

316  
2ej

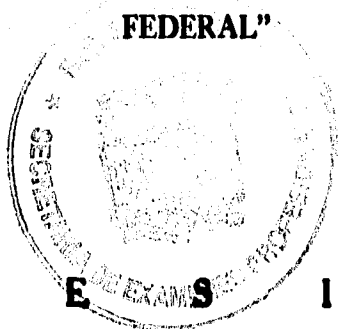


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO LABORAL**

**“ LA INSPECCION DE LAS CONDICIONES DE  
TRABAJO A EMPRESAS DE COMPETENCIA  
FEDERAL”**



**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
**P R E S E N T A :**  
*Agapito* **MIGUEL LARA RUIZ**

ASESOR: LIC. GUADALUPE SANCHEZ JIMENEZ



MEXICO, D. F.

1996

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.  
FACULTAD DE DERECHO.

Tesis para obtener el título de:  
Licenciado en Derecho.

"LA INSPECCION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
A EMPRESAS DE COMPETENCIA FEDERAL".

Presenta: A. Miguel Lara Rufz.  
Asesor: Lic. Guadalupe Sánchez Jiménez.

A MIS PADRES ANTONIO Y JOSEFINA  
POR SU INVALUABLE APOYO Y SABIO CONSEJO  
A MI AMADA BLANCA ESTELA  
POR ESTAR A MI LADO  
EN LOS MOMENTOS MAS DIFICILES Y  
A MI ABUELA PILAR  
TODOS ELLOS LA DICHA  
MAYOR DE MI VIDA.

A MIS QUERIDOS AMIGOS  
EDUARDO Y REYNA  
QUIENES EN TODO MOMENTO  
ME HICIERON SENTIR EN SU CASA  
COMO SI FUESE LA MIA.

INDICE TEMATICO.

-INTRODUCCION. . . . .	I
-CAPITULO PRIMERO. (Conceptos generales).	
1.1. Condiciones de trabajo . . . . .	2
1.2. Empresa . . . . .	8
1.3. Competencia. . . . .	19
1.4. Inspección . . . . .	32
-CAPITULO SEGUNDO. (Algunas consideraciones históricas sobre las condiciones de trabajo en México).	
2.1. De la jornada máxima. . . . .	37
2.2. De los días de descanso obligatorios . . . . .	48
2.3. De las vacaciones y licencias. . . . .	53
2.4. Del salario mínimo en México . . . . .	56
2.5. De la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas . . . . .	61
2.6. De la capacitación y adiestramiento. . . . .	65
2.7. De los derechos de preferencia y antigüedad . . . . .	67
-CAPITULO TERCERO. (Marco legal de la inspección).	
3.1. Fundamento constitucional . . . . .	71
3.2. Preceptos relacionados con la inspección de la Ley Federal del Trabajo. . . . .	73
3.3. Disposiciones normativas de la Ley orgánica de la administración pública federal . . . . .	87
3.4. El Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. . . . .	91
3.5. El Reglamento de inspección federal del trabajo . . . . .	96
-CAPITULO CUARTO. (La revisión de las condiciones de trabajo existentes en las empresas cuya rama industrial es de competencia federal).	
4.1. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. . . . .	106

4.2. Tipos de inspección. . . . .	110
4.2.1. Inspecciones periódicas. . . . .	116
4.2.2. inspecciones extraordinarias . . . . .	117
4.3. sanciones que se aplican a los patrones infractores . . . . .	117
4.4. Factores condicionantes para la eficacia o ineficacia de las visitas inspectivas . . . . .	129
-CONCLUSIONES . . . . .	137
-BIBLIOGRAFIA . . . . .	139

## INTRODUCCION.

El trabajo representa "la llave" de entrada al desarrollo de cualquier sociedad, se trata de la máxima herramienta que posee el ser humano para hacerse de todos los satisfactores que requiere.

El presente estudio resalta la importancia del trabajo organizado y de las condiciones tuteladoras del mismo, se mencionan algunos conceptos relacionados con el cumplimiento de la legislación laboral, como lo son: la empresa como lugar físico donde se lleva a cabo tanto la actividad inspectiva como la jornada de trabajo, se establece la competencia en razón de las ramas industriales que señalan tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la propia Ley Federal del Trabajo y sobre las cuáles versa la inspección federal del trabajo, además de presentar diversos conceptos de inspección en razón a la vigilancia de los derechos de los trabajadores.

Existe una institución encargada de verificar que se cumpla con la normatividad laboral, para conocer el papel que desempeña dicha institución en la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo, se hace referencia a algunas consideraciones históricas de cada elemento que forma parte de estos derechos de los trabajadores como resulta la jornada máxima en México, la lucha de los trabajadores por establecer un límite legal, de los días de descanso obligatorios y el gran inconveniente que representa tanto para el patrón en la producción como para el trabajador en forma individual el hecho de laborar en forma excesiva propiciando un negativo estado de agotamiento; las vacaciones y licencias, las primeras como un derecho reconocido de los trabajadores y las segundas como una facultad



que puede resultar alternativa, pero que ambas representan a no dudar, dos condiciones de trabajo. La gran lucha y conquista por un salario mínimo en México que representó ríos de sangre y sacrificio para miles de hombres y de mujeres, enmarcados por la constante desigualdad social en que ha vivido México, y que a últimas fechas se ha evidenciado el vergonzoso comportamiento de algunos líderes que tienen en sus manos el monto de los salarios mínimos con que han de vivir millones de mexicanos. La capacitación para los trabajadores como un instrumento de desarrollo a nivel individual y colectivo, así como los derechos de preferencia y antigüedad que se presentan como un logro obrero, resultante del esfuerzo diario y el buen desempeño laboral.

Para que exista una institución encargada de vigilar los derechos mencionados, lógicamente debe estar amparada bajo un sustento legal, el cuál se lo dan tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que fundamenta el acto de molestia que representa la actividad de inspección, la Ley orgánica de la administración pública federal que garantiza la adecuada distribución de funciones del poder público, entre las cuáles encontramos a la obligación del Estado de salvaguardar los intereses de los trabajadores, labor que procura cumplir por medio de la inspección del trabajo; la Ley Federal del Trabajo que establece los principios bajo los cuales se establecen las condiciones de trabajo y su respectiva vigilancia, así como los derechos, obligaciones y sanciones que se pueden aplicar tanto a trabajadores, patrones a inspectores respectivamente, el Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que explica las funciones y atribuciones que tiene la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, institución tuteladora de los intereses de los trabajadores; y el Reglamento de inspección fe

deral del trabajo, que indica paso a paso la actividad de dicha Dirección; sin olvidar a el Reglamento que establece las sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, el cuál es estudiado en el último capítulo de este estudio por lo que respecta a las sanciones a que se hacer acreedores los patrones infractores; se aborda propiamente el tema de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, su organización y su forma de actuar, los tipos de inspección que practica, como lo son las iniciales, periódicas, de verificación y extraordinarias entre otras, se mencionan los mecanismos para valorar y cuantificar las actas que se elaboran con motivo de cada inspección y los mecanismos para sancionar a quienes no cumplan con la normatividad a favor de la clase obrera.

Por último se enumeran una serie de factores que se relacionan con el buen o mal desempeño de la actividad inspectiva, representados por aspectos positivos y negativos que influyen en el grado de eficacia de la Inspección federal de las condiciones de trabajo.

**CAPITULO PRIMERO**  
**(Conceptos generales).**

- 1.1. Condiciones de trabajo.**
- 1.2. Empresa.**
- 1.3. Competencia.**
- 1.4. Inspección.**

### 1.1. Condiciones de trabajo.

Considerando al trabajo como un factor muy importante dentro del desarrollo de cualquier sociedad, no menos importantes resultan las condiciones bajo las cuales se debe prestar dicho trabajo, aunque este estudio se refiere a la forma de proteger dichas condiciones por medio de la inspección y a favor del trabajador, no hay que olvidar que las condiciones de trabajo garantizan los requisitos bajo los cuales los trabajadores quedan protegidos en cuanto a la defensa de su propio bienestar y su vida, además de las prestaciones que deben percibir y también las prerrogativas a favor del patrón, puesto que las condiciones de trabajo incluyen derechos a favor del patrón, por ejemplo, el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a los trabajadores a que se prolongue su jornada de trabajo en caso de siniestro o riesgo inminente en el que peligre la misma empresa; el artículo 110 del mismo ordenamiento determina las cantidades que pueden descontarse del salario, el propio artículo 118 de la ley antes citada, reconoce a los empresarios el derecho a reinvertir sus utilidades y a obtener un interés razonable por el capital que invierten.

La palabra condición proviene del latín conditio-onis, "entre las acepciones, calidad o circunstancia con que se hace o se promete una cosa",<sup>1</sup> es decir, se trata del conjunto de circunstancias, hablando de condiciones de trabajo, bajo las cuales se va a llevar a cabo la actividad laboral, el maestro Mario

---

<sup>1</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas: Diccionario Jurídico Mexicano, vol.II, UNAM, 1982: p. 20.

De La Cueva, nos dice: "Las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".<sup>2</sup>

Existe la imposibilidad de abatirlas en detrimento de los trabajadores y nunca pueden ser inferiores a las que marca la ley, deben ser proporcionales a la importancia del servicio que prestan, deben ser equivalentes para trabajos no prohibidos sin que haya distinciones por raza, nacionalidad, sexo, edad o tendencia religiosa, salvo las modalidades a que se refiere el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), este precepto nos indica que el derecho del trabajo es un complejo normativo, que siempre contiene un mínimo de derechos a favor de la clase trabajadora y que a trabajo igual corresponde idéntico salario.

Este principio de igualdad a través del tiempo se ha ido modificando, el Constituyente de 1917 o el Legislador de 1931 nos dan un ordenamiento de igualdad, en un principio, respecto sólo al salario; en 1970 esta idea se extiende a todos los aspectos de las condiciones de trabajo, en dichos términos, el artículo 56 de la L.F.T. dispone: "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".

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho del trabajo. Tomo I, Décima tercera ed. Porrúa, México, 1993.p.266

Resulta discutible esta concepción de igualdad, se puede encontrar en las normas relacionadas con los trabajos especiales un gran número de situaciones en las cuáles no existe una uniformidad de dicha concepción, por ejemplo: los artículos 234, 297, 307, 353, los cuales indican respectivamente, acerca de las tripulaciones aeronáuticas, de los deportistas profesionales, de los actores y músicos y, de los trabajadores académicos que puede suscitarse el caso de que existan salarios distintos para trabajos iguales. De tal forma, los trabajos especiales constituyen la excepción a la igualdad en el trabajo.

Las normas que se refieren a las condiciones de trabajo forman una base primordial del derecho la boral, su base y su fin, puesto que surgen de los propios reclamos sociales y tienen por objeto el mejoramiento de la calidad de vida hasta el grado que pueda permitir que el trabajador participe en los beneficios de la cultura y de la riqueza. Las condiciones de naturale za individual son destinadas a otorgar a cada trabajador un nivel económico suficiente para poder desarrollarse en el nivel material e intelectual, se comprenden también las normas protectoras de su vida y su salud, como por ejemplo; la jornada máxima de trabajo. Existe una segunda categoría, la cuál es de naturaleza colec tiva, cuyos ordenamientos tienden a brindar seguridad en forma general a los trabajadores. También de natura leza colectiva se encuentra un conjunto de disposiciones que garantizan a los trabajadores el acceso a la seguridad social.

Entre los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación podemos mencionar: "Condiciones de trabajo, variación de las. Si un trabajador desempeña en forma habitual un determinado trabajo por lo que

recibe un premio fijado de antemano y la empresa estima que ése trabajo le ocasiona perjuicios económicos, para modificar las condiciones de trabajo, debe plantear el conflicto del caso, pero en modo alguno está facultado para variar Motu proprio los extremos reales de la relación de trabajo".<sup>3</sup>

Debido a la dinámica tan especial que podemos encontrar en el derecho del trabajo, las condiciones del mismo se pueden modificar a petición de los trabajadores o de la misma empresa. Señala la propia L.F.T. que los trabajadores pueden solicitar la variación de las condiciones de trabajo en tres supuestos: cuando el salario no sea remunerador, cuando la jornada sea excesiva o bien, cuando las circunstancias económicas lo justifiquen (artículo 57 L.F.T.). También existe la posibilidad de que los patrones puedan modificar las condiciones de trabajo, mediante solicitud fundada en condiciones económicas que así lo exijan (artículo 57 L.F.T.).

Las condiciones de trabajo se modifican cuando existen conflictos económicos respecto de ellas. El artículo 57 de la L.F.T. no señala la forma de tramitar estos conflictos, ni en el capítulo procesal se indica un procedimiento especial para la tramitación de estas modificaciones. Es necesario el apoyo que brinda el artículo 123 fracción XXVII, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tratándose de la petición hecha por el trabajador, éste tiene derecho a que le modifiquen las condiciones de trabajo bajo las cuales labora, mediante un procedimiento ordinario ante las autoridades del tra

---

3 SCJN, cuarta sala, Mayo ediciones, vol. XCII, p. 11.

bajo que determinen un salario remunerador o una jornada de trabajo no excesiva.

Tratándose de la modificación a petición del patrón, tampoco señala la Ley un determinado procedimiento para que se cambien las condiciones de trabajo, cuando se trata de una variación por motivos económicos se debe acatar las reglas del conflicto individual jurídico, ya que existe una individualidad del trabajador y patrón, puesto que si las relaciones de éstos se rigieran por un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley, en todo caso, como consecuencia de la modificación colectiva se debe tramitar con apego a las disposiciones procesales de naturaleza económica que se encuentran en el artículo 426 de la L.F.T.

" Existe la posibilidad y sólo como tal, ya que en la realidad resulta muy poco probable, que el patrón solicite y consiga la revisión del contrato colectivo, modificando condiciones de trabajo, tal facultad aparece en los artículos 397 y 400 de la L.F.T. "<sup>4</sup>

Las condiciones de trabajo se pueden modificar por una de las vías más razonables, y en orden de alternativas, la que debiese constituirse en primer término y que se logra por medio del diálogo y el consenso entre las partes, es decir, el convenio, que aunque sujeta se encuentra esta solución a la aprobación de las juntas centrales de conciliación, no deja de ser una buena alternativa de modificación. El trabajador, no incurre en desobediencia cuando no acepta las condiciones de trabajo que hayan sido modificadas en forma unilateral por el patrón.

4 BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo.  
Haría, México, 1985. p. 336.



Por lo anterior se deduce que las condiciones de trabajo se pueden modificar mediante tres sistemas: A) a través del acuerdo individual entre el patrón y el trabajador, sistema al cuál se recurre frecuentemente en la pequeña y mediana industria o en algunos de los trabajos especiales, como ocurre en los casos de los empleados domésticos o de los trabajadores de confianza; B) por medio de la discusión sindical a través del contrato colectivo ó; C) mediante sentencia colectiva pronunciada por la junta de conciliación y arbitraje a solicitud de los trabajadores.

De las condiciones de trabajo resultan una gran cantidad de modalidades bajo las cuáles se presta el servicio, además de todas aquellas que se encargan o tienden a la protección de la salud y el ingreso del trabajador; existen otras como la distribución de la jornada legal que a no dudar es una condición de trabajo. La L.F.T. contempla en su título tercero bajo el rubro de condiciones de trabajo, en el cuál aparecen tanto la jornada de trabajo, como el reparto de utilidades, el salario, vacaciones y días de descanso, no incorporando los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones y formando parte de ellos, se encuentran tanto la capacitación y adiestramiento, como la preferencia y antigüedad, que significan prestaciones que deben percibir los trabajadores por su actividad laboral, por lo que en el presente estudio se incluyen estos conceptos por las razones explicadas; también forman parte de los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, la habitación para los trabajadores y los derechos derivados de las invenciones de los mismos, estos últimos no se analizarán en la presente investigación, únicamente se hizo mención de ellos.

El medio ambiente de trabajo y las prácticas realizadas por los patrones resultan condiciones o modalidades muy ligadas con la protección de la salud, la integridad física y mental y, la vida del trabajador.

"El salario, las normas protectoras del mismo y las prestaciones adicionales como el aguinaldo, la prima dominical, la prima vacacional y otros, son modalidades o condiciones propias de un ingreso razonable".<sup>5</sup>

#### 1.2. Empresa.

Un segundo concepto a analizarse en este estudio lo constituye la figura de la empresa, la cuál reviste una gran importancia para el mismo, puesto que se trata de el organismo o unidad de producción económica, la cuál tiene por objeto proporcionar los bienes y servicios necesarios al hombre, mediante la combinación de elementos, como el capital o patrimonio, el trabajo y la producción; la empresa constituye la comunidad en la que el capital y el trabajo toman un papel de la misma importancia y resulta tan relevante su estudio, porque de sus variadas formas se determina el nivel en que participan los trabajadores en las responsabilidades y derechos del poder de decisión en la empresa. El artículo 16 de la L.F.T. señala textualmente: "para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

<sup>5</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de trabajo. PAC, México, 1992. p. 20.

Como se puede observar, la empresa y el establecimiento constituyen dos conceptos diferentes, el establecimiento forma parte de la empresa y colabora a la obtención de los fines de aquella.

Siendo la empresa una unidad principal y el establecimiento una unidad accesoria, esta diferenciación se establece por la amplia necesidad que surge, sobre todo en tiempos modernos, de expandir las empresas y desarrollarlas abriendo nuevas sucursales o unidades semejantes o complementarias, y es en cada una de estas unidades, hablando del tema de investigación que nos ocupa, donde se realiza físicamente la inspección de las condiciones de trabajo a efecto de verificar si se está cumpliendo con la normatividad laboral o si se están violando las normas de trabajo, y de esta forma sancionar a los patrones infractores. Sólo mediante el análisis de la empresa se puede llegar a conocer sus diversos tipos, su naturaleza económica y todos aquellos factores que de alguna forma, directa o indirecta, tengan que ver con las condiciones de trabajo.

Los propósitos de la empresa son satisfacer necesidades, las cuales se clasifican en: las del propio empresario, las de los trabajadores y las necesidades de las personas que consumen o se benefician con el producto obtenido; la empresa constituye el instrumento básico encargado de realizar el proceso productivo, en orden a los fines socioeconómicos que persigue.

La palabra empresa, según el diccionario de la Academia de la Lengua, procede del latín *inprehensa*, que quiere decir, cogida o tomada, y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico: Casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar

a cabo negocios o proyectos de importancia, o la define como la obra o designio llevado a efecto, en especial cuando en él intervienen varias personas.<sup>6</sup>

De acuerdo con la primera definición, el concepto jurídico de la empresa se refiere al fondo de comercio, es decir, al aspecto patrimonial que se relaciona con casa o fondo de comercio, que en nuestro derecho, y según el diccionario, quiere decir el caudal o conjunto de bienes de una persona o comunidad que se establece para realizar negocios, es decir, la actividad que realiza el empresario o responsable de la empresa que se desenvuelve con cierta finalidad: elaborar un producto para llevarlo al mercado, que es a lo que se refiere la otra acepción del diccionario: una obra o un designio del dueño de la empresa.

