al R.I.F.T., -- así como a los diversos Reglamentos de Inspección del Trabajo de los Estados y del Distrito Federal, dando cumplimiento con ello al artículo 550 de la L.F.T. en el sentido de establecer reglamentos que determinen las atribuciones, forma de su ejercicio y deberes de la inspección del trabajo, que como ya dijimos, constituye una actividad estatal que se lleva a cabo -- por personas denominadas precisamente inspectores del trabajo.

Para terminar, es importante señalar que las prohibiciones de los inspectores, las causas de responsabilidad y las sanciones aplicadas a éstos, constituyen también los principales aspectos de la inspección del trabajo, los cuales se regulan en los reglamentos citados con mayor amplitud y detenimiento.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. Aún sin la denominación de Inspección del Trabajo, las instituciones laborales que se crearon en los primeros siglos de nuestra era tienen como propósito proteger los derechos de los trabajadores, limitándose desafortunadamente a sus respectivas corporaciones tales como las gildas, por citar alguna de ellas. Estas corporaciones representan el antecedente más importante del establecimiento de la inspección del trabajo en su calidad de órgano del Estado.

SEGUNDA. La Inspección del Trabajo con la característica de órgano estatal ha sido uno de las principales instituciones para procurar la armonía de las relaciones obrero-patronales, pero sobre todo para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

TERCERA. La Inspección del Trabajo actualmente constituye uno de los más importantes aspectos del Derecho Laboral y como órgano estatal ocupa, sin duda alguna, un lugar primordial en el Derecho Administrativo del Trabajo de cada país.

CUARTA. Las condiciones de trabajo que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, comprenden la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, el salario, el aguinaldo y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, siempre tendrán un papel prioritario de atención en comparación con cualquiera otra materia vinculada con la prestación de un trabajo personal subordinado; por tal motivo, es necesario que se establezca una adecuada regulación en la ley laboral de las condiciones de trabajo para que los derechos de los trabajado--

res no se vean vulnerados, sobre todo en los centros de -- trabajo sujetos a jurisdicción local debido a que ocurre -- frecuentemente esta situación.

QUINTA. Las normas de los aspectos que derivan de cada uno de los rubros de las condiciones de trabajo tales como los descansos durante la jornada laboral y las normas protectoras del salario, por citar algunos, al igual que sus géneros, es decir, la jornada de trabajo y el salario, respectivamente y con excepción del establecimiento de las Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos y la de Participación de Utilidades; debe dárseles la misma importancia -- por parte de los inspectores del trabajo en cuanto a su observancia y atención al momento de efectuarse la inspección correspondiente para que en forma obligatoria sean objeto de inspección, porque en la práctica ocurre que los inspectores atienden principalmente los rubros específicos de las condiciones de trabajo.

SEXTA. Por la importancia que representa vigilar debidamente el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones de trabajo por parte de la Inspección del Trabajo en su carácter de autoridad laboral, es necesario reformar el último párrafo de la fracción **XXXI** apartado A del artículo 123 de nuestra Constitución Federal correlativo de los artículos 527 último párrafo y 527-A de la Ley Federal del Trabajo que corresponden a su Título Once, Capítulo II, de nominado "AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES", -- en el sentido de elevar a rango constitucional federal, -- con las consecuentes modificaciones a la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado A, el manejo de las condiciones de trabajo como materia de competencia de las autoridades federales del trabajo y por lo tanto, de la inspección que opera a ese nivel, incorporándolas a las

materias de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento. Además cabe advertir que independientemente de su regulación en un capítulo específico de la Ley Federal del Trabajo, tal como se establece hoy en día, las condiciones de trabajo comprenderían a cada uno de los rubros previstos por la ley secundaria laboral y los aspectos derivados de ellos, sin que pueda extenderse a otros asuntos en virtud de que en la práctica ocurre una situación especial al conferir a las condiciones de trabajo un sentido general.

SEPTIMA. La inspección local del trabajo y concretamente - la del Distrito Federal, actualmente experimenta marcadas deficiencias en relación con su actuación porque solamente interviene a instancia de parte; por ello, al considerar - las condiciones de trabajo como materia federal, las autoridades laborales y específicamente la Inspección del Trabajo representada en su calidad de autoridad federal por - la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y - por las Oficinas de Inspección de las 31 Delegaciones Federales del Trabajo que en su conjunto forman parte de la estructura de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el auxilio de las dependencias administrativas laborales de los Estados y del Distrito Federal a quienes se les otorga la tarea inspectiva además de poder intervenir en - los centros de trabajo sujetos a jurisdicción local para - observar el cumplimiento de las normas de trabajo que se - refieren a las materias de seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento, válidamente podrían realizar inspecciones en dichos centros de trabajo a efecto de vigilar el cumplimiento de las disposiciones laborales relativas a -- las condiciones de trabajo.