El maestro Dávalos señala que la empresa es la organización económica, cuya dirección debe estar encaminada a la concepción de un fin común, que será la realización del proceso de producción y distribución de bienes o servicios desde el punto de vista laboral, mismo que constituye el elemento teológico; de acuerdo con este maestro la empresa está constituida por los siguientes elementos:

A) Elementos esenciales: son aquellos formados por los trabajadores, personas físicas y los patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo. Estas partes se relacionan por un vínculo económico sujeto a la normatividad laboral, por lo que se trata de una relación económico-jurídica

<sup>6</sup> Véase: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Vol. IV. UNAM, 1982. p. 1263.

que implica subordinación del trabajador al patrón; la empresa tiene al capital como elemento económico del cual su titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a que se destinó. Este elemento tiene dos fines: uno inmediato, que es la producción o distribución de bienes o servicios, de la incumbencia del derecho del trabajo, y un fin mediato, o sea, obtener beneficios y la realización de determinados objetivos;

B) Los elementos accidentales: están formados por el domicilio, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios, es decir, son todos aquellos elementos que permiten comprobar la existencia de una empresa, excepto cuando exista prueba en contrario.<sup>7</sup>

Se trata de una organización económica que reúne diversos factores de la producción, que al relacionarlos proporcionan bienes y servicios destinados a la satisfacción de las necesidades de consumo. Tomando en cuenta la influencia prevaleciente de esta institución sobre la economía actual, se observa que ésta determina cuál es el desarrollo que se le puede dar a una relación laboral y las prestaciones que se otorgan a los trabajadores.

La empresa puede resultar una organización autónoma como lo menciona Bauche Garciadiego, en su obra La empresa, el cual indica que "es una organización independiente, el patrón goza de cierta autonomía al coordinar en el seno de la misma los muy variados elementos de producción, aunque debe observar las leyes

<sup>7</sup> Véase: DAVALOS, José. Derecho del trabajo I. Segunda edición, Porrúa, México, 1988. p. 103.

y los reglamentos que con carácter general disciplinan las actividades económicas".<sup>8</sup>

La normatividad laboral impone al empresario una serie de limitaciones y de cargas respecto de las condiciones de trabajo, de tal manera que el empresario debe observar los ordenamientos referentes a las disciplinas económicas y a las laborales. Respecto a los derechos adquiridos por el personal, en razón de su antigüedad y de su jerarquía, existen limitaciones y cargas cuya importancia resalta cuando sea el caso de adquirir una negociación en actividad, ya que el monto de las indemnizaciones por años de servicio prestados por un personal calificado y experimentado, puede llegar a cantidades tan elevadas que el precio de los bienes de la empresa y del aviamiento resulten secundarios respecto de dichas cargas.

El patrimonio de la empresa resulta una garantía de los derechos de los trabajadores, prueba de lo anterior, existe la protección que otorga la Constitución al disponer que "los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengado en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquier otros en los casos de concurso o de quiebra".

Preferencia que dá la faultad a los trabajadores de una empresa comercial en estado de quiebra de ser pagados antes que cualquier otro acreedor.

La L.F.T. establece las relaciones de trabajo existentes dentro de la empresa entre el patrón y los

<sup>8</sup> BAUCHE GARCADIAGO, Mario. La empresa. Segunda edición, Porrúa, México, 1983. p. 18.

trabajadores, si bien, el trabajador se encuentra supeditado a la autoridad del patrón o a la de sus representantes, él mismo tiene la facultad de permanecer en la empresa mediante prórroga al vencimiento de su contrato de trabajo o exigir el pago de indemnizaciones como resultante de la rescisión unilateral hecha por el patrón en forma arbitraria.<sup>9</sup>

Al conjunto de los bienes de la empresa llamado hacienda se le puede considerar una garantía de los derechos del personal por lo que impone responsabilidad al nuevo empresario cuando exista una transmisión o cesión de la empresa, además supedita el cierre de ésta a el laudo que emitan los tribunales de trabajo, los cuales toman en cuenta tanto la situación de la negociación como los derechos de los trabajadores. Una facultad más de los trabajadores en relación con la empresa, es la participación de aquellos en las utilidades de ésta, tal como lo ordena el artículo 123 fracción IX de nuestra Constitución.

Al darse una exigencia de incremento del producto, para atender la demanda del mercado, surgen varios tipos de empresa, como lo son por ejemplo, las privadas y las públicas, la propia empresa es susceptible de considerarse como pequeña o mediana, basándose en criterios comparativos diversos, se le dá este carácter cuando no ocupa una posición dominante en su rama de actividad ni produce en grandes cantidades, "el concepto de pequeña y mediana empresa se relaciona con el conjunto de estimaciones económicas, relaciona

---

9 Véase: MARTORELL, Ernesto Eduardo. La transferencia de la empresa: problemática laboral. Depalma, Argentina, 1993. p. 9.

do con el sector productivo a que pertenece".<sup>10</sup>

En este tipo de empresas, en especial cuando se trata de pequeñas, puede ocurrir que la gestación y la administración de la empresa no estén claramente delimitadas y ocurrir que los recursos sean escasez y por lo tanto, las condiciones de trabajo no se llegan a satisfacer en forma plena y oportuna.

Las empresas se pueden clasificar en: A) Industriales, B) Comerciales, C) Financieras y, D) De servicios personales.

A) Empresas industriales: se trata de aquellas empresas cuyo objetivo es la explotación de los recursos naturales, por ejemplo; la explotación de minas, la agricultura, la ganadería, etc; es decir, materias que se producen en la naturaleza. En estas empresas se lleva a cabo la transformación y adaptación de los recursos naturales para satisfacer las necesidades colectivas e individuales.

B) Empresas comerciales: tienen por objeto principal intercalar o distribuir los productos explotados o transformados por las empresas industriales.

C) Empresas financieras: realizan la labor especial de abastecer a las empresas industriales y a las comerciales de los elementos financieros idóneos para su explotación, desarrollo y crecimiento.

D) Empresas de servicios personales: son las que tienen como carácter especial el trabajo o servicio

<sup>10</sup> BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario laboral. Reus S.A., España, 1968. p. 182.



personal, cuando éste constituye el capital principal y que la utilidad está determinada por la calidad y técnica de trabajo o servicio prestado y recibido.

Estos servicios personales pueden prestarse por organizaciones de carácter profesional, en cuyo caso se une el capital potencial que está representado por la forma de organización profesional, capitales en efectivo o en instrumental o también este capital puede estar representado en bienes raíces, necesarios para la sustentación y prestación de los servicios que realizan.

El maestro Mario De la Cueva señala que:

"La empresa es la aventura de la producción o circulación de los bienes para la conquista de los gustos de los hombres y de los mercados".<sup>11</sup>

Es muy importante distinguir entre la empresa que cuenta con elementos propios suficientes y la empresa que ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra.

I. Empresa que cuenta con elementos propios suficientes: para la mejor comprensión y entendimiento de este tipo de empresa es necesario atender a lo ordenado por el artículo 13 de la L.F.T. el cuál a la letra dice: "no serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraen trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores".

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 164.

El anterior precepto va relacionado con el artículo 16 de la misma ley, en virtud de tal situación, se debe tratar de una unidad económica para la producción de bienes o servicios, debe tratarse de una empresa establecida que hubiese venido actuando con anterioridad al momento en que se va a trabajar en la construcción nueva. El artículo 13 de la ley tantas veces citada, brinda al trabajador una amplia protección, comparando, se puede observar que en la ley de 1931, sólo se señalaba que no se considerarían intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contratasen trabajos para ejecutarlos con elementos propios; de esta forma, la figura del contratista ocultaba a la del intermediario, ocasionando que falsos contratistas exhibieran algunos útiles de trabajo a modo de acreditar que disponían de elementos propios. Actualmente ya no es posible liberar a los empresarios de sus responsabilidades para con los trabajadores, ni violar las condiciones de trabajo mediante la figura del contratista.

El maestro Mario De La Cueva considera que la empresa presenta dos aspectos característicos, uno positivo y el otro negativo.

El primero nos muestra una excelente forma de organización, productos de alta calidad y un amplio desarrollo en los mercados; el aspecto negativo lo constituye la enajenación del trabajo, la causa de pérdida de la libertad y aún, de la dignidad humana; su estructura material resulta de la combinación de los elementos indispensables para la realización del fin, por lo tanto, de la esclavitud de la servidumbre o de la subordinación del trabajo y de la utilización del capital. El maestro apunta conjuntamente, que el trabajador se siente dentro de sí mismo sólo cuando

está fuera del trabajo; y que el trabajo que realiza el hombre en realidad no le pertenece, porque en él, no se pertenece a sí mismo.<sup>12</sup>

II. El segundo tipo de empresa, es decir, la empresa que ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, motiva la idea, inicialmente, de una sucursal o subempresa creada por una principal para la elaboración de productos que necesita esta última.

Existe una problemática en torno a estas empresas, que cuentan sólo con escasos recursos, no suficientes, siendo susceptibles de llevar a cabo una suspensión o de dar por concluidas las relaciones laborales sin que el trabajador reciba las indemnizaciones que le pertenecen, con motivo de dicha problemática, el artículo 15 de la L.F.T. actualmente, establece la responsabilidad solidaria de las empresas y con ello, se evita que se violen los ordenamientos laborales bajo la figura de la personalidad jurídica mercantil, dicho precepto establece la responsabilidad solidaria de las empresas que obtienen beneficios utilizando el trabajo de mucha gente que presta su servicio a otras empresas, evita el fraude a que pueden estar expuestos los trabajadores a cargo de empresas cuya duración suele ser muy corta, pues su existencia está condicionada a la producción determinada de artículos, y una vez elaborados estos productos para otra empresa, desaparecen.

Para la aplicación correcta de este precepto, se requiere que sea el caso que la empresa no disponga

---

12 Véase: Idem.

de elementos propios suficientes, que ejecute obras o servicios exclusivamente para la empresa beneficiaria o que sus actividades principales estén dedicadas a ello. El citado artículo señala textualmente: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con el artículo 13 se observarán las normas siguientes:

I) La empresa beneficiaria será ordinariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores y II) Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción se tomará en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentran instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

La empresa resulta, una organización, un quehacer, una conducta del hombre, alrededor de varios elementos tanto materiales e inmateriales, los cuales constituyen el patrimonio de la negociación.<sup>13</sup> La sociedad es quien realiza la actividad, es decir, la persona que funda y explota la empresa. Esta última y la sociedad mercantil son dos conceptos que interactúan entre sí, así mismo se constituye no sólo por el con

13 Véase: GUZMAN VALDIVIA, Isaac. Sociología de la empresa. Porrúa, México, 1963. p. 32.

junto de bienes o derechos aportados por el empresario y organizados para la consecución de un fin, sino que también es la actividad misma de éste, y la organización de todos esos bienes que resulta un elemento más de la empresa, a el cual se le puede considerar como el aviamiento de la misma y que está relacionado con la clientela de la negociación a la que destinan sus bienes o servicios.

La empresa se compone de muy diversos elementos, como ya se ha explicado en rubros anteriores, todos estos son importantes y si faltara alguno, no se podría hablar de esta. Cuando el titular de una organización como ésta resulta ser un sujeto de derecho privado, o bien de derecho público, es entonces cuando se puede hablar de empresas privadas y públicas respectivamente.

Si el titular es una sociedad u otra persona moral, se estará en presencia de empresas societarias o corporativas; según la naturaleza de la actividad económica que efectúe a través de la negociación, se puede hablar de las agrícolas; las comerciales en estricto sentido, o las industriales; a efecto de complementar esta clasificación a la cuál se hizo alusión en párrafos anteriores.

### 1.3. Competencia.

"La palabra competencia procede de las voces latinas *competentia*, *ae* (*competens*, *entis*); quiere decir relación, proposición, aptitud, competente. En castellano se utilizan como sinónimos los vocablos aptitud, habilidad, capacidad".<sup>14</sup>

<sup>14</sup> FERNANDEZ DE LEON, Gonzalo. Diccionario Jurídico. s.e. Argentina, 1972. p. 30.

En el presente estudio se analizara la inspección de las condiciones de trabajo a empresas de competencia federal, inicialmente, el título de esta obra se refería a "La inspección de las condiciones de trabajo a empresas cuya rama industrial sea de competencia federal"; resulta diferente que esta investigación verse únicamente sobre las empresas de competencia federal, a que se evoque, al estudio de las condiciones de trabajo que imperan en empresas que se dedican a las ramas industriales que señala el artículo 123 fracción XXXI, que es el objeto real de esta investigación.

Una vez aclarado que se efectuará el análisis del artículo mencionado, en lo referente únicamente a la letra A de ese precepto, puntualizando, que menciona todas las ramas industriales que son de competencia federal, se procede a explicar lo que se entiende por federación; la forma mediante la cuál nuestro país se encuentra organizado, para después pasar a lo que significa el fuero federal y el fuero local.

La competencia no significa otra cosa que la potestad que tiene un organo de jurisdicción para ejercerla en un caso concreto.

De acuerdo con el diccionario jurídico mexicano del instituto de investigaciones jurídicas, "la federación es un sistema de organización política en el cual diversas entidades o grupos humanos dotados de personalidad jurídica y económica propia se asocian, sin perder su autonomía, en lo que es peculiar para formar un sólo estado con el propósito de realizar en común, los fines, característicos de esta institución.

Federal: es la denominación que recibe el Estado

organizado como una federación de entidades o grupos humanos voluntariamente asociados, sin perjuicio de la conservación de las atribuciones que respecto a su gobierno interior señale la constitución como competencia".<sup>15</sup>

México es una república representativa democrática y federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo que se refiere a su régimen interior pero que se encuentran unidos en una federación, la cuál se establece de acuerdo a los principios de su constitución general, como lo señala ella misma en su artículo 40.

Siendo México una república federal, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la república y que se denominan federales y otras normas que tienen aplicación en cada Estado o entidad federativa a las cuales se les conoce como locales, ya sea por su origen o por la naturaleza de sus funciones.

En el ámbito laboral existe sólo una ley que es de aplicación en toda la federación, ya que, es nula la posibilidad de que cada Estado expida sus leyes laborales, como ocurre en otras materias, como por ejemplo en la civil, en la que existe un código federal y cada Estado soberano cuenta con una en particular, debido a que existen cuerpos de leyes que se pueden aplicar en asuntos federales y otros que pueden presentar variantes especiales en cada Estado de la república.

El artículo 16 de nuestra constitución política ordena que nadie puede ser molestado sino en

---

15 Idem.

virtud de un mandamiento escrito por autoridad competente, lo anterior muestra la idoneidad que se le atribuye a un organo de autoridad para llevar a cabo de terminadas funciones o actos jurídicos.

En el derecho procesal se debe entender a la figura de la competencia en un sentido restringido, en el cuál se excluyen a los organos legislativo y ejecutivo y a las personas particulares individuales o ideales que tienen jurisdicción en términos globales, la competencia como un concepto concreto, se determina por razones prácticas de distribución de esa área de juzgamiento.

Antes del año de 1984, en el Distrito Federal, los litigantes debían determinar el organo apto que tuviera la potestad necesaria para el negocio concreto en controversia a resolver, era necesario llevar a cabo un detallado estudio de los organos potencialmente capaces para decidirse por uno, afortunadamente esa situación se ha modificado, en la actualidad opera un sistema de turno judicial, por medio del cuál, el demandante debe presentar el escrito que inicie un procedimiento ante la oficialía de partes común, a los juzgados de la rama de que se trate, el cuál es turnado al juzgado correspondiente.

Apoyando la idea anterior, el artículo 65 del código de procedimientos civiles, señala que los interesados tienen la opción de presentar una copia simple del escrito citado, para que dicha oficialía se los devuelva con la anotación de la fecha y hora de presentación, sellada y firmada por el empleado que la recibe. Los escritos subsecuentes se presentan ante el juez que conozca el procedimiento.



El propio artículo 144 del mismo ordenamiento nos dá las bases para determinar la competencia, tomando en cuenta los criterios que a continuación se explicarán:

A) Competencia determinada por materia; este criterio se instaura por razón de la naturaleza de la causa, es decir, de las cuestiones jurídicas que forman parte de la materia de la controversia, o atendiendo la naturaleza jurídica del conflicto objeto de litigio, dicho criterio puede interpretarse también como el que determina la competencia de acuerdo a las ramas del derecho sustantivo. Con esta distribución de la actividad judicial surge la necesidad de conocimientos especializados en relación a las normas sustantivas que rigen los intereses jurídicos involucrados, por ello existen organos que se especializan en materias familiar, penal, administrativa, laboral, etc.

B) Competencia determinada por territorio; en términos jurídicos, el concepto de territorio abarca el subsuelo, la superficie terrestre, una parte del espacio aéreo (hasta los límites que recomiendan los especialistas aeronáuticos), en el ámbito internacional existen otros conceptos como el mar jurisdiccional, la plataforma continental, el zócalo submarino, etc.<sup>16</sup>

También debe tomarse en cuenta la problemática referente a la distribución territorial de la

---

16 Véase: TRUEBA URBINA, Alberto. El nuevo derecho procesal mexicano del trabajo. Porrúa, México, 1972. p. 72.

competencia entre los variados organos judiciales, hay además, factores de tipo jurídico-políticos que se relacionan con la competencia atendiendo al aspecto territorial, por ejemplo, en México, debido a la organización constitucional que establece autoridades y normas de carácter federal y estatal, surgen en algunos sectores, como el fiscal, nuevos tribunales regionales.

C) Competencia determinada por cuantía: esta distinción pertenece al monto pecuniario, materia de litigio. La repartición de la competencia en razón a su importancia económica, es debido a que los jueces se sujetan a un largo proceso de preparación, y es necesario, por lo menos, en las primeras etapas de su carrera, que conozca de asuntos de cuantía menor y que una vez adquirida la madurez y la experiencia necesarias, podrán aspirar a tener reponsabilidades mayores y resolverlas con mayor atingencia.

D) Competencia determinada por el grado: este vocablo, en su significación jurídica, se refiere al número de juzgamientos de un litigio, se habla de grado de jurisdicción cuando se refiere a el lugar que ocupa un organo jurisdiccional en el orden jerárquico de la administración de justicia; es decir, se contempla esta palabra como sinónimo de instancia. Además de los criterios mencionados, existen otros como el de prevención, en el cuál uno de varios juzgados o tribunales se anticipa a los demás que tienen la misma potestad para conocer se un mismo negocio, excluyendo a los otros organos, o como el de turno, en el cuál se observa una forma de distribución de la labor judicial por la cual se reparten los expedientes de asuntos que presentan igual circunscripción territorial de competencia o bien, que tienen la misma compe

tencia atendiendo además del criterio de materia de territorio, el de cuantía y de grado.

Tomando en cuenta todos los elementos que se han mencionado en torno a la competencia, se puede reafirmar la concepción del maestro Cipriano Gómez Lara, el cuál señala que "la competencia es el ámbito, esfera o campo, dentro del cuál un organo de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones".<sup>17</sup>

En resumen, la competencia es el conjunto de facultades que el Estado delega a sus diferentes organos jurisdiccionales, tomando en consideración elementos extraídos de una relación sustancial; como sucede en los supuestos de domicilio de una de las partes, lugar de ubicación de los bienes inmuebles, cuantía del negocio y rama del derecho que lo regula.

La idea de competencia no es exclusiva del derecho procesal, sino que se aplica a todo el derecho público.

La clasificación de la competencia en el campo laboral, es diferente a la clasificación que se ha estudiado en rubros anteriores; resulta más adecuado hacer una clasificación de la competencia en el campo laboral, de la siguiente manera: A) Objetiva y subjetiva. B) Federal y local. C) Por naturaleza de la prestación personal de los servicios y, D) Por razón del territorio.

A) Competencia objetiva y subjetiva: "La competencia objetiva corresponde al organo y la subjetiva

---

17 GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría general del proceso. Segunda edición, UNAM, 1989, p. 155.

al titular del organo jurisdiccional".<sup>18</sup>

En el campo laboral, las juntas de conciliación y las de conciliación y arbitraje, y excepcionalmente el jurado de responsabilidades de los representantes, son propiamente los organos que intervienen.

La competencia de tipo subjetivo no puede pedirse por vía de excepción, ni por vía de recusación, el artículo 708 de la L.F.T. señala que sólo se permite que los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa, aunque en caso de no producirse ésta, se acepta la denuncia de parte, no obstante ser procedente, la segunda parte de esta idea encuentra su razón en el artículo 710 de la L.F.T.

B) Competencia federal y local: Para entender mejor la división de competencia federal y local, es necesario hacer un breve recuento histórico como el siguiente:

Cuando se redactó el texto original del artículo 123 constitucional, se estableció que cada Estado de la república podía legislar sobre la materia laboral, por tanto; tenía la autorización para establecer la junta de conciliación y arbitraje.

Mediante un decreto llevado a cabo en el año de 1917, por el entonces presidente Plutarco Elías Calles, se creó la junta federal de conciliación y arbitraje, contradiciendo el mandato constitucional, ampliándose la competencia federal. Por razones diversas, entre las cuales se encuentra la de conocer de conflictos

<sup>18</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho procesal del trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1994. p. 186.

que interesaban de manera directa a el Estado por la zona en que se producían, por la presencia de contratos o concesiones federales, entre otros.

Fue hasta 1942 cuando se produjo la incorporación de la fracción XXXI al artículo 123 constitucional, a partir de entonces; el Estado a aumentado su participación en la vía económica del país, las aplicaciones a la competencia de las autoridades federales a provocado que las industrias más importantes del país caigan actualmente dentro de su competencia.

Dicho precepto está redactado de la siguiente forma: Artículo 123, apartado A, fracción XXXI. "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales;

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

cas;

- 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.- Madera 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;
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
- 22.- Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;
- 2.- Aquellas que actúan 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 la ley; y respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como la seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cuál, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

Es muy importante para el desarrollo de este estudio, establecer la competencia federal, por razón de ramas industriales (sobre las cuáles versa ésta investigación principalmente), de empresas y de los asuntos que se mencionan en el artículo transcrito en su parte final.

C) Competencia por la naturaleza de la prestación personal de los servicios: Este tipo de competencia se presenta cuando las juntas especiales conocen de todo tipo de asuntos, como sucede en el caso de las juntas especiales de la federal de conciliación y arbitraje establecidas fuera del Distrito Federal, a las que, como señala el artículo 606 de la L.F.T. corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal.

D) Competencia por razón del territorio: Debido a la extensión tan grande del territorio nacional y los crecientes asuntos laborales que se presentaban en el mismo, fué que se creó la junta de conciliación y la junta de conciliación y arbitraje de ámbito territorial único, en cuanto a la jurisdicción federal, entendiéndose por jurisdicción "La función judicial, o la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización

de los intereses protegidos por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara",<sup>19</sup> se crearon las juntas especiales con territorio específico.

El artículo 700 de la L.F.T. señala que la competencia por razón del territorio se rige por las siguientes normas:

- I. Si se trata de juntas de conciliación, la del lugar de prestación de servicios,
- II. Si se trata de la junta de conciliación y arbitraje, el actor puede escoger entre:
  - A) La junta del lugar de prestación de los servicios. Si éstos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.
  - B) La junta de lugar de celebración del contrato.
  - C) La junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la junta federal de conciliación y arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta ley; la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento,
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patrones y trabajadores entre sí, la junta del domicilio del demandado y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la junta del domicilio del mismo.

Esta competencia por territorio se establece, primordialmente, para favorecer al trabajador en relación a la comodidad que representa que sus conflictos se solucionen en el lugar más cercano a su residencia.

<sup>19</sup> TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, S. Derecho procesal del trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 1993.



A continuación se enumeran las autoridades federales y se podrá observar que las restantes serán locales, siendo mayor la importancia que revisten las primeras, por las razones ya explicadas.

Autoridades federales: I. Secretaría del trabajo y previsión social; II. Secretaría de hacienda y crédito público y, Secretaría de educación pública; III. Procuraduría (federal) de la defensa del trabajo; IV. La Comisión nacional de salarios mínimos y la Comisión nacional de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; V. Las Juntas federales de conciliación, la Junta federal de conciliación y arbitraje; VI. El Jurado (federal) de responsabilidades; VII. El Instituto del trabajo y el Servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento; VIII. La Comisión consultiva nacional de seguridad e higiene; IX. Inspección federal del trabajo.

Autoridades locales: I. Las Autoridades de las entidades federativas y sus Direcciones o Departamentos de trabajo; II. La Procuraduría (local) de la defensa del trabajo; III. La Inspección (local) del trabajo; IV. Las Juntas locales de conciliación y de conciliación y arbitraje y, V. El Jurado (local) de responsabilidades.

Por último, en relación a los medios para promover la incompetencia en el ámbito laboral, la ley federal del trabajo establece que la incompetencia sólo puede promoverse por declinatoria, la cual se debe interponer al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, continúa señalando este precepto (artículo 703 L.F.T.), que se debe acompañar dicha declinatoria con los elementos en que esté fundada, y que la junta, después de oír a las partes

y recibir las pruebas necesarias, referentes únicamente a la incompetencia, dictará en el acto resolución.

Sin que exista petición de parte, la competencia se puede hacer valer, en este caso las juntas deben declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, o como un caso de excepción, hasta antes de la audiencia del desahogo de pruebas, cuando los elementos del expediente lo justifiquen. Dado el supuesto de que la junta (con citación de las partes) se declare incompetente, debe remitir el expediente a la junta o tribunal que considere competente.

#### 1.4. Inspección.

El último aspecto a considerarse en este primer capítulo, lo constituye la inspección, pero específicamente la del trabajo, que es la connotación que se relaciona de manera directa con la dependencia gubernamental, que por mandato de la Ley Federal del Trabajo, tiene como funciones las de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, la de otorgar asesoría a los trabajadores y a los patrones, así como ofrecer información técnica a los primeros, y por supuesto, hacer del conocimiento de las autoridades respectivas las violaciones que se estén suscitando en los centros de trabajo, a este respecto, es muy importante señalar que los inspectores considerados como los "brazos" ejecutantes de la actividad inspectiva, no hacen otra cosa que proveer de todos los elementos suficientes a las autoridades correspondientes, para que éstas determinen si existe violación a los derechos del trabajador y la forma de sancionar al patrón infractor.

Para Bayod, la inspección del trabajo: "tiene

por objeto cumplir la exigencia social de desarrollar una actuación constante y eficaz en defensa del trabajador y su familia, mediante el cumplimiento adecuado de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y protección de los trabajadores en ejercicio de su profesión, de las que regulan la seguridad social, la migración y el empleo, fiscalizando su cumplimiento por las personas obligadas, informandolas debidamente, y exigiendo en su caso la responsabilidad pertinente en orden al cumplimiento de las obligaciones que de aquél se deriven al servicio de la armonía social y del progreso económico del país".<sup>20</sup>

De la definición anterior, sobresale la importancia que tiene la inspección del trabajo, tanto para el desarrollo económico de la vida nacional, como para el desarrollo individual de cada trabajador y de sus respectivas familias.

La inspección del trabajo se constituye en una actividad del Estado, creada para la vigilancia del cumplimiento del derecho protector del trabajo; referente al rubro de órgano del Estado.

Por ello, se trata de una actividad y un órgano estatal que derivan de la naturaleza del derecho laboral, y que forman la parte principal de lo que pudiera denominarse derecho administrativo del trabajo.

La inspección, sienta la base para afirmar que las relaciones jurídicas de trabajo, no se componen exclusivamente de dos elementos como son trabajador y patrón, sino de tres, siendo ese tercer elemento el

---

20 BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario laboral. Reus S.A., España, 1968. p. 210.

interés social, es decir, la sociedad representada por el Estado. Pues, por medio de la vigilancia de las condiciones de trabajo se logra un equilibrio de los factores de la producción y una buena base para alcanzar una verdadera justicia social.

Se representan los intereses de la sociedad al encontrar al poder público supervisando el ejercicio del poder disciplinario que ejerce el patrón sobre el trabajador, a fin de evitar abusos del mismo.

La actual Ley Federal del Trabajo que nos rige, señala en su artículo 523, que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones (como lo señala la fracción VI) a la inspección del trabajo.

El reglamento interior de la Secretaría del trabajo y previsión social, tiene contemplada a la Dirección general de inspección federal del trabajo como una de las unidades encargadas de la prestación de los servicios administrativos del trabajo.

El artículo 21 del mismo reglamento, señala las funciones que tiene la Inspección federal, entre las cuáles destacan las de vigilancia, asesoría, estudio y certificación.

Los artículos 540 al 550 de la L.F.T., indican los alcances de la institución inspectiva y determinan las facultades de los inspectores del trabajo.

La inspección del trabajo se constituye en una de las instituciones de mayor relevancia dentro de la administración del derecho laboral. Todas las prestaciones básicas a que tienen derecho los trabaja

dores son vigiladas, en cuanto a que se cumpla con éstas llevando a cabo dicha actividad los inspectores del trabajo.

El maestro Euquerio Guerrero señala acerca de la importancia de la inspección del trabajo, que los inspectores realizan funciones muy interesantes, ya que la labor del inspector federal del trabajo se extiende a que cuando existen juntas de conciliación accidentales en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no ameritan el funcionamiento de una junta permanente, los trabajadores o patrones cuando surja un conflicto deberán recurrir ante el inspector federal del trabajo a fin de que se integre la junta de conciliación accidental.<sup>21</sup>

El maestro Alonso Olea indica que la tranquilidad social, presunta resultante de la inexistencia o de los defectos de la regulación laboral, en cada país, genera tensiones que amenazan la paz y la tranquilidad generales.<sup>22</sup> La inspección del trabajo procura, precisamente que exista esa tranquilidad, buscando un mayor equilibrio y justicia sociales, velando por los intereses de la clase trabajadora consignados en los diversos ordenamientos laborales.

21 Véase: GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Décimo sexta edición, Porrúa, México, 1989. p. 448.

22 Véase: ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al derecho del trabajo. Cuarta edición, Editoriales de derecho unidas, España, 1989. p. 350.

## CAPITULO SEGUNDO

(Algunas consideraciones históricas sobre las condiciones de trabajo en México).

- 2.1. De la jornada máxima.
- 2.2. De los días de descanso obligatorios.
- 2.3. De las vacaciones y licencias.
- 2.4. Del salario mínimo en México.
- 2.5. De la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- 2.6. De la capacitación y adiestramiento.
- 2.7. De los derechos de preferencia y antigüedad.

## 2.1. De la jornada máxima.

La evolución del movimiento obrero ha traído como consecuencia el desechamiento, si no en forma total por lo menos en su mayoría, de la idea principal del régimen de producción capitalista consistente en conseguir el máximo volúmen de trabajo que sea posible a cambio de la remuneración más baja, entre las conquistas más importantes logradas en dicho movimiento, se encuentra la reducción de la jornada, estableciéndose una máxima.

Existen diversas razones por las cuáles a sido importante limitar la jornada de trabajo. Con el apoyo de médicos, psicólogos, economistas y sociólogos, se ha podido demostrar que el trabajo excesivo produce fatiga, la cual es un factor negativo desde cualquier punto de vista, ya sea por provocar que se incremente el número de accidentes al término de cada jornada, resultado del entorpecimiento de la actividad laboral, ya por disminuir las defensas del trabajador y propiciar que se enferme; o desde el punto de vista económico por disminuir el rendimiento del trabajador, repercutiendo en las ganancias que se debían obtener.

La jornada prolongada trae como consecuencia que el trabajador mengüe su capacidad física e intelectual, que se alteren sus defensas biológicas, que se produzca agotamiento y se desconcentre y desvíe de la actividad que realiza, provocando el aumento de accidentes de trabajo, lo que significa un retraso en la producción y un gasto económico que podría evitarse; aún cuando no se produjera accidente alguno, la jornada excesiva afecta el rendimiento del trabajador, ocasionando la reducción de la producción y la disminución de la calidad en el producto que se elabora.

Con relación a el inconveniente que representa trabajar en forma excesiva, el maestro Nestor De Buen menciona lo siguiente: "El exceso de trabajo impide al hombre participar en aquellas otras actividades que requiere su ser social".<sup>23</sup> Como lo muestra la idea anterior, es fácil suponer que el trabajador que labora en exceso llega a su hogar sin otra intención que la de alimentarse y descansar, olvidandose de recrearse, de educarse, de capacitarse; en una palabra, se olvida de desarrollarse como ser humano, resultante del estado de agotamiento en que se encuentra.

En cuanto a los antecedentes de la jornada máxima en México, en nuestra constitución de 1917 se observa la influencia de la llamada "declaración de principios de la segunda internacional", llevada a cabo en París en el año de 1889, la cual propone una fijación de una jornada máxima de trabajo de ocho horas para adultos y de seis horas para personas de entre catorce y dieciocho años de edad; en dicha constitución se establece la jornada máxima de ocho horas, en su artículo 123, fracción I, tomando en cuenta los acontecimientos sangrientos ocurridos en la huelga de Cananea.

En 1917, año en que se llevó a cabo la declaración de derechos, la cuál en sus fracciones primera y segunda señalaba imperativamente que la jornada diurna no podría exceder de ocho horas y la nocturna de siete, es ahí donde se encuentra la esencia del artículo 123 de nuestra constitución, el cuál contiene mínimo de beneficios a favor del trabajador, el precepto no señala la jornada obligatoria de ocho horas, sino

<sup>23</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del trabajo. Tomo II, décima edición, Porrúa, México, 1994. p. 157.



una jornada máxima, que obviamente no puede exceder de los límites legales, por lo que es plenamente aceptable que se establezcan en la ley, en los contratos y sentencias colectivos, jornadas menores de ocho horas de trabajo.

El artículo 59 de la ley reafirma lo anterior al señalar que "el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales", es decir, aceptando la posibilidad de convenir una jornada más reducida; el artículo 990 de la misma Ley Federal del Trabajo señala que es posible que la junta pueda aumentar o disminuir la jornada o la semana de trabajo.

Sosteniendo nuevamente la posición de la reducción a petición de los trabajadores, el maestro Mario De la Cueva opina que "sin la necesidad de una reforma constitucional, los sindicatos pueden exigir y obtener la implantación de la jornada de cuarenta horas a la semana".<sup>24</sup>

La jornada de ocho horas en nuestro país fue exigida por los trabajadores huelguistas de Cananea, en el orden legislativo, la propia legislación de los estados de Jalisco y Veracruz, en 1914, consignaron la jornada de nueve horas. El proyecto de ley Zubarán la fija por primera vez en ocho horas, solución que aparece también consignada como regla general en la ley del trabajo de Yucatán.

En 1906, se llevaron a cabo dos acontecimientos muy importantes en relación con la jornada de

trabajo en México, en el mes de junio, como ya se ha venido mencionando anteriormente, los trabajadores mineros de Cananea se declararon en huelga, exigiendo entre otras cosas, mejores salarios, el abatimiento de los privilegios de que gozaban los trabajadores extranjeros, y una reducción de la jornada de trabajo, el maestro Mario De la Cueva menciona que es muy probable que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.<sup>25</sup>

En la industria textil se pronunciaron en huelga los trabajadores, en el mes de noviembre del mismo año en protesta por la imposición de los empresarios de Puebla de un "reglamento de fábrica", el cual atentaba contra la dignidad y la libertad del ser humano, estos empresarios pidieron el apoyo de todos los dueños de las fábricas de este estado, llevándose a cabo un paro general; por su parte los trabajadores pidieron la intervención del entonces presidente, Porfirio Díaz para que arbitrara el conflicto. Pudo entonces el presidente en ese momento marcar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se pudiera anticipar a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la colonia, presionó al general Díaz para que éste les diera el triunfo de una manera por demás arbitraria. La única dádiva que se logró en ese momento por parte de los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

Ricardo Flores Magón, como representante del partido liberal, publicó en ese mismo año de 1906, un manifiesto y programa en el cuál se estudiaba la situación

---

25 Véase: Ibidem. p. 42.

de las clases campesina y obrera en nuestro país, en dicho escrito se propusieron reformas muy importantes en los problemas políticos, agrario y laboral. En cuanto a este último aspecto se propuso una legislación humana que atendiera las exigencias de ese tiempo, tales como: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas, igualdad de salario para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de menores de catorce años y sobre todo, jornada máxima de ocho horas, además de descanso hebdomadario obligatorio; fijación de salario mínimo, entre otros.

Nuevamente es necesario hacer mención de la declaración de derechos sociales de 1917, ya que ésta significa una fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía de hombres y mujeres que sufrían de injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres.

El derecho del trabajo de la Revolución mexicana quizo ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un lugar en el cuál el trabajador pudiera alcanzar finalmente la categoría de persona, y ser tratado como tal, no para quedar registrado simplemente con ese título en una fórmula legal, sino para poder vivir como cualquier persona en la realidad de la vida social.

En el futuro el derecho ya no significaría sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, como menciona el maestro Mario De la Cueva, el derecho se constituirá en un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades del orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.<sup>26</sup>

26 Véase: Idem.

Otra consideración histórica que resulta muy importante es la que se refiere a que el 15 de julio de 1914, el general Huerta claudicó, cediendo el triunfo a la Revolución; el 18 de agosto del mismo año, en Aguas calientes se llevó a cabo la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas. El 19 de septiembre se decretó en el estado de Tabasco la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas y se cancelaron las deudas de los campesinos. Los estados de Jalisco y Veracruz, tuvieron también gran influencia en la creación del derecho del trabajo y la reducción de la jornada laboral.