OCTAVA. Al estimar a las condiciones de trabajo como materia de competencia de las autoridades federales del traba-

jo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de los órganos encargados de la actividad inspectiva laboral tendría que reestructurarse estableciendo una dependencia a la cual se encomiende el registro de empresas hablando de modo general, de jurisdicción local y otra dependencia que se le atribuya la función de programar las visitas de inspección a esos centros de trabajo en las materias de condiciones de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento, ya sea en forma independiente o conjuntamente; esta tarea se efectuaría con la colaboración de las autoridades locales del trabajo con el propósito de llevar a cabo una labor coordinada.

NOVENA. La participación de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y de las Delegaciones Federales del Trabajo coadyuvarían a solucionar el problema de omitir la intervención de oficio por parte de la inspección local del trabajo del Distrito Federal y de algunos Estados de la República Mexicana, respectivamente, en los centros de trabajo sujetos a su jurisdicción para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones laborales relativas a las condiciones de trabajo, ante la evidente proliferación de empresas y establecimientos de carácter local en donde las condiciones de trabajo de un obrero generalmente son violadas, debido a la falta de interés que muestran -- las autoridades laborales locales para atender y solucionar ese problema.

DECIMA. Consideramos necesario y fundamental que se reconozca constitucionalmente en el artículo 123 apartado A, -- la obligación patronal de permitir el ejercicio de las funciones de la inspección del trabajo identificada como autoridad laboral, al momento de realizarse las inspecciones respectivas.

## B I B L I O G R A F I A

1. ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ariel, Barcelona, 1973.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Porrúa, S.A., México, 1985.
3. BAILON VALDOVINOS, Rosalfo, Legislación Laboral, Limusa, - S.A., México, 1990.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Pac, S.A. de C.V., -
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, S.A. de C.V., México, 1985.
6. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T.I, Bibliográfica Ombra, Buenos Aires, 1968.
7. CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo, Derecho del Trabajo, T.I, Temis, Bogotá, 1961.
8. CASTORENA, J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Jaris, México, s.f.
9. CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, sexta edición, s.Ed., México, 1984.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Jus, S.A., México, 1976.
11. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, T.I, segunda edición, Porrúa, S.A., México, 1983.
12. DE BUEN LORANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.II, séptima edición, Porrúa, S.A., México, 1989.
13. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Actualizada por Urbano Parías, decimotercera edición, Porrúa, S.A., México, 1988.
14. FERNANDEZ MICHELTORONA, Javier, Derecho del Trabajo, Suramérica, Madrid, 1973.
15. GUERRERO, Equerrio, Derecho del Trabajo, decimotercera edición, Porrúa, S.A., México, 1983.
16. KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, segunda edición, De Palma, Buenos Aires, 1968.

17. KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, cuarta edición, De Palma, Buenos Aires, 1981.
18. MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, T.II, Porrúa, - S.A., México, 1983.
19. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Manual de - Derecho del Trabajo, México, 1978.
20. RAMIREZ PONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, segunda edición, Pac, S.A. de C.V., México, 1985.
21. SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis, La Inspección del Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1952.
22. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, T.I, segunda edición, Porrúa, S.A., México, 1979.

#### L E G I S L A C I O N

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Com-- mentada, séptima edición, Trillas, México, 1990.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Com-- mentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universi-- dad Nacional Autónoma de México, México, 1990.
3. Convenios de la O.I.T. ratificados por México, Secretaría - del Trabajo y Previsión Social y Organización Internacional del Trabajo, tercera edición, México, 1984.
4. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurispru-- dencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, sexagésima séptima edición, Porrúa, S.A., México, 1991.
5. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, vigésima sexta edición, Porrúa, S.A., México, 1991.
6. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Provi-- sión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federa-- ción del 13 de diciembre de 1990.
7. Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de noviembre de - 1982.

9. Reglamento de Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación -- del 6 de octubre de 1988.
10. Manual de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 19 de febrero de 1991.

## O T R A S   P U E N T E S

1. Legislación sobre Trabajo, tercera edición, Información -- Aduanera de México, México, 1951.
2. Tercera Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de marzo de 1985.
3. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Dirección General de Inspección Federal del Trabajo), Manual del Inspector Federal del Trabajo, México, 1987.