M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo en 1914; el 19 de octubre del mismo año en Veracruz, Cándido Aguilar expidió la ley del trabajo del estado, de gran importancia para la República, el cuál contenía entre otros aspectos, jornada máxima de nueve horas, descanso semanal e inspección del trabajo.

La fracción X del artículo 73 del proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, contraviniendo al régimen federal y el no reconocimiento de que las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

Por la razón anterior, el párrafo introductorio del artículo 123 constitucional se redactó de la siguiente manera: "El congreso de la unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región".

El estado de Veracruz expidió su ley del trabajo el 14 de enero de 1918, sirviendo de modelo para la elaboración de la Ley federal del trabajo de 1931.

En 1929, se modificó el párrafo introductorio del artículo 123 constitucional, en vista de la multiplicidad de problemas que se propiciaban con una legislación local del trabajo, otorgando la facultad exclusiva al Congreso de la unión de legislar en materia de trabajo para toda la República y confiriendo la aplicación de una ley federal a las autoridades federales y a las locales, por medio de una distribución de competencias que se incluía en la misma reforma.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional, el presidente Emilio Portes Gil, presentó al poder legislativo un proyecto de código federal del trabajo.

El 18 de agosto de 1931 fué expedida la Ley federal del trabajo con la intervención destacada del Licenciado Eduardo Suárez.

En la ley de 1931, a decir del maestro Mario De la Cueva, la jornada de trabajo significaba "no un número determinado de horas, sino la prestación del trabajo por el número de horas que se hubiese estipulado, y a falta de estipulación, por el máximo legal, quiere decir, la jornada de trabajo es la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo".<sup>27</sup>

La problemática giraba en torno al concepto de trabajo efectivo, tomando en consideración que el simple transcurso del tiempo no significaba una prestación del trabajador y si no se cumple con un trabajo efectivo de siete u ocho horas, no se puede considerar que el trabajador cumplió la prestación que se deriva de la justicia conmutativa, la cuál se refiere a la proporciona

---

27 Ibidén. p. 273.

lidad de las prestaciones.

El constituyente procedió a modificar el principio del trabajo efectivo por el principio del tiempo durante el cuál el trabajador está a disposición del patrono.

En la ley de 1970, artículo 58 se estableció que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cuál el trabajador está a disposición del patrono para prestar su actividad laboral.

En la ley de 1931 no se protegía a los trabajadores domésticos, mediante la fijación de una jornada máxima, en la ley actual por lo menos se establece el derecho de disfrutar de reposos suficientes para que dichos trabajadores tomen sus alimentos, y de descanso durante la noche, aunque no especifica de cuánto tiempo deben ser estos períodos.

Actualmente, se encuentran íntimamente relacionados los artículos 59 y 68 de la L.F.T. en cuanto al carácter imperativo del derecho del trabajo y de la jornada máxima, en el primero se indica que el trabajador y el patrón tienen la obligación de fijar la duración de la jornada, sin que exceda de los máximos legales, el segundo de los artículos mencionados señala que los trabajadores no tienen la obligación de prestar sus servicios por un tiempo que exceda al permitido por la ley, este precepto sirve para reafirmar el derecho que tienen los trabajadores en cuanto al tiempo que deben laborar.

En la ley anterior a la que nos rige actualmente, se hablaba de una jornada de cuarenta y ocho horas a la semana, en la actualidad, el artículo 59, párrafo segundo de la ley, da la oportunidad al trabajador y

al patrón que el tiempo de actividad laboral se pueda ordenar de tal forma que el día sábado termine al medio día.

En cuanto a la determinación de las jornadas diurna, nocturna y mixta, desde la ley de 1931 se previno que en las empresas cuya actividad fuese constante, hubiese una clara determinación entre las tres jornadas señaladas, el artículo 60 de la actual ley, reproduciendo lo dispuesto en la ley anterior, señala claramente la duración de cada una de las jornadas. La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas, la jornada nocturna es la que va de las veinte a las seis horas y la jornada mixta comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se considera que se trata de una jornada nocturna.

En la ley de 1931 no existía la disposición que aparece en el artículo 63 de la ley vigente, el cuál indica "durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos", este es el descanso mínimo obligatorio a la semana, dicho descanso queda incluido en las horas de la jornada, puesto que la propia ley señala en el artículo siguiente que cuando no puede salir el trabajador de su lugar de trabajo durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. En el primer precepto señalado anteriormente se habla de jornada continua, en el segundo de jornada discontinua. A este respecto la Suprema corte de justicia de la nación a emitido la siguiente jurisprudencia: JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA.

"De acuerdo con lo previsto por el artículo 66 de la Ley federal del trabajo, durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, por lo que si en un juicio laboral el patrón no acredita como le corresponda, que los trabajadores salgan de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la empresa demandada el pago de la media hora reclamada, puesto que la misma debe computarse con tiempo a disponibilidad del patrón".<sup>28</sup>

Tomando en consideración la creciente necesidad de producir más para satisfacer a la demanda social y que los procesos de elaboración de algunos productos no puede quedarse pendiente, es que existen empresas de trabajo continuo.

La suma de las horas de las jornadas diurna, mixta y nocturna, dejan un sobrante de hora y media que cubrirse.

La fracción XI del artículo 123 constitucional, autoriza que se prolongue la jornada de trabajo cuando existan circunstancias extraordinarias que la justifiquen, siempre que esté dentro de los límites determinados por la propia legislación. Se puede considerar a la jornada extraordinaria como la prolongación, por factores extraordinarios, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

Las circunstancias extraordinarias que provocan la prolongación permitida de las jornadas son las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico

<sup>28</sup> Cuarta sala, Séptima época, Vol. sem. 151-156, Quinta parte, Mayo ediciones, México, 1981.



que imponen la extensión de los trabajos. A este respecto existe la siguiente jurisprudencia: JORNADA DE TRABAJO, AMPLIACION DE LA, EN CASOS DE URGENCIA.

"Si bién el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor que el permitido por la propia ley, no menos cierto es que los artículos 65, 66 y 68 del mismo código obrero autorizan la prolongación de la jornada ordinaria hasta por tres horas diarias y tres veces por semana, inclusive, hasta por todo el tiempo que sea necesario, en casos urgentes e indispensables".<sup>29</sup>

Ya en la ley de 1931 se sustituyó el concepto de límite de duración de la jornada extraordinaria que señalaba que dicha jornada no podía exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, el artículo 74 de la ley citada produjo la parte segunda de límite a tres veces por semana. La ley vigente señala en su artículo 66 que "podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

En cuanto a la retribución de la jornada extraordinaria, cuando el tiempo extraordinario no rebasaba los límites legales no había complicación, pero cuando ocurría lo contrario existía una gran confusión, por ello en la ley vigente se establece que cuando la prolongación del tiempo extraordinario exceda de nueve horas a la semana el patrón está obligado a pagar el excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada.

<sup>29</sup> Cuarta sala, Séptima época, Vol. sem. 91-96, Mayo ediciones, México, 1976.

## 2.2. Días de descanso obligatorios.

En este punto se tratará tanto el descanso semanal como el descanso conmemorativo, el primero tiene la finalidad de otorgar a los trabajadores la oportunidad de reparar el desgaste de energías ocasionado a lo largo de la semana de trabajo, resulta un descanso obligatorio ya que el artículo 69 de la L.F.T. señala que por cada seis días de trabajo, el trabajador tiene derecho, por lo menos, a un día de descanso, con goce íntegro de salario.

Por los motivos expuestos en este estudio se considera a ambos tipos de descanso como obligatorios.

Mario De la Cueva señala al respecto que existen los días de descanso obligatorio para fomentar la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.<sup>30</sup>

En la declaración de los derechos sociales que se llevó a cabo el 5 de mayo de 1917, se estableció la obligatoriedad de otorgar al trabajador un día de descanso, por lo menos, por cada seis laborados.

El descanso semanal tiene una finalidad de carácter fisiológico, debido a que el ser humano requiere de un período de descanso para reponerse del cansancio que le produce el trabajo diario; también tiene una finalidad de tipo familiar, pues permite la convivencia en el hogar, además de tener una finalidad social y cultural, porque el tiempo de que dispone el trabajador en su día de descanso puede emplearlo para desarrollarse

---

<sup>30</sup> Véase: DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 286.

en su entorno social y de manera individual física e intelectualmente.

En cuanto a este descanso semanal, surge la controversia en torno a que si se descansa un día debe ser pagado. Lázaro Cárdenas en 1935, siendo presidente, propuso al congreso federal que determinara en el artículo 78 de la ley una reproducción literal del precepto constitucional relativo a este asunto, se estableció la obligación de pagar a los trabajadores el importe de un día de salario en el descanso. La ley de 1970 contenía fielmente esta disposición.

En épocas pasadas se suscitaban muchas dudas en relación al pago de los días de descanso, Mario De la Cueva considera que este problema se puede resolver aplicando los siguientes criterios:

A) Cuando la forma de pago sea cada mes, debe considerarse que al pagarse el salario por concepto de este tiempo de trabajo se cubren los días de descanso;

B) Si el salario se paga por unidad de obra se debe promediar el salario del último mes para determinar el salario diario y de esta manera pagar el día de descanso;

C) Cuando el trabajador no preste sus servicios toda la semana, por haberse convenido de tal forma o porque simplemente el trabajador faltaba, y cuando preste sus servicios a varios patrones, se le debe pagar a dicho trabajador la parte proporcional del trabajo de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que se hubiese trabajado.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Véase: Idem.

Este problema lo resolvió acertadamente el legislador de 1970 al redactar en la ley de ese año en el artículo 72 que "cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días 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 descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón".

La comisión redactora de la ley del trabajo consideró que el día domingo es el más propicio para que los trabajadores convivan con su familia, pero si se lleva a cabo la actividad laboral en ese día, se causaría un daño moral y familiar, por ello se pensó en compensar al trabajador, tal como lo ordena el artículo 71 de la L.F.T., el cuál señala la obligatoriedad de pagar un 25%, por lo menos, del salario de los días ordinarios por laborar en día domingo.

El trabajador en la actualidad, no está obligado a prestar sus servicios en su día de descanso semanal, tal como lo ordena el artículo 73 de la citada ley, so pena de pagar salario triple; durante años estuvo en discusión el quebrantamiento de esta prohibición, en la ley de 1931 se negó que el trabajo en los días de descanso fuera trabajo extraordinario, no obstante muchos sindicatos han conseguido que en sus contratos colectivos se repunte dicho trabajo como extraordinario y se pague con salario de 200%, además del salario ya devengado.

De la lucha de trabajadores organizados es que nace el artículo 73 vigente.

En cuanto al descanso conmemorativo u obligatorio,

el artículo 74 de la ley vigente señala los días de descanso obligatorio, los cuáles brindan la oportunidad a los trabajadores de conmemorar las fiestas que cita el propio precepto, las cuáles tienen una significación nacional e individual.

En 1931 se anexaron dos fechas a los días de descanso obligatorio, éstas fueron el primero de enero y el cinco de mayo; en 1969 la confederación de cámaras industriales (CONCAMIN) propuso al congreso de la unión que se eliminara de la lista de días de descanso obligatorio el cinco de febrero, en el memorandum que presentó la comisión al congreso, para refutar la propuesta hecha por la CONCAMIN, expresó los siguientes motivos de la iniciativa: "las razones que se tuvieron para considerar al cinco de febrero como día de descanso obligatorio consisten en que fue en esa fecha cuando México expidió la primera declaración de derechos sociales de la historia, un conjunto de disposiciones que se adelantaron al mundo y que constituyen hoy una base incommovible para el bienestar de los trabajadores. El cinco de febrero es la fecha más importante de nuestra historia de la legislación del trabajo".<sup>32</sup>

La no obligatoriedad de la prestación del trabajo en los días de descanso sufre una variante en los días de descanso obligatorios, determinada por las exigencias técnicas de cada empresa.

El trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios en estos días de descanso obligatorio, el incumplimiento o la negativa por parte de los trabajadores a laborar en estos días puede conducir a la

<sup>32</sup> Véase: *Ibidem.* p. 271.

rescisión de la relación de trabajo, salvo causa justificada. El artículo 75 de la actual L.F.T. indica que los trabajadores y patrones pueden determinar el número de elementos que deben prestar el trabajo, si no hay acuerdo, la junta competente resolverá al respecto.

En relación a la forma de pago en los días señalados en la Ley federal del trabajo como de descanso obligatorio, el mismo artículo citado anteriormente, en su párrafo segundo señala que se debe pagar un salario doble, independientemente del salario que corresponda por el descanso obligatorio; pero ¿qué sucede cuando coincide en la misma fecha un descanso semanal con uno obligatorio?. En 1965 se rechazó el hecho de un pago doble por parte de los empresarios los cuáles alegaban que no existía razón legal para que se procediera de esta forma. Lo cierto es que este problema se ha dejado en su solución a los sindicatos, los cuáles en muchas ocasiones, han logrado que en sus contratos colectivos se estipule que cuando coincida el día de descanso obligatorio con el descanso semanal, y obviamente no se labore el pago sea doble.

Se puede concluir este punto señalando que debido a la lucha obrera que se ha desarrollado en el presente siglo, los trabajadores están obligados a prestar sus servicios únicamente en los días de descanso obligatorio, pero no resulta lo mismo en los días de descanso semanal, puesto que estos últimos son muy importantes para la conservación de su salud y su desarrollo intelectual y social, y los días de descanso obligatorio, son simplemente celebraciones especiales.

### 2.3. Vacaciones y licencias.

Las vacaciones tienen como finalidad la de procurar la recuperación del trabajador en cuanto a la tensión provocada por el diario sometimiento a las órdenes del patrón.

En la Constitución de 1917 no se implementó este derecho de los trabajadores, su surgimiento se remonta, al momento de incorporar a los trabajadores al servicio del Estado al régimen constitucional, en su apartado B, la fracción segunda señalaba el derecho de estos trabajadores a disfrutar por lo menos de veinte días de vacaciones al año.

El derecho a las vacaciones se estableció en la ley de 1931, "en una clara comprobación de la teoría de que las garantías sociales consignadas en el artículo 123 son fundamentalmente, un mínimo intangible en cuanto a que no pueden establecerse condiciones inferiores en perjuicio de los trabajadores, pero susceptible de mejoría, bien por vía legal, bien por vía contractual individual o colectiva".<sup>33</sup>

El artículo 76 de la actual ley que nos rige señala que los trabajadores que tengan más de un año de servicios tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas que nunca puede ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Y que después del cuarto año el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios; a este respecto, debe tomarse en cuenta que existe la obligación de otorgar

33 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II, Op. Cit. p. 192.

a los trabajadores catorce días de vacaciones desde el quinto año laborado y no a partir del noveno.

Los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional no menor del 25% sobre los salarios que les corresponda durante el período vacacional, tal como lo indica el artículo 80 de la L.F.T.

Desde 1970 se consideró necesario por parte del legislador que el trabajador tuviese un ingreso extraordinario para poder disfrutar de sus vacaciones, pues la idea es que salga hacia un lugar distinto del que reside habitualmente, lo cual genera una serie de gastos que de alguna forma se compensan con este porcentaje a que tienen derecho.

En relación con el derecho que tienen los trabajadores de un período vacacional se puede citar la siguiente jurisprudencia:

VACACIONES. COMO SE GENERA EL DERECHO A DISFRUTAR LAS.

"Esta sala a definido la forma en que deben cubrirse las vacaciones a los trabajadores, interpretando el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el trabajador tiene derecho a disfrutar vacaciones en su primer año de servicios hasta que cumpla el lapso indicado, es el momento en que surge el derecho para el descanso vacacional; pero si el contrato de trabajo perdura, prolongandose en su duración, a medida que transcurre el tiempo se va estructurando el derecho a disfrutar vacaciones; de tal suerte que, cuando la relación obrero patronal se resuelve en cualquier forma, transcurriendo otro año de trabajo, el obrero tiene derecho a disfrutar las vacaciones proporcionales



que le corresponden, dado que la razón de conceder tales vacaciones es la de reponer el desgaste físico que ocasiona al organismo del trabajador del esfuerzo necesario para prestar servicios al patrón".<sup>34</sup>

#### LICENCIAS.

Néstor De Buen define a la licencia como "aquella que constituye un permiso otorgado al trabajador para ausentarse por un período determinado con o sin goce de sueldo".<sup>35</sup>

Las licencias no están reglamentadas en la ley pero pueden constituir una condición de trabajo en los contratos colectivos, sus finalidades pueden ser variadas como la de tener tiempo para la atención de un asunto determinado, ya sea particular o familiar, o bien para desempeñarse en algún puesto sindical.

Las licencias representan una forma de interrupción de la relación laboral, la cual sólo afecta la obligación de prestar el servicio, y puede ser, según se pacte, de pagar el salario, conservándose las demás obligaciones, sin afectar los derechos de antigüedad.

No se ha podido determinar con exactitud el momento en el cual surge históricamente este derecho para separarse de su trabajo y seguir gozando de los derechos de antigüedad y en ocasiones, seguir percibiendo un salario no obstante de no encontrarse laborando el trabajador.

34 SCJN, Cuarta sala, Séptima época, vol. sem. 151-156, Mayo ediciones, México, 1978.

35 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II, (Derecho individual y derecho colectivo), Décima edición, Porrúa, México, 1994. p. 196.

#### 2.4. Del salario mínimo en México.

En la declaración de los derechos del hombre en la Constitución de 1857, se estableció en su párrafo inicial del artículo 5º, que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Este principio fue trasladado a la Constitución de 1917, la cuál en su artículo 123, ya se refería a un salario remunerador, constituyéndose la base y sustento de un pago retributivo y remunerador en una relación laboral.

La fijación de un salario mínimo sirve para impedir una libertad absoluta del capital para el uso y la explotación inhumana de los trabajadores.

El artículo 85 de la ley de 1931 establecía acerca de la forma en la cual se integraba el salario, indicando que éste quedaba integrado por todas las percepciones que recibía el trabajador por su trabajo en forma extraordinaria, de tal suerte que el tiempo extraordinario que se laboraba no formaba parte del salario.

El maestro Baltasar Cavazos nos explica que en la ley de 1931, se estableció en su artículo 84, que el salario constituía la retribución que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo.<sup>36</sup> Empleándose un concepto contractualista, en dicho precepto, acerca del salario.

---

<sup>36</sup> Véase: CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de derecho laboral. Trillas, México, 1985. p. 161.

Para el maestro Mario De la Cueva, "el salario mínimo reaulta la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de tra bajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fábricas y los csminos, los monumentos, las iglesias y laa mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del templo".<sup>37</sup>

Para Néstor De Buen, "el salario mínimo constituye un instrumento fundamental de la justicia social".<sup>38</sup>

En nuestro país, no obstante la exigencia legal de que el salario mínimo sea suficiente para "satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". (Artículo 90 L.F.T.). Dicho salario se encuentra tan bajo que no constituye una garantía para satisfacer las necesidades mencionadas.

De cualquier forma, el concepto de salario mínimo que se estructuró en la Constitución de 1917 y se mejoró en 1962 con las propuestas del entonces presidente Adolfo López Mateos, es un instrumento jurídico idóneo al cuál le ha faltado eficacia debido a la gente que tiene facultad para convertirlo en un buen satisfactor económico y social.

<sup>37</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 309.

<sup>38</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II, Op. Cit. p. 229.

En la Constitución de 1917 la idea del salario mínimo y de su alcance se referían a que el salario considerado como mínimo debería ser el suficiente para que el trabajador pudiese satisfacer sus necesidades normales, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

Se consideró necesario que su fijación se llevara a cabo con comisiones especiales que se formarían en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación y arbitraje que se estableciera en cada Estado.

De la Cueva comenta que en la ley de 1931 se estipulaba en su artículo 99 en relación con lo dicho en el párrafo anterior:

El salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.<sup>39</sup>

Como se puede observar, el artículo 99 toma la esencia del artículo 123 constitucional al hablar de "necesidades normales". El artículo 416 al determinar el monto del salario mínimo se refería al presupuesto indispensable para satisfacer las "necesidades mínimas del trabajador", sustituyéndose el concepto de "necesidades normales", de esta manera fue que se consideró al salario mínimo como un salario vital.

---

39 Véase: DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 310.

En la comisión nacional de salarios mínimos creada en 1932, se manejó este concepto de salario vital, en cuyo cálculo se localizan las necesidades del trabajador y su familia, lo cierto es que al cambiarse el concepto de necesidades y no tomarse en cuenta el artículo 123 constitucional en cuanto a dicha concepción, se impidió darle a esta institución "su fuerza constructiva lanzada al servicio de la superación de los niveles económicos de los trabajadores, y la convirtieron en un principio de estancamiento de la vida".<sup>40</sup>

La constitución de 1917, en su artículo 123 fracción IX ordenaba que en cada municipio se formaría una comisión especial que estaría supeditada a la junta de conciliación y arbitraje. En la ley de 1931 esta facultad era considerada como una función de vigilancia sobre las comisiones en cuanto a su funcionamiento e integración, ya en el año de 1933 las juntas tenían facultad para fijar los salarios en los municipios donde se hubieran establecido, es decir, las juntas podían actuar en una forma directa.

El procedimiento descrito en el párrafo anterior fracasó, ya que en muchos casos, al no constituirse las comisiones, delegaban su propio trabajo a las juntas de conciliación y arbitraje.

En nuestro derecho del trabajo resulta trascendente la iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, que fue aprobada en 1962, como lo fue también el lógico cambio en la Ley federal del trabajo en el mismo año. En dicha reforma se abordaron problemas tales como la ineficacia de las comisiones municipales, siendo sus

---

40 DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del trabajo. Tomo II, Décima edición, Porrúa, México, 1994. p.230.

tituidas por una comisión nacional de salarios mínimos, la cuál se integró en una forma tripartita, por igual número de representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno; a su vez se concibieron las comisiones regionales supeditadas a la comisión nacional.

Se cambió la idea de salario mínimo vital por considerarla contraria a los principios del renovado derecho del trabajo, se crearon los salarios mínimos generales y al lado de éstos los salarios mínimos profesionales, para todas aquellas actividades en las cuales los trabajadores tenían tiempo atrás una organización deficiente. La idea anterior quedó integrada en el artículo 123 fracción VI de nuestra constitución.

La reforma constitucional de 1986 y las reformas legales de 1987 fueron igualmente importantes. En 1986 se modificó la constitución en su artículo 123 fracción VI del apartado A, para determinar que la fijación de los salarios mínimos correría a cargo de la comisión nacional de salarios mínimos y no de las comisiones regionales, tal como ocurría anteriormente, las cuales actuaban sometiendo a la aprobación de la comisión nacional, todo ello con la finalidad de unificar el salario mínimo en toda la república.

En 1987 se reconocen tres regiones diferentes geográficas acerca de los salarios mínimos en todo el país.

Tomando en consideración que todos los trabajadores del territorio nacional, independientemente de que laboren en el campo o en la ciudad, en general tienen las mismas necesidades normales, fué que se desechó la diferenciación entre salarios mínimos de la ciudad y del campo, pues el salario mínimo que reconocen la

constitución y la ley debe ser igual.

2.5. De la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Ignacio Ramírez es el primer personaje que abordó el tema de la necesidad de repartir una parte proporcional de las ganancias del empresario a los trabajadores, nos explica Néstor De Buen que, en 1856, en época de debates del constituyente se suscitó este hecho trascendental para los trabajadores mexicanos, pues las ideas del citado personaje fueron tomadas en cuenta por los diputados constituyentes de la revolución.<sup>41</sup>

En 1913 se llevó a cabo un congreso católico al cuál se le llamó: "La gran dieta de la confederación nacional de círculos católicos de obreros", la cuál tuvo lugar en Zamora (Michoacán); en dicho congreso la propuesta básica consistió en que los trabajadores tuvieran la facultad para participar en las ganancias de las empresas.

En la ley del trabajo del estado de Coahuila promulgada en 1916, el capítulo VII se refería a la participación de los trabajadores en los beneficios procurados por las empresas, y en cuya consecución intervenían también los trabajadores, también se negaba la posibilidad de que los obreros y empleados fueran afectados en las pérdidas de las empresas; se prohibía la compensación de ganancias con pérdidas, se admitió que los beneficiados nombraran un representante por medio del método de mayoría de votos, para que revisara que la cantidad a repartirse entre los trabajadores fuera la que correspondiese a la ganancia obtenida.

41 Véase: Ibidem. p. 257.

En el congreso constituyente de 1916-1917, fue introducido en nuestra constitución el derecho de los trabajadores a participar en la utilidades de las empresas.

En 1917 la fracción VI del artículo 123 constitucional mencionaba que en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrían derecho a una participación en las utilidades, que sería regulada como indicaba la fracción novena; dicha fracción disponía la creación de comisiones municipales subordinadas a la junta central de conciliación que debía formarse en cada estado de la república.

Se intentó reglamentar la participación en las utilidades de las empresas por parte de los trabajadores en diferentes proyectos de ley.

Puede citarse el proyecto de ley del trabajo para el Distrito y territorios federales, de diciembre de 1919.

Para Mario De la Cueva, "la iniciación de la batalla por la participación obrera en las utilidades de las empresas, fue otra vez la legislatura de esa linda ciudad que es Jalapa la que rompió las hostilidades al reformar el cinco de julio de 1921 se ley del trabajo; se debe entender por utilidades la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido; el tanto por ciento que correspondería al trabajo nunca puede ser menor del diez, las utilidades se deben repartir en proporción a los salarios percibidos por cada trabajador".<sup>42</sup>

<sup>42</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 326.



En relación a las fracciones VI y IX relativas al derecho de los trabajadores de participar en las ganancias de las empresas, el presidente Adolfo López Mateos, en el año de 1961 expuso una iniciativa para modificar la constitución en su artículo 123, una vez aprobada dicha iniciativa, se promulgó en 1962.

Mario De la Cueva considera que los principios contenidos en la fracción IX del citado artículo constitucional, pueden analizarse en las siguientes proposiciones:

A) En la introducción se menciona el derecho de los trabajadores a la participación;

B) Es obligación de cada empresario calcular la utilidad en beneficio de los trabajadores;

C) Se crea una comisión nacional, quedando atrás las comisiones municipales;

D) La comisión nacional de utilidades tiene una forma de cuerpo técnico que debe tomar en cuenta las condiciones de la vida nacional mediante estudios a fin de determinar el porcentaje correspondiente a los trabajadores;

E) Debe existir un porcentaje aplicable a todas las empresas, el cuál lo fija la comisión;

F) No pueden fijarse porcentajes distintos, como consecuencia del principio de igualdad para todos los trabajadores;

G) La base para determinar las utilidades en cada empresa será la renta gravable de conformidad con

las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta;

H) El porcentaje debe ser el idóneo para que una vez aplicado, sea posible que la empresa obtenga un interés razonable sobre el capital invertido y quede en aptitud de llevar a cabo la necesaria reinversión de capitales, en beneficio del desarrollo de la industria en México;

I). Existe la posibilidad de que se modifiquen los porcentajes si los estudios que se realicen demuestran esa necesidad, al existir un desequilibrio económico en contra de los trabajadores.<sup>43</sup>

La iniciativa de reforma a la Ley federal del trabajo se llevó a cabo una vez promulgada y publicada la reforma constitucional, fue muy importante y resalta algunos caracteres relevantes de las modificaciones que se llevaron a cabo en la ley, tales como: la de suspender el derecho de los directores, administradores y gerentes generales de la participación en las utilidades y la de reducir el plazo de exención para empresas de nueva creación, dicha reducción fue de cinco a cuatro años, y la de reducir el plazo otorgado a la comisión nacional para integrarse y fijar su plan de trabajo, dicho plazo fue reducido de seis a tres meses.

Estas dos últimas reformas tuvieron origen en el debate que se llevó a cabo el 23 de diciembre de 1962.

El decreto de reformas se presentó el 29 de diciembre de 1962 y fue publicado en el diario oficial el -

<sup>43</sup> Véase: *Ibidem.* p. 329.

día 31 de diciembre del mismo año.

Para terminar con este punto motivo de estudio, es necesario hacer mención que los artículos de la ley de 1931 que incluyeron las nuevas disposiciones fueron, en el orden sustantivo del 100-G, al 100-V, inclusive y por lo que se refiere a la integración y funcionamiento de la comisión nacional, los artículos 428-I al 428-0 y del 419 al 428.

Los artículos relativos a las nuevas disposiciones son del 100-Q al 100-V y referente a la forma de actuar e integrar a la comisión nacional los artículos 428-I al 428-0 y del 419 al 428-Y, todo esto respecto de la reforma de 1931.

#### 2.6. De la capacitación y adiestramiento.

En 1978 se llevó a cabo una modificación a la fracción XIII de nuestra constitución, obligando a los patrones a otorgar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Es necesario tomar en cuenta que capacitar se refiere a el hecho de hacer apto a un trabajador para el desempeño de una actividad laboral, y adiestrar, implica instruirlo o enseñarlo para que lleve a cabo dicha actividad, una vez señalado lo anterior se entiende que se trata de dos conceptos muy similares, puesto que se adiestra (enseña) para capacitar (dejar apto) al trabajador.

La fracción XIII antes mencionada se redactó en los siguientes términos:

"Las empresas cualquiera que sea su actividad,

estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, para el trabajo; la ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuáles los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

A partir de entonces, se han suscitado diversas reformas a la Ley federal del trabajo, por ejemplo; el 7 de abril de 1978 se reformó el artículo tercero señalando el interés social que resulta promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como la inclusión de la disposición normativa del artículo 25 que se refiere al contenido que deben de tener los contratos individuales de trabajo, pues su fracción VIII indica que "el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos en las empresas, conforme a lo dispuesto en esta ley"

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de sus unidades administrativas, es el organismo que se encarga del servicio nacional de capacitación y adiestramiento, naciendo la dirección correspondiente el 4 de marzo de 1983, como se desprende del diario oficial de la federación, en el cuál también se encuentra redactado lo concerniente a la capacitación y adiestramiento.

Al respecto de este punto el maestro Dávalos señala que la capacitación y adiestramiento se estatuye en la Ley federal del trabajo de 1970 al señalarse en su artículo 132 fracción XV como una obligación de los patrones.<sup>44</sup>

---

44 Cfr. DAVALOS, José. Derecho del trabajo I. Segunda edición, Porrúa, México, 1988. p. 277.

## 2.7. Derechos de preferencia y antigüedad.

En la ley de 1931 no se mencionó en forma alguna a la antigüedad como un derecho de los trabajadores, únicamente imponía al empresario la obligación, en caso de negativa a cumplirse un laudo de reinstalación, la obligación de otorgar una indemnización de salario por cada año de antigüedad; y con respecto al trabajo de los ferrocarrileros, ordenó que cuando el trabajador estuviese próximo a cumplir el tiempo de servicios necesarios para su jubilación, no sería separado de su trabajo sino por causa especialmente grave.

También se tomó como base a la antigüedad con respecto a la fijación del período de vacaciones.

El reconocimiento del derecho de antigüedad se debe al movimiento obrero en la contratación colectiva, incluso anteriormente de que fuera reconocido por la legislación de manera expresa. En ese momento se pudo apreciar una excelente manifestación de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y de la relevancia de que están investidos los contratos colectivos como instrumento de superación de los mínimos consignados en la constitución y en la ley.

Contemplando los contratos colectivos y las disposiciones de la ley de 1931, la propia comisión tomó en consideración que era necesario reconocer a la antigüedad como un derecho de los trabajadores, sería el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los trabajadores que aplicaron su energía a cada empresa para servir al través de ella, a la economía nacional y bienestar del pueblo, reconoció entonces, la trascendencia del derecho de los trabajadores y decidió consignarlo el artículo

158 de la ley, el cuál indica el derecho que tienen tanto los trabajadores de planta como los mencionados en el artículo 156 a que se determine su antigüedad en cada empresa o establecimiento, y que una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Y reconociendo el derecho que tienen los trabajadores inconformes, los cuáles pueden formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la junta de conciliación y arbitraje.

Por lo que corresponde a los derechos de preferencia, éstos fueron declarados en el artículo 111 fracción I de la ley de 1931, reformado por decreto de 31 de diciembre de 1956 y en los artículos 154 a 158 de la ley de 1970; estableciendo limitaciones a la libre selección de personal por el empresario, al obligarlo a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, excluyendo a quienes no son titulares de ellos.

Al llevarse a cabo la creación de los derechos de preferencia en la ley de 1931, se tomaron en cuenta los siguientes factores:

A) El primero lo constituía el hecho de ser mexicano, lo cuál daba una situación de privilegio respecto de quienes no lo eran,

B) El segundo grado estaba formado por los que hubiesen servido satisfactoriamente a la empresa, respecto de quienes no estuviesen en esta situación,

C) El tercer grado se integraba por los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo eran,

preferencia que se extendía a la hipótesis, según la reforma de 1956, de que a pesar de que no existiera relación contractual entre el patrono y la organización sindical a la que pretenezcan. Entendiéndose por sin dicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Actualmente la obligación de dar preferencia a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo están, sólo tiene aplicación cuando existe firmado un contrato colectivo entre el patrón y un sindicato, por el cuál aquél se obliga a contratar solamente ele mentos sindicalizados.

**CAPITULO TERCERO**  
**(Marco legal de la inspección).**

- 3.1. Fundamento constitucional.
- 3.2. Preceptos relacionados con la inspección de la Ley Federal del Trabajo.
- 3.3. Disposiciones normativas de la Ley orgánica de la administración pública federal.
- 3.4. El Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 3.5. El Reglamento de inspección federal del trabajo.



### 3.1. Fundamento constitucional.

El artículo 16 de la constitución federal, señala que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de un mandamiento escrito por autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. Por lo anterior, resulta evidente, en atención a esta disposición, que las autoridades están obligadas a expresar en sus resoluciones las razones y motivos que tengan para dictarlas en determinado sentido, dandoselos a conocer al interesado, a efecto de que tenga la posibilidad de hacer valer sus defensas contra las mismas, pues de lo contrario se le infieren molestias infundadas e inmotivadas, ocasionandole una violación de su garantía constitucional de seguridad jurídica.

El artículo antes señalado se refiere no especialmente a que los proveídos respectivos presenten los preceptos legales en que se apoyan, sino a la exigencia de que realmente exista un motivo para dictarlos, conjuntamente con un precepto legal que los fundamente.

Tratándose de autoridades administrativas, éstas sólo tienen las facultades que expresamente les concedan las leyes, por tanto, cuando dicten alguna resolución que no se encuentre debidamente fundada y motivada, se debe tomar dicha resolución como violatoria del artículo 16 constitucional.

La sola existencia de una ley que no ha sido debidamente aplicada y citada en el acto administrativo que se reclame, no le dá a éste el carácter de constitucional, por lo que si no se le señala expresamente como fundamento del acto, se estará infringiendo la garantía constitucional consignada en el precepto ya citado.

Todas las autoridades administrativas estan obligadas a cumplir con los requisitos que señalan los artículos 14 y 16 de nuestra constitución, indicando las disposiciones legales aplicables al caso y las razones de su aplicación para que los interesados puedan formular oportunamente sus defensas.

Se debe entender por fundamentación a la cita del precepto que le sirva de apoyo al acto de molestia que se realiza, y por motivación la manifestación de los razonamientos que llevaron a la autoridad a la conclusión de que el acto concreto de que se trate encuadra en la hipótesis prevista en dicho ordenamiento.

No es suficiente el simple acto de autoridad, ni un motivo para que ésta actúe, por lo tanto, es indispensable que se hagan saber al afectado los fundamentos y motivos del procedimiento respectivo, toda vez que sólo así estará en aptitud de defenderse como estime pertinente.

La circunstancia de que el acto reclamado satisfaga las garantías del mandamiento escrito y de autoridad competente, no le libera del vicio de la inconstitucionalidad consistente en la ya apuntada falta de fundamentación, pues todas estas garantías son concurrentes y deben, por lo mismo, ser respetadas por la autoridad en el mismo acto que de ella emane.

Concretamente, en la inspección del trabajo, la omisión de estos requisitos se considera como un acto inconstitucional, por no acatar lo que se establece en nuestra carta magna.

A lo largo de todo el artículo 123 constitucional se contemplan diversos aspectos tendientes a proteger

las condiciones de trabajo y más aún, en la fracción XV las condiciones de seguridad e higiene y la protección a las mujeres embarazadas.

Se puede observar la falta de referencia legal específica de la figura de la inspección, que bien pudiera establecerse dentro del apartado A del artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento, a fin de que por medio de la contemplación específica de esta figura se proteja de una forma más eficaz, no sólo las condiciones de trabajo, sino todo el trabajo y la previsión social en su conjunto y con ello también, no dejar al empresario en un estado de indefensión contra visitas arbitrarias.

Al contemplar específicamente a la inspección del trabajo en la propia constitución, como una figura debidamente sensibilizada, pudiera ser un buen remedio para su mejor regulación y funcionamiento.

### 3.2. Preceptos relacionados con la inspección de la ley federal del trabajo.

El artículo 132 fracción XXIV, dentro del título cuarto, capítulo I que habla de las obligaciones de los patrones, indica esta fracción que el patrono tiene la obligación de: "Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo solicite. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que contengan", esta disposición se encuentra en la actual Ley federal del trabajo que nos rige.

Este precepto representa una de las bases más

importantes para llevar a cabo una inspección del trabajo, al implicar la obligatoriedad de que se realicen estas visitas en los centros de trabajo y los patrones, no sólo las permitan, sino que den todas las facilidades necesarias, como proporcionar toda clase de informes que para ese efecto se les requiera, por otra parte, los patrones tienen el derecho a que las personas que realicen la visita se identifiquen plenamente a fin de cerciorarse de que, efectivamente, son las personas facultadas para llevar a cabo tal vigilancia.

Los inspectores tienen la obligación de dar a conocer el contenido y alcance de la revisión, toda vez que se realizan varios tipos de inspecciones, por lo cual es preciso determinar de qué tipo es la que se llevará a cabo.

Los tipos de inspecciones que se realizan son: iniciales, periódicas, de verificación, extraordinarias, ya sea de condiciones generales de trabajo, o bien, de condiciones generales de seguridad e higiene. Este aspecto se explicará de una forma más amplia en el siguiente capítulo de este estudio.

En adelante se citará el artículo referente a la figura de la inspección, seguido de un comentario relacionado con él.

Artículo 527 L.F.T. Este precepto señala que "la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de..." Enumerando una serie de ramas industriales, de empresas y de asuntos de competencia federal.

La enumeración de competencia federal a que se refiere el párrafo anterior se encuentra en el propio

artículo 123 constitucional fracción XXXI, la cuál fue explicada y transcrita en el capítulo primero de este trabajo, en el rubro relativo a competencia.

Uno de los aspectos más sobresalientes es la inclusión de los servicios de banca y crédito en la competencia federal, lo anterior demuestra el monopolio que ejerce el Estado sobre los aspectos más importantes de la economía nacional, al encontrarse dentro de la competencia ya señalada las ramas industriales más importantes del país.

Artículo 540. Este precepto se encuentra dentro del capítulo V, relativo a la inspección del trabajo y constituye un fundamento legal básico para llevar a cabo esta actividad, dicho ordenamiento indica que "la inspección del trabajo tiene las siguientes funciones:

- I. Vigilar que se cumpla con la normatividad laboral;
- II. Proporcionar la información técnica (sobre todo tratándose de inspecciones de seguridad e higiene) y brindar asesoría tanto a trabajadores como a patrones acerca de la mejor manera de cumplir con las normas de trabajo;
- III. Dar parte a la autoridad sobre todos los hechos y actos que constituyan una infracción a los ordenamientos de trabajo que se observen en las empresas y establecimientos (los inspectores del trabajo tienen la obligación de enterar a las autoridades respectivas sobre cualquier violación a las normas de trabajo, inclusive dar parte al ministerio público en caso de detectar salarios inferiores a los mínimos vigentes que determine la comisión nacional de salarios mínimos, pues la conducta anterior constituye una tipificación del delito de fraude, además de enterar a la autoridad mencionada sobre todo los hechos ilícitos que observe);
- IV. Llevar a cabo los estudios y recopilar los datos

que le pidan las autoridades y los que juzgue conveniente, con el objeto de procurar que exista armonía en la relación obrero patronal; y

V. Las demás que le faculten las leyes.

En relación con este precepto Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera opinan: "Los inspectores del trabajo son autoridades administrativas, federales o locales, que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo de la ley y sus reglamentos. Tienen una importante función social que desgraciadamente no cumplen, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones. En el artículo que se comenta y en los que le siguen, se reglamentan las actividades principales de los inspectores del trabajo; pero en otras disposiciones de la ley también se les confieren otras atribuciones. No debe pasar inadvertida la importancia social que concede la ley a los inspectores del trabajo, no sólo para la vigilancia de las relaciones entre trabajadores y patrones, sino también para ejercer funciones jurisdiccionales en lo relacionado con participación de utilidades (artículo 125 fracción II)".<sup>45</sup>

El artículo 541. Indica los deberes y atribuciones de los inspectores del trabajo:

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 mujeres y menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene; (dentro de las atribuciones de los inspecto

---

<sup>45</sup> Ley Federal del Trabajo. Comentada por: TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Porrúa, México, 1991. p. 215.

res del trabajo se encuentra la de vigilar que se cumpla con los ordenamientos tendientes a la protección de las mujeres y los menores, y de todos los trabajadores en general por medio de la sugerencia de medidas de seguridad e higiene en las empresas y establecimientos, además de la orientación más adecuada a estas personas mencionadas y a los patrones acerca de cómo cumplir con los derechos y obligaciones de unos y otros).

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación. (Debido a que existen centros de trabajo cuya actividad resulta incesante, amén del propio proceso productivo y las exigencias económicas de la industria o rama industrial a que pertenecen estas empresas, es por ello que los inspectores del trabajo tienen la facultad de acudir, aún en horario nocturno a efecto de verificar las condiciones de trabajo bajo las cuales se labora. Para llevar a cabo estas visitas el patrón tiene el derecho de exigir a los inspectores que se identifiquen plenamente, y éstos, además de cumplir con esta petición, deben acreditar su carácter con que se ostentan).

III. Interrogar, solos o ante dos testigos, a los trabajadores y patrones sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo; (se establece el interrogatorio como una forma de cerciorarse de que se estén cumpliendo con las normas de trabajo; en las actas de inspección sólo se incluyen interrogatorios que se realizan a los trabajadores, pues los datos que proporciona el patrón pueden ser incorrectos y el testimonio del trabajador constituye una prueba excelente de las condiciones que imperan en ese centro de trabajo).

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

fracción está muy relacionada con la anterior, pues per siguen conocer la situación laboral de los trabajadores por medio de la presentación de la documentación que acredite se está cumpliendo con las disposiciones nor mativas del ramo).

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo; (cada vez que se localice una violación a los derechos de los trabajadores, el patrón se hace acreedor a una sanción, excepto que se demuestre lo con trario, el inspector puede recomendar al patrón que se corrija dicha violación para beneficio del trabajador, e incluso, de la propia economía de la empresa, debido a que las sanciones que son impuestas son multas que constituyen una cantidad en dinero).

VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o peligro para la seguridad o la salud de los trabajadores, y la adop ción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente; (la fracción anterior se refiere a la facultad de los inspectores para sugerir se eliminen actos o condiciones inseguros, los primeros siendo aque llos que realiza el trabajador y que constituyen un riesgo inminente que pone en peligro su propia integridad y la de sus compañeros, las segundas se refieren a las instalaciones, maquinaria y equipo que igualmente pongan en peligro la seguridad de los trabajadores).

VII. Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; (existen jefes de grupo en la propia Dirección general de inspección federal del trabajo; los cuáles indican las formas pertinentes a efecto de prevenir enfermedades y accidentes; en la



**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

inspección de seguridad e higiene, se exige la presentación de una tabla de trabajos peligrosos y una hoja de datos de sustancias corrosivas, irritantes o tóxicas; ambos documentos contienen la información necesaria para la mejor protección del trabajador, cuando se dé el caso de que tenga contacto con dichas sustancias o realice trabajos peligrosos).

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Los inspectores del trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones. (De la misma forma que los llamados jefes de grupo y los directores y subdirectores de las áreas que componen a la Dirección ya mencionada, tratándose de visitas sobre condiciones generales de trabajo, los servidores públicos que realizan físicamente las visitas, tienen la obligación de acatar las observaciones que les hagan sus superiores jerárquicos, a los cuáles encabeza el Director general).

Artículo 542. Los inspectores del trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y patrones; (la acreditación de la personalidad del inspector es muy importante, pues comprueba el carácter de autoridad de estos servidores públicos y demuestra las funciones y deberes que les son inherentes a dicho carácter, es obligación de los inspectores identificarse ante los trabajadores como ante los patrones, los cuáles se pueden cerciorar en este acto de que se trata de la persona facultada para vigilar que se cumpla con la disposición laboral que se establece en diversos ordenamientos).

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos; (ya se explicó en líneas anteriores que existen varios tipos de inspección, y será objeto de estudio esta variedad de visitas en el capítulo siguiente, por ahora únicamente resulta importante mencionar que las inspecciones se llevan a cabo por parte de la Dirección de inspección y programación, a través de la Subdirección de programación y control, aproximadamente cada seis meses).

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo; (normalmente las visitas inspectivas se programan con cierta periodicidad, pero puede darse el caso de que se detecten violaciones a las condiciones de trabajo, o medie denuncia de los trabajadores, para que se lleve a cabo una inspección de tipo extraordinaria, en esta fracción se encuentra una verdadera motivación del acto de molestia que se realiza en las empresas o establecimientos, al realizar visitas de tipo extraordinario).

IV. Levantar acta de cada inspección que practique, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; (en cada inspección que se realice se debe elaborar un acta escrita, la cuál debe circunstanciar los resultados obtenidos, y entregar copia autógrafa de ésta tanto al representante del patrón, al de los trabajadores, a los de las comisiones mixtas así como a los dos testigos de asistencia que intervienen, posteriormente el inspector debe turnar los resultados obtenidos a la dirección de normas de trabajo).

V. Las demás que impongan las leyes. (Las demás obligaciones a que se refieren los diversos ordenamientos relacionados con la inspección).

Artículo 243. Los hechos certificados por los inspectores del trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

Al respecto Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera opinan: "Por las nuevas disposiciones se perciben las importantes funciones que se encomiendan a los inspectores del trabajo para la vigilancia y cumplimiento de las normas laborales, de manera que las actas que levantan tienen un alto valor jurídico y hacen prueba plena. Es conveniente que las actas sean firmadas por los trabajadores y el patrón, en los términos de la fracción IV del artículo 542; pero basta la firma del inspector para que tenga pleno valor la certificación de los hechos de que se trate, salvo que se demuestre que lo asentado en ellas es falso".<sup>46</sup>

El comentario anterior sirve para reforzar la idea de que es muy importante la capacidad y el grado de preparación que posean los inspectores, puesto que en ellos recae la responsabilidad de determinar en el acta que se levanta los hechos violatorios de las disposiciones laborales, sin olvidar que al firmar el acta se está en presencia de la aceptación de los hechos que en ella se han plasmado, teniéndose como ciertos éstos, hasta en tanto no sea demostrado lo contrario por la parte patronal.

---

46 Ibidem. p. 297.

Artículo 544. Queda prohibido a los inspectores del trabajo:

I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia; (esta prohibición encuentra su razón tomando en cuenta que procura evitar que la autoridad revisora de las condiciones de trabajo se convierta en juez y parte al mismo tiempo, pues no se realizaría la actividad de vigilancia con la debida imparcialidad).

II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones (debido a la propia naturaleza de la actividad que realiza el visitador es que se encuentra en la posibilidad real de conocer las materias primas que se utilizan y el propio proceso productivo, a fin de determinar las condiciones de serguridad e higiene con que cuenta la empresa o establecimiento; todo queda escrito en el acta que se levanta, el patrón está obligado a presentar estos datos y el inspector a no divulgarlos aprovechandose de la confianza y de las facultades otorgadas).

III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo; (el inspector tiene una labor social que realizar y no puede representar de ninguna manera un interés particular).

Artículo 545. La inspección de trabajo se integrará con un director general y con el número de inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del trabajo y previsión social y por los gobiernos de las entidades federativas; (la Dirección

general de inspección federal del trabajo está integrada en primer término por un jefe máximo que es el director general, existen también direcciones, subdirecciones y departamentos, además de los jefes de grupo de cada conjunto de inspectores y el número de unidades necesarias para realizar la tarea de vigilancia tanto en el valle de México y áreas circunvecinas, como en las entidades federativas. Muy interesante resulta que esta actividad la realicen también mujeres, efectuando físicamente las visitas o llevando a cabo una labor en alguna de las áreas administrativas anteriormente señaladas).

Artículo 546. Para ser inspector del trabajo se requiere:

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

II. Haber terminado la educación secundaria; (en relación a esta fracción se puede citar que gran parte de las deficiencias que se puedan observar en la actividad inspectiva se debe a la deficiente capacitación que recibe el cuerpo de inspectores y a el grado de estudios de los mismos, al tratarse de una labor social tan delicada, ésta debiera estar encomendada a personas con un nivel educativo superior al de secundaria).

III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones; (esta fracción se refiere a la prohibición de formar parte de sindicatos o cualquier tipo de asociación obrera o empresarial, a la hora de llevar a cabo el nombramiento de un nuevo inspector, pues si se tuviese interés directo en beneficiar o perjudicar a determinada empresa o establecimiento, se perdería el carácter de vigilante imparcial).

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; (resulta muy interesante determinar cuándo una persona tiene conocimientos suficientes en derecho laboral, en la fracción anterior y en ninguna otra disposición normativa se encuentran localizados los criterios que determinen dicha aptitud).

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencionado sancionado con pena corporal; (las dos fracciones anteriores están encaminadas a la protección de la actividad social de tipo inspectivo, en una, la no intervención de la iglesia desliga esta actividad de cualquier religión y manipulación de este tipo de organizaciones, y la segunda procura que quienes realicen estas visitas sean personas honestas).

Artículo 547. Son causas especiales de responsabilidad de los inspectores del trabajo:

I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracción II y III; (no llevar a cabo las inspecciones periódicas y las extraordinarias, se traduce en responsabilidad por parte de los inspectores, quienes teniendo algún interés directo en las empresas o establecimientos, o por simple irresponsabilidad no realizan su labor de vigilancia).

II. Asentar hechos falsos en las actas que se levanten; (es obligación del inspector realizar el levantamiento de un acta circunstancial, la cuál contenga todos los hechos que se observen, siempre que sean verdaderos, pues podría hacerse lo contrario para perjudicar

al empresario o a los propios trabajadores).

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

IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones; (esta fracción está relacionada con la segunda, pues cuando hay una dádiva de por medio, puede ocurrir que se favorezca a patrones o a trabajadores, asentando hechos falsos en el acta, pero incurriendo en una causa especial de responsabilidad el inspector que actúa).

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

VI. No denunciar al Ministerio público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio; (la conducta descrita en la fracción anterior es equiparable al delito de fraude, y como tal debe ser denunciado ante el titular del Ministerio público que corresponda al lugar donde se lleve a cabo este hecho delictivo).

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

I. Amonestación.

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución.

En relación con el artículo anterior, la amonestación se refiere a la simple llamada de atención al inspector federal del trabajo, de acuerdo a la gravedad de su falta, se le puede suspender hasta tres meses o incluso destituirlo de su cargo a criterio del director general de la Inspección federal del trabajo, además de los delitos en que incurra de acuerdo a lo establecido en la Legislación penal.

Artículo 549. En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:

I. El director general practicará una investigación con audiencia del interesado; (en esta ocasión, el interesado puede expresar todo lo relativo que a su derecho convenga, pues pudiera tratarse de imputaciones falsas en contra del inspector al no quedar conforme con los hechos que se plasmaron en el acta levantada, o exponer las circunstancias por las cuáles dicho inspector considera que no es susceptible de aplicación de alguna sanción).

II. El director general podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior fracciones I y II; y

III. Cuando a juicio del director general la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta el secretario del trabajo y previsión social, al gobernador del estado o al jefe del Departamento del Distrito federal para su decisión.

Artículo 550. Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la inspección del trabajo; (este artículo se refiere al reglamento interior de la Secretaría del trabajo y



previsión social, al reglamento de inspección federal del trabajo, al reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo, al reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violación a la Ley federal del trabajo, entre otros.

### 3.3. Disposiciones normativas de la Ley orgánica de la administración pública federal.

La Secretaría del trabajo y previsión social forma parte de la administración pública centralizada, de dicha secretaría se desprende la Dirección general de inspección federal del trabajo, y la inspección laboral sobre condiciones de trabajo, materia de este estudio, por lo cuál resultan importantes, para este trabajo, las disposiciones normativas de la Ley orgánica de la administración pública federal, la cuál fundamenta el apoyo de secretarías de estado al poder ejecutivo, y entre las cuáles encontramos a la Secretaría del trabajo y previsión social.

Todo gobierno requiere de una organización para llevar a cabo la llamada administración pública federal, centralizada y paraestatal, Mónica Anducín y Ana Paula Domínguez, al respecto explican lo siguiente: "El poder ejecutivo de la unión se auxilia administrativamente para el desempeño de sus funciones de las secretarías de estado y de los departamentos administrativos que forman parte de la administración pública centralizada; se apoya en las entidades que forman la administración pública paraestatal, como organismos descentralizados, empresas de participación estatal, instituciones nacionales de seguros, de fianzas y de fideicomisos. Se entiende por entidades de la administración pública federal a los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los

fideicomisos públicos, que de conformidad con las disposiciones legales aplicables, sean considerados como entidades paraestatales".<sup>47</sup>

Lo explicado anteriormente está fundamentado en el artículo primero de la ley señalada que a la letra dice: "La presente ley establece las bases de organización de la Administración pública federal, centralizada y paraestatal.

La presidencia de la república, las secretarías de estado, los departamentos administrativos y la procuraduría general de la república integran la administración pública centralizada.

Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen la administración pública paraestatal".

El artículo siguiente dá facultades a las secretarías de estado para el despacho de los asuntos del orden administrativo en apoyo al poder ejecutivo de la unión. Dicho ordenamiento señala: "En el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo encomendados al poder ejecutivo de la unión, habrá las siguientes dependencias de la administración pública centralizada:

I. Secretarías de estado y;

---

47 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Comentada por: ALDUCIN, Mónica y DOMINGUEZ, Ana Paula. Sista, S.A. de C.V., México, 1995. p. 83.

## II. Departamentos administrativos."

El artículo 40 del mismo ordenamiento indica:  
"A la Secretaría del trabajo y previsión social corresponden de el despacho de los siguientes asuntos:

I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución federal, en la Ley federal del trabajo y en sus reglamentos". (El poder ejecutivo federal se organiza de tal forma que encarga los asuntos relativos a el trabajo y la prvisión social a una secretaría de ese nombre, la cuál tiene como una de sus funciones principales la de vigilar que se cumplan las disposiciones normativas en materia laboral).

II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas; (al buscar este equilibrio, se puede conseguir una mayor justicia social y un desarrollo económico del país).

III. Intervenir en los contratos de los nacionales que vayan a prestar su servicio en el extranjero, en cooperación con las secretarías de gobernación, de comercio y fomento industrial y relaciones exteriores; (en este sentido, la inspección interviene al solicitar a los patrones que emplean a trabajadores extranjeros, sus formas migratorias identificadas como FM1 y FM2, en lo que respecta a relaciones de trabajo con personal de otro país).

Del artículo que se comenta, únicamente se mencionarán algunas de sus fracciones, las cuáles tienen una mayor relación con la inspección del trabajo.

V. Promover el incremento de la productividad en el trabajo; (la inspección interviene en relación a esta fracción al prestar la asesoría a trabajadores y patrones acerca de la mejor forma de cumplir con sus respectivas obligaciones y buscando lograr una mayor calidad y volúmen de productividad).

VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de educación pública; (las funciones básicas de la actividad de inspección son las de vigilar y asesorar, en este último sentido, se verifica que se cumpla con los planes y programas que se establecen en las empresas o establecimientos, así como indicar a trabajadores y patrones acerca de la mejor forma de llevarlos a cabo, y también revisar el otorgamiento de becas que señalan las disposiciones normativas del ramo).

VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las juntas federales de conciliación y de la federal de conciliación y arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento; (la inspección interviene al ejercer funciones jurisdiccionales en lo que se relaciona con participación de utilidades).

IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes; (la inspección del trabajo se encarga de vigilar la realización de los procesos de elección de líderes de asociaciones obreras

o patronales).

X. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento; (la Dirección general de inspección federal del trabajo a través de su cuerpo de inspectores, realiza la función de localizar los actos y condiciones inseguras, tendientes a prevenir enfermedades y accidentes, sugiriendo medidas de seguridad e higiene, las cuáles están encaminadas a proteger a los trabajadores en su integridad física).

XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias; (al realizar la visita domiciliaria se revisa que se fomenten las actividades deportivas y culturales en las empresas y establecimientos y se exhorta a los patrones que no cumplen con esta obligación para que en adelante lo hagan).

3.4. El reglamento interior de la Secretaría del trabajo y previsión social.

En este reglamento, el artículo 21 se refiere específicamente a las atribuciones de la dirección general de inspección federal del trabajo, al respecto señala lo siguiente:

I. 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 funciones; (como actividad inspectiva, su principal labor consiste en cerciorarse de que se cumpla con las disposiciones laborales que ordenan diversos lineamientos

legales, con el propósito de enmendar los desacatos y sancionar a los posibles infractores, procurando corregir estas violaciones).

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; (esta fracción está transcrita del artículo 540 fracción II de la Ley federal del trabajo, se refiere sustancialmente a la capacidad que deben presentar los inspectores del trabajo para brindar la información necesaria a fin de prevenir enfermedades y accidentes de trabajo y dar a conocer a los trabajadores las condiciones mínimas bajo las cuáles deben laborar, por lo que respecta a los patrones explicarles cuáles son sus obligaciones respecto de aquellos).

III. 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; (el ser humano requiere de la realización de múltiples actividades, como lo son las de trabajar, desarrollarse intelectualmente, llevar a cabo prácticas deportivas, entre muchas otras más, todas ellas para beneficio de quien las lleva a cabo y siendo factores positivos para lograr un mayor desarrollo físico e intelectual, es que se establece la obligatoriedad de que los patrones fomenten este tipo de actividades, la labor del inspector consiste en constatar que el patrón cumpla con esta obligación, así como explicarle en caso de que no lo haya hecho, cómo puede cumplir con este requerimiento).

IV. Programar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de verificación, extraordinarias

y de todo tipo en los establecimientos y centros de trabajo, de patronos sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo; (esta fracción faculta a la Dirección general de inspección federal del trabajo para que lleve a cabo diversos tipos de inspecciones, relacionados con: A) empresas a las cuáles se les va a llevar a cabo la revisión de las condiciones de trabajo por primera vez, B) tratándose de empresas a las cuáles se visita en forma periódica, aproximadamente cada seis meses, C) en relación a empresas a las cuáles se les han sugerido diversas medidas de seguridad e higiene tendientes a reducir enfermedades y accidentes de trabajo, y transcurrido el plazo establecido para el cumplimiento de éstas, se procede a verificar su cumplimiento y, D) referente a empresas las cuáles mediante la petición de los trabajadores, o atendiendo algún hecho que demuestre la violación inminente de alguna condición de trabajo específica.

La fracción en comentario faculta además la realización de todo tipo de inspecciones, sin especificar a cuáles se refiere, únicamente señala que debe de tratarse de empresas cuya rama industrial sea de competencia federal).

V. Realizar estudios, investigaciones y acopio de datos que les soliciten y los que juzgue convenientes para procurar la armonía entre trabajadores y patronos; (lo anterior, buscando las más apropiadas condiciones de trabajo y que, además, se incluya el propio trabajador en dichas condiciones, procurando la armonía necesaria entre capital y trabajo).

VI. Certificar por medio de los inspectores federales del trabajo, los padrones relacionados con las selecciones de representantes obrero patronales,

ante la junta federal de conciliación y arbitraje, comisión nacional de salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y de otras elecciones que requiera esa formalidad; (por lo anterior es muy importante que los inspectores no tengan interés directo en alguna empresa, en algún sindicato y en ninguna agrupación ya sea de patrones o de trabajadores, para que pueda llevar a cabo su actividad de una forma totalmente imparcial, se observa además en esta fracción, la importante labor que deben realizar estos servidores públicos en relación a la comisión nacional de salarios mínimos y en lo referente al reparto de utilidades a los trabajadores).

VII. Vigilar el funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en los centros de trabajo; (existen diversas comisiones mixtas, las cuáles reciben este carácter por estar integradas de igual número de trabajadores y de patrones, en relación a la seguridad e higiene, la vigilancia del funcionamiento de estas comisiones procura reducir riesgos de trabajo).

VIII. Señalar los plazos en que deban de cumplirse las medidas de seguridad e higiene contenidas en las actas levantadas por los inspectores y formular los emplazamientos a través de los cuáles se comunica a las empresas el tiempo en que deberán llevar a cabo las medidas ordenadas; (ya se ha mencionado en rubros anteriores que se sugieren medidas de seguridad e higiene para eliminar actos y condiciones inseguras, el Departamento de dictamen y emplazamiento, dependiente de la Dirección de normas de trabajo, determina los plazos en que debe de cumplirse con estas medidas señaladas).

IX. Proponer el apoyo que las autoridades de



las entidades federativas deben prestar a la inspección federal del trabajo, en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y de seguridad e higiene; (la fracción anterior indica que una de las atribuciones de la inspección del trabajo consiste en trabajar en coordinación con las autoridades de las entidades federativas a efecto de elaborar sistemas de planeación y programas relativos a la capacitación y adiestramiento, tendientes a lograr un mayor desarrollo económico e intelectual del trabajador, y con esto, alcanzar una mayor calidad en la producción y aumentar el volúmen de ésta).

X. Proteger y vigilar de manera especial el trabajo de mayores de catorce años y menores de dieciseis, 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 deben someterse; (dentro de la Dirección general de inspección federal del trabajo existe la Dirección de normas de trabajo, la cuál tiene a su cargo la Subdirección de trabajo de menores y especiales, con sus dos respectivos departamentos, los cuáles regulan la protección a la que se refiere la fracción anterior).

XI. Vigilar el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de las mujeres; (a este respecto la labor de la inspección consiste en vigilar que se dé un trato igual a hombres y mujeres por lo que a condiciones de trabajo se refiere, y a la adecuada aplicación de las normas que establecen los derechos a favor de las mujeres embarazadas y de aquellas que recientemente han dado a luz y deben alimentar a sus bebés).

XII. 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; (los inspectores, además de la atribución que les confiere esta fracción, tienen la obligación de denunciar ante el agente del ministerio público todos los hechos que sean tipificables de delito, sobre todo en lo referente a el pago del salario mínimo).

### 3.5. El Reglamento de inspección federal del trabajo.

Este reglamento salió publicado en el diario oficial de fecha 10 de noviembre de 1982, las razones por las cuáles se llevó a cabo su expedición fueron básicamente, por un lado, la de crear un ordenamiento más acorde con las necesidades y circunstancias de la época, y por otro, que dicho ordenamiento fuese capaz de regular con precisión y en forma integral la inspección del trabajo.

Los artículos más sobresalientes de este ordenamiento son los siguientes:

Artículo 4. La inspección del trabajo tendrá a su cargo, la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales en materia de trabajo, de la Ley federal del trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. (La principal función de la inspección es la de vigilar que se cumpla con la normatividad laboral contenida en diversos ordenamientos).

Dentro del capítulo IV, al cuál se le intituló "De las obligaciones de los inspectores", es posible localizar disposiciones muy interesantes y que de hecho se hace referencia a algunos de los artículos que forman el mencionado capítulo en las actas que se elaboran con

motivo de las visitas inspectivas, tales preceptos son: 17, 18, 20 y los artículos 21 y 23, los cuáles no aparecen en dichas actas pero constituyen un sustento importante para llevar a cabo las inspecciones.

Artículo 17. Los inspectores del trabajo deberán identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y patrones, así como exhibir en cada caso la orden de inspección correspondiente, expedida por las autoridades del trabajo. (Esta exigencia a los inspectores constituye parte de la seguridad jurídica que requiere el patrón para permitir el acceso a estos servidores públicos que realicen su actividad, con ello se asegura de que sea la persona facultada en el oficio de comisión u orden de visita, también se asegura por medio de credencial con firma y fotografía, la cuál efectivamente debe coincidir con los rasgos físicos de su portador, además de que el nombre que aparece en el oficio de comisión debe ser el mismo que aparece en la credencial).

Artículo 18. Los inspectores del trabajo practicarán las inspecciones que se les ordenen en el lugar de su adscripción, sin embargo tales funcionarios podrán ser desplazados en forma temporal o permanente, de acuerdo con las necesidades del servicio, a distintas regiones del territorio nacional. (Las condiciones de trabajo se vigilan en el ámbito de competencia federal, por ello se pueden realizar visitas en el Distrito federal, en áreas circunvecinas, o en cualquier estado de la república en las materias a que se refiere el artículo 123 apartado A, fracción XXXI de la constitución política de los estados unidos mexicanos; se establece en el precepto que se estudia la obligación de realizar las inspecciones en el lugar de su adscripción, trasladándose los inspectores hasta el propio domicilio de las empresas

o establecimientos).

Artículo 20. Los inspectores del trabajo están obligados en las diligencias que efectúen, a vigilar:

I. Que los centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o licencias de funcionamiento a que se refieren la Ley federal del trabajo y sus reglamentos; (la fracción anterior se refiere, entre otras cosas, a que los inspectores verifiquen que en los centros de trabajo que se visiten se cuente con las autorizaciones definitivas, o bien, los permisos temporales de maquinaria y equipo a fin de prevenir enfermedades y accidentes, así como vigilar que los operadores de gruas viajeras o montacargas cuenten con las licencias que los acreditan como aptos para desempeñar su actividad en los centros laborales).

II. Que los trabajadores que así lo requieran, conforme a la ley federal del trabajo y sus reglamentos, cuenten con las autorizaciones o constancias de habilidad correspondientes expedidas por las autoridades competentes para ello; (con lo que respecta a la capacitación y adiestramiento, ya se mencionó en el capítulo anterior de este estudio, la importancia que tiene el cumplimiento de esta obligación por parte de los patrones, al lograr con ello maximizar la producción y prevenir enfermedades y accidentes, además de coadyuvar a la superación personal de los trabajadores. Una vez prestada dicha capacitación, cada trabajador debe contar con una constancia de habilidades laborales que avale la aptitud adquirida y el tiempo que duró la instrucción).

III. Que en cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la ley federal del trabajo así como su correcto funcionamiento; (estas

comisiones, como ya se ha mencionado en líneas anteriores de este trabajo, reciben la denominación de "mixtas", por estar integradas por igual número de representantes de los patrones y de los trabajadores, se trata de cuatro comisiones: A) la de capacitación y adiestramiento, en lo relacionado con ésta, se verifica que se encuentren registrados los planes y programas, el número de etapas a agotarse, su carácter mixto así como la expedición de las constancias de habilidades laborales; B) la del reglamento interior, en lo que respecta a esta comisión, los inspectores deberán verificar que dicho reglamento haya sido depositado ante autoridad competente, que se encuentre debidamente publicado en las áreas de trabajo y que esté firmado por la representación patronal y de los trabajadores, entre otras; C) la comisión revisora del reparto de utilidades, en esta área se debe vigilar que el reparto haya sido aprobado por esta comisión, de acuerdo a los porcentajes que señala la ley, que se cuente con un proyecto del reparto, que el patrón demuestre mediante la carátula de su último ejercicio fiscal que la cantidad a repartir es la correcta, y que se cuente con los recibos de pago debidamente firmados por los trabajadores, D) y la comisión mixta del cuadro general de antigüedades y escalafón, se debe revisar que dicha comisión haya aprobado un cuadro de antigüedades y posiciones de escalafón en el cuál contenga datos relacionados con el posible beneficio que pueden adquirir los trabajadores con motivo de su antigüedad o preferencia en el centro de trabajo, además que se encuentre debidamente publicado en las áreas de trabajo).

IV. Que los patrones den cumplimiento a las disposiciones aplicables al tipo de trabajo de su establecimiento, atendiendo a la rama comercial, industrial o de servicios, a la que pertenezca; (dependiendo de los caracteres que menciona la fracción anterior, es

obligación de los inspectores revisar diversos aspectos sobre todo en lo concerniente a seguridad e higiene, como lo indican los reglamentos, acuerdos y contratos aplicables).

V. El cumplimiento cabal del contrato, el reglamento interior o el documento en el que se establezcan las condiciones de trabajo, realizando en su caso, las observaciones que procedan; (con respecto a esta fracción es necesario que el visitador se cerciore de que se cumple con lo estipulado en diversos documentos que estatuyen la forma de prestar el trabajo, así como también los derechos a favor del trabajador y del patrón, constituyéndose así las condiciones de trabajo, al notar cualquier irregularidad en estos documentos, se debe reportar a la autoridad correspondiente, e indicar al patrón la forma más sencilla para cumplir con lo estipulado en los citados documentos).

VI. Que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y proponer la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente; (esta fracción versa sobre las medidas de seguridad e higiene que sugiera el inspector y con las cuáles se pretende eliminar actos y condiciones inseguras que pudiesen provocar enfermedades o accidentes de trabajo).

VII. En general, el cumplimiento de los ordamientos aplicables en materia laboral.

Artículo 21. Los inspectores del trabajo colaborarán con los trabajadores y patrones en la difusión de las normas relativas a:

A) Prevención de riesgos de trabajo.

B) Seguridad e higiene.

C) Capacitación y adiestramiento; y

D) Demás materias del derecho del trabajo que por su importancia así lo requieran. (Se puede observar claramente la intención del redactor del artículo anterior consistente en procurar una cooperación plural entre los diferentes factores de la producción, con auxilio de la autoridad laboral, buscando que en los aspectos indicados y considerados como medulares en las relaciones laborales exista una especial atención y cumplimiento de las disposiciones normativas correspondientes).

Artículo 23. Los inspectores del trabajo están obligados a hacer del conocimiento de la autoridad laboral competente, mediante el acta respectiva, de las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que adviertan en los centros de trabajo visitados, así como denunciar ante el ministerio público, los casos de omisión o falta de pago del salario mínimo general a los trabajadores que presten sus servicios en los mismos. (Por medio del acta de inspección que se levanta es que se hace del conocimiento de la autoridad competente de las violaciones a la normatividad laboral, incluyendo las conductas relacionadas al pago de salario mínimo que constituyen un delito sancionado por las leyes penales; una vez elaborada dicha acta es firmada de conformidad con lo acentado en ella por las partes que intervinieron en la diligencia, no obstante que el patrón o su representante se nieguen a firmar dicha acta, ésta tendrá plena validez).

El siguiente capítulo se refiere específicamente

a la práctica de las inspecciones, del cuál destacan los artículos 25, 26, 29, 32 y 38 por su importancia en relación con el tema de estudio de esta investigación.

Artículo 25. Serán objeto de la inspección materia de este reglamento, los centros de trabajo de jurisdicción federal en general, incluyendo a aquellos lugares en donde se dediquen a la colocación de trabajadores, sin importar la denominación que a éstos se le dé, en los términos de la ley federal del trabajo. (Cabe mencionar que este estudio se refiere únicamente a la inspección de las condiciones de trabajo a empresas cuya rama industrial pertenezca a la competencia federal, realizándose inspecciones a los centros de trabajo, atendiendo a la constitución federal en su artículo 123 fracción XXXI, apartado A relativo a ramas industriales).

Artículo 26. Los inspectores para practicar visitas, deberán estar provistos de ordenes escritas en las que se precise el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance. (Es muy importante que el empresario revise cuidadosamente las ordenes de visita, a fin de verificar si efectivamente el domicilio y la razón social que se señala en ésta corresponde al de su empresa o establecimiento, de igual importancia resulta el hecho de que se cerciore del tipo de inspección que le han de practicar; con lo anterior el empresario puede evitar ser sorprendido por falsos inspectores o por aquellos servidores públicos que no les corresponde llevar a cabo la diligencia que indica la orden señalada).

Artículo 29. Al momento de llevarse a cabo una inspección, tanto el patrón como sus representantes y los trabajadores deberán dar todo tipo de facilidades para que aquella se practique, así como proporcionar



la información y documentación que les sea requerida por el inspector y a que obliga la Ley federal del trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables en la materia. (Estas personas que indica la fracción anterior deben otorgar todo tipo de facilidades a fin de desahogar la diligencia en su mejor forma al proporcionar todos los documentos y datos que faciliten al inspector el cerciorarse de que se esté cumpliendo con lo estipulado en materia laboral; en la actualidad se entrega en las empresas o establecimientos una liata que contiene la documentación que les va a ser requerida, a fin de que la tengan preparada y pueda ser observada en forma más ágil por el inspector).

Artículo 32. Para la práctica de las correspondientes visitas, 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. En dicha diligencia, los inspectores deberán cerciorarse de la personalidad de quien representa al patrón, cuando no se entiendan directamente con éste. Asimismo, si el caso lo requiere, el inspector a su juicio, podrá solicitar el auxilio de las comisiones a que obliga la Ley federal del trabajo, o del personal de mayor experiencia del propio centro de trabajo, o bien, la intervención de expertos o peritos en la rama comercial, industrial o de servicios, relacionada con el centro de trabajo que se inspeccione, designados al efecto por la autoridad laboral competente. (Los inspectores deben realizar su visita atendiendo exclusivamente al objeto que se indica en el propio oficio de comisión y sobre las materias que en él versen. Es obligación del visitador verificar que la personalidad del representante legal de la empresa es correcta mediante un poder notarial, o bien, tratándose de un representante patronal, mediante cualquier documento que acredite que fue nom

brado para atender la visita y también que labora en esa empresa. Según el artículo en estudio es opcional la petición del visitador para pedir la presencia de los representantes de las comisiones mixtas, o bien del personal especializado en determinada área comercial, industrial o de servicios).

Artículo 38. Los inspectores del trabajo deberán levantar un acta en cada inspección que realicen, con la intervención de los trabajadores, del patrón o de los representantes de ambos y dos testigos de asistencia, así como de los integrantes de la comisión que corresponda a estos últimos podrán fungir como testigos de asistencia. (En total, las personas que pueden participar en una inspección periódica de condiciones generales de trabajo son:

- A) El inspector (es) federal (es) del trabajo.
- B) El representante legal o patronal de la empresa.
- C) Dos testigos de asistencia designados por el representante a que se refiere el inciso A.
- D) Los representantes de las comisiones mixtas a que se refiere la Ley federal del trabajo.
- E) Las personas que son interrogadas por el o los inspectores para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones que a condiciones de trabajo se refieren.

#### CAPITULO CUARTO

(La revisión de las condiciones de trabajo existentes en las empresas cuya rama industrial es de competencia federal).

- 4.1. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
- 4.2. Tipos de inspección.
  - 4.2.1. Inspecciones periódicas.
  - 4.2.2. Inspecciones extraordinarias.
- 4.3. Factores condicionantes para la eficacia o ineficacia de las visitas inspectivas.

#### 4.1. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

La función de inspección es regulada por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Para la mejor comprensión de su estructura e importancia es necesario hacer referencia a algunos datos históricos y otros que fundamentan su existencia y su actividad.

Por decreto publicado en el Diario oficial de la federación de fecha 31 de diciembre de 1940, se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en ese año, el licenciado Manuel Avila Camacho.

Dicha Secretaría tiene como norma reguladora a el Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cuál fue publicado en el diario oficial de la federación el 13 de diciembre de 1990, siendo presidente de la República el Licenciado Carlos Salinas de Gortari.

Siguiendo este orden de ideas, con fundamento en el reglamento antes citado en su artículo primero, dicha Secretaría tiene las funciones que expresamente le confieren la Ley orgánica de la administración pública federal, la Ley federal del trabajo, así como los Reglamentos, Decretos, Acuerdos y Ordenes del presidente de la República.

Esta Secretaría depende directamente del poder Ejecutivo federal, lleva a cabo sus actividades en forma programada y es encabezada por el Secretario del trabajo y previsión social, contando éste con el apoyo de las dependencias que indica el artículo tercero del Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

una de éstas dependencias es la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, al analizar el artículo 21 del Reglamento interior de la Secretaría del trabajo, en el capítulo tercero de este estudio se explicaron las funciones que tiene esta Dirección; en el presente capítulo se puede observar que de dicho ordenamiento se desprenden cuatro funciones básicas que tiene la Dirección de Inspección, éstas son:

A) Función de vigilancia: esta es la principal actividad que realiza esta Dirección, se trata de confirmar el cumplimiento de las disposiciones señaladas en la reglamentación laboral, por medio de visitas a los lugares de trabajo.

B) Función de asesoría: esta labor se cumple al brindarse la ayuda de asesoría técnica y normativa que se le puede dar a los trabajadores y patrones con el objeto de mejorar los sistemas de trabajo, conforme a las normas legales establecidas.

C) Función de información: se puede considerar a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo como fuente de información, actividad que se lleva a cabo a través de sus inspectores; debido al conocimiento adquirido a lo largo de las visitas que realizan en los centros de trabajo y a las actas que levantan, es que se pueden prevenir conflictos, establecer estadísticas de las empresas y promover así, programas para el desarrollo de la industria.

D) Función de difusión: esta actividad consiste en llevar a cabo una difusión amplia de las disposiciones legales, técnicas y de procedimientos. Dicha difusión se realiza a través de seminarios, campañas, programas de orientación, elaboración de folletos, entre muchos

más.

La Dirección objeto de estudio, en su estructura interna se encuentra organizada en dos Direcciones de área, llamadas Dirección de Inspección y Programación y Dirección de Normas de Trabajo, de cuatro subdirecciones, llamadas Subdirección de Programación y Control, Subdirección de Inspección y Avenimiento, Subdirección de Información y Orientación y la Subdirección de Trabajo de Menores y Especiales; se integra también dicha Dirección de dos unidades y diez departamentos, entre los que encontramos al de Expedición y Registro de Ordenes Inspectivas, al de Avenimiento Padrones de Trabajadores, al de Asesoría y Orientación, al de Trabajo de Menores, entre otros.

Mediante las Direcciones de área, la Dirección General va a coordinar el proceso de inspección.

La Dirección de Inspección y Programación, tiene funciones operativas en las empresas de jurisdicción federal, ubicadas en el Valle de México, apoya y evalúa los programas de inspección realizados en las Delegaciones federales del trabajo de cada una de las Entidades federativas, a través de su Departamento de Inspección Foránea y de la Dirección General de Delegaciones. (Dependencia encargada de coordinar en el interior de la República los programas de trabajo en la Secretaría).

La Dirección de Normas de Trabajo, es la encargada de estudiar, planear y normar las actividades que debe realizar la inspección. Se encarga también de la capacitación del personal inspectivo, reúne las estadísticas de las inspecciones, realiza estudios y recomendaciones, estudia y controla el trabajo de los menores

y los trabajos especiales y difunde las normas de inspección.

Las unidades centrales de la Secretaría. ejercen funciones normativas para las Delegaciones Federales del Trabajo, y operativas y normativas en los alrededores del Valle de México, en donde se localizan gran parte de las empresas de jurisdicción federal, registradas en el Directorio Nacional de Empresas.

En cuanto a la coordinación administrativa, tiene apoyo y auxilio de la Dirección General de Delegaciones.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, coordina dos subcomisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, teniendo como fin estudiar y promover las medidas necesarias para prevenir riesgos de trabajo que pueden producirse en los centros laborales.

La Dirección General participa en las subcomisiones de reglamentación y de difusión, las cuáles se encargan de actualizar y divulgar las normas de seguridad e higiene.

En resumen, dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, como cuerpo técnico, es el órgano fundamental encargado de llevar a cabo la vigilancia y cuidado del cumplimiento de las normas dictadas por el poder público, en cuanto a trabajo y previsión social.

#### 4.2. Tipos de inspección.

Debido a que existe una gran diversidad de fines de la inspección, es que se conciben varios tipos o formas de vigilancia, pero sin duda cualquiera que sea ésta, tiene la consigna de vigilar el cumplimiento de la Legislación laboral.

Se puede considerar a la Inspección del trabajo como un tutor social, encaminado al mantenimiento del orden jurídico laboral.

Del artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo, fracciones II y III, así como de lo establecido en el artículo 27 del Reglamento de inspección federal del trabajo, se desprende que existan varios tipos de inspecciones, tales como las iniciales, las periódicas, las de verificación, las extraordinarias; cualquiera de ellas sobre condiciones de trabajo, o bien sobre seguridad e higiene.

En todos los tipos de inspección se debe realizar o levantar un acta, la cuál debe cumplir con los siguientes requisitos;

A) Requisitos de fondo: están formados por todos aquellos elementos de índole formal del acto jurídico que afecta la validez absoluta del acta de inspección, para que produzca efectos jurídicos.

Cada uno de los requisitos de fondo, se explicarán a continuación, exponiendo las razones por las cuáles se consideran trascendentales para la validez del acta.

I. La orden de visita debe reunir los requisitos de todo acto de autoridad competente, para que se cumpla



lo establecido en el artículo 16 Constitucional, el cuál se refiere a lo siguiente:

Artículo 16. "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito por autoridad competente que funde y motive la causa legal del proce  
dimiento...".

Por lo anterior, es fundamental que la orden de visita se encuentre debidamente dirigida, nombrando a la persona que se desea y su domicilio, así como el fundamento legal y el motivo de la visita.

Se considera a la omisión de estos requisitos como un acto inconstitucional, por ello no tendrá valor jurídico.

II. La identificación del inspector actuante de acuerdo con el reglamento de la materia y con la Ley Federal del Trabajo; en los artículos 17 y 542 respectivamente, señalan que los inspectores tienen la obligación de identificarse plenamente ante los trabajadores y patrones mediante credencial expedida por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la cuál con  
tendrá los siguientes elementos:

1. Nombre completo del inspector del trabajo acreditado.
2. Número de credencial otorgado por la misma dependencia.
3. Fotografía que coincida con los rasgos físicos del portador.

4. Vigencia, que en la práctica nunca excederá de un año contado a partir de la fecha de expedición de la misma.

5. Firma autógrafa legible del C. Inspector.

6. Firma autógrafa del titular de la dependencia que confiera el cargo.

7. Sello de la dependencia que autoriza el documento que contiene el escudo nacional y nombre de la Dirección emisora.

III. Acreditación de las partes: esta acreditación conlleva a la existencia de un requisito de fondo, puesto que también implica el requisito constitucional aludido en la orden de visita, en el sentido de dirigir la orden de comisión al representante legal de la empresa, por lo que esta acreditación deberá ser plena mediante escritura pública, debidamente otorgada ante la fe de notario, y además identificarse con algún documento de carácter oficial; únicamente cuando no se encuentre el representante legal, aún habiendo sido emplazado para atender la visita, ésta podrá entenderse con alguna de las personas que tengan los siguientes cargos: gerente, director o administrador.

En estas circunstancias, es necesario tomar protesta a la persona compareciente, para que se cumpla con los requisitos de fondo a fin de que se produzcan efectos jurídicos.

Por otro lado, la acreditación de los trabajadores se debe llevar a cabo observando las siguientes reglas:

1. Si los trabajadores se encuentran afiliados a algún sindicato, comparecerá el representante común debidamente acreditado con credencial expedida por el sindicato autorizado o por el secretario general de la sección.

2. Si en la empresa no existe sindicato, el compareciente podrá identificarse con credencial expedida por la empresa, o en su defecto con alguna identificación de carácter oficial.

IV. Designación de testigos de asistencia: Dichas personas son las únicas a las que les constan los hechos de lo que se asienta en el acta y por consecuencia, la ausencia de esta formalidad podrá afectar la validez del acta, por lo cuál, el inspector actuante deberá exhortar al representante legal o quien atiende la visita para que designe a dichas personalidades, en caso de no hacerlo, el inspector podrá nombrarlos debiéndose condicionar únicamente a que se trate de personas que se encuentren en la empresa o establecimiento que se visita; la naturaleza jurídica de los testigos reforzarán y complementarán la fé pública de que se ostenta el visitador, y firman al calce del acta al igual que el fedatario.

V. Manifestación de las partes que intervienen en el cuerpo del acta: antes de culminar el levantamiento del acta, se asentarán en su caso las manifestaciones formuladas por las partes, la omisión de estos testimonios puede tener como consecuencia que los comparecientes se nieguen a firmar el acta.

Si después de que el inspector haya invitado a los participantes a hacer uso de la palabra, éstos no tengan nada que manifestar, de esa manera deberá

quedar asentado en el acta. Una vez que se han concluido las manifestaciones de las partes, el inspector sólo anotará algún hecho sobresaliente que pueda mencionarse para completar la actuación, de no existir ninguno así debe exponerlo y dar por terminada el acta con la hora y fecha de su finalización.

Aunque las manifestaciones de las partes son avaladas con la fe pública a través de la firma del inspector, éstas pueden contraponerse con lo asentado en el cuerpo del acta; no siendo motivo para entrar en controversia.

VI. Las firmas de las partes que intervienen en la diligencia: después de leer a los participantes el contenido del acta, el inspector los invitará a firmarla y él mismo la suscribirá.

Las firmas autógrafas que deben aparecer en el acta son:

Al margen; el representante de la empresa, el de los trabajadores y los integrantes de las comisiones mixtas.

Al calce; el inspector suscribirá el acta al finalizar el texto junto a los testigos de asistencia.

B) Requisitos de forma: estos requisitos son aquellos que deben observarse en el cuerpo del acta, los cuales sin afectar su validez facilitan el análisis y el trámite, se refieren más bien a la presentación del documento.

Los requisitos de forma:

Los constituyen el uso de papel u hojas oficiales,

los espacios que deben llenarse y respetarse para el manejo de las actas, el orden en que es recomendable escribir los datos para su fácil interpretación y la cantidad de copias que deben formularse y distribuirse.

El tipo de papel para la elaboración del acta contiene un sello oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, además del escudo nacional en el margen superior izquierdo; también contendrá las siguientes referencias:

Dependencia, sección, mesa, número de oficio y expediente, enseguida contendrá la palabra asunto.

En el renglón "Dependencia", deberá anotarse la Dirección que ordena la diligencia, en este caso se trata de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

En el renglón "Sección", la Dirección de Inspección y Programación, subordinada a la Dirección General y que tiene a su cargo la programación de las visitas.

Se denominará dentro de la referencia "Mesa" el Departamento Inspectivo que es la unidad que coordina las visitas en el Distrito Federal.

El "Número de oficio" se relaciona con la orden de comisión y el "Expediente", consiste en el número otorgado por la Dirección General, este número está integrado de acuerdo con la rama industrial que comparativamente con el artículo 123 apartado A de nuestra Constitución sigue la misma secuencia.

En el rubro relativo al "Asunto", deberá especificarse el alcance y el tipo de la diligencia a practicarse.

El acta de inspección contendrá un margen izquierdo de aproximadamente tres centímetros, a efecto de dejar espacio para las firmas que deberán aparecer, se iniciará con tres guiones y se escribirá a renglón seguido sin dejar espacios, cuando no se ocupe todo el renglón, éste se llenará con guiones, para evitar posibles alteraciones al texto; los renglones específicos a revisar deberán ser enunciados con "negrillas" y abriendo de igual manera con tres guiones. Asimismo se enumerarán las hojas que integran el acta al calce de las mismas.

Si en la redacción del acta aparecieran errores o una palabra que no debe figurar en ella, ésta deberá testarse de la siguiente manera: aparecerá después del error o la palabra testada la frase "se dice", también se utiliza en caso de omisión de un punto por revisar la frase "si digo", cuando se ha utilizado varias veces la primera.

La falta de los requisitos de forma sólo afectará relativamente la validez de dichos documentos pudiendo convalidarse posteriormente.

#### 4.2.1. Inspecciones periódicas.

Estas inspecciones son programadas en periodos aproximados de seis meses, encuentran su fundamento en la L.F.T. artículo 542 y en el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo artículo 17.

A partir del año de 1990, sin más fundamento que el criterio aplicado por las autoridades laborales, cada visita de inspección se dividió en dos partes:

I. Inspección periódica de Condiciones Generales de Trabajo; e

## II. Inspección Periódica de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene.

### 4.2.2. Inspecciones Extraordinarias.

Como su nombre lo indica, éstas se llevan a cabo sin atender algún término específico.

Para llevar a cabo una inspección de este tipo, es necesario el antecedente de una inspección periódica, para la verificación de la maquinaria y equipo existente en los centros de trabajo, o para atender a la petición de los trabajadores interesados, que consideren se están infringiendo sus derechos.

Además de los tipos de inspección que ya se señalaron, existe la inspección inicial, que será dirigida a las empresas de nueva creación y que forman parte del Directorio Nacional de Empresas, es decir, se trata de la primera visita a los centros de trabajo a fin de vigilar que se cumpla con lo dispuesto en la normatividad laboral.

### 4.3. Sanciones que se aplican a los patrones infractores.

El artículo quinto del reglamento que establece el procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones a violaciones a la Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 5. "Recibida de la inspección del trabajo o de cualquier otra autoridad competente, el acta y la documentación correspondiente, las autoridades del trabajo procederán a su valoración y calificación; así como también lo previsto en el artículo 43 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo".

La Dirección General de Asuntos Jurídicos tiene diversas funciones, todas ellas muy importantes, pues se relacionan con la mayor parte de la vida laboral; está facultada para investigar y llevar el procedimiento administrativo sancionador, para el cumplimiento de las normas de trabajo y para promover, proponer y revisar las reformas legales concernientes a la Legislación, además de intervenir en los juicios de amparo en los que la Secretaría sea parte.

En la práctica de todas las atribuciones de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la sección o departamento que tiene mayor actividad es la que se encarga de instaurar el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, el cuál, una vez que se le ha turnado el expediente de la jurisdicción realizada a la Dirección de Normas de Trabajo o al Departamento de Dictamen y Emplazamiento, el acta de inspección es analizada y después de esto el resultado de la misma se manda por medio de un emplazamiento, en el cuál se citan:

Los artículos violados por no dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, dando en el mismo emplazamiento un término de diez días hábiles para contestar el mismo, pudiendo oponer en su caso las excepciones y defensas que le beneficien, así como ofrecer pruebas que desvirtúen las supuestas violaciones, mismas que pueden presentarse en copias fotostáticas, manifestando bajo protesta de decir verdad que concuerdan fielmente con su original.

Cabe destacar que las pruebas que se ofrezcan deberán atender a las reglas mencionadas en el artículo 11 del citado reglamento sancionador.



Para poder dictaminar el correcto monto de la multa que se le aplicará al patrón infractor en caso de que resulte ser responsable de violar la normatividad laboral, dicha persona deberá aportar los elementos necesarios para que la Dirección General de Asuntos Jurídicos determine el monto de la multa que a su criterio el emplazado podrá cubrir.

Lo que sucede en la mayoría de los casos es que el patrón no anexa a su contestación los elementos suficientes para poder definir correctamente la misma, provocando con esto que la misma Dirección tome como base para las multas la mínima estipulada para este fin en la Ley, y sólo en casos excepcionales el máximo, dependiendo también de las violaciones que se hayan cometido y plasmado en el acta.

Una vez efectuada la contestación al emplazamiento, la Dirección General de Asuntos Jurídicos envía a la empresa emplazada el resultado de la contestación al mismo emplazamiento. Por medio de un escrito en el que se mencionan las pruebas que fueron admitidas y las que fueron desechadas, se contesta al interesado, junto con la resolución, la cuál deja en estado de indefensión al patrón toda vez que no se puede defender en contra del escrito de aceptación o desechamiento de pruebas, y notifica con el mismo instructivo la resolución, que por lo general es condenatoria, dicha resolución emitida por la Dirección General de Asuntos Jurídicos se divide en:

A) El resultando; es la descripción del desarrollo concreto del proceso, en el cual se mencionan las pruebas que se rindieron, en su caso, los elementos que se van a tomar en cuenta para dictar la resolución, por lo que se declara cerrado el procedimiento.

B) Los considerandos; en ellos se exponen los fundamentos jurídicos del fallo, se examinan las pruebas y se expresan las razones para condenar o absolver al emplazado.

C) La resolución; se trata de la parte en la cuál se menciona la cantidad en dinero que debe pagar el patrón por incumplir con las disposiciones de ley, ésta se divide en tres puntos resolutivos:

1. Se menciona el nombre de la empresa y el monto a pagar, de conformidad con lo expresado en los considerandos.

2. Se hace la aclaración al patrón de que, no obstante que se le condene, tiene la obligación de cumplir con las disposiciones de ley.

3. Se especifica en dónde tiene que hacer el pago; esto es, en la Tesorería del Departamento del Distrito Federal; quien es la oficina recaudadora autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para ello, conforme al artículo 4 del Código fiscal de la federación.

El patrón tiene la tarea de procurar desvirtuar lo manifestado en el acta de inspección; con relación a esto el artículo 30 del Reglamento de inspección federal del trabajo indica lo siguiente: "Los hechos que hagan constar los inspectores del trabajo en las actas que levanten 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".

El artículo 543 de la L.F.T. se pronuncia en

el mismo sentido al indicar que los hechos que certifiquen los inspectores del trabajo, en ejercicio de sus funciones se tendrán por verdaderos, en tanto no se demuestre lo contrario. Dicho artículo admite la posibilidad de presentar pruebas en contrario, de tal forma que si los hechos que se plasman en el acta de inspección no contienen los elementos esenciales de fondo y forma, señalados en rubros anteriores, puede dar lugar a la improcedencia de la propia acta, dichas pruebas deben ser presentadas ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos en el momento de su estudio, valoración y sanción y podrá determinar ésta que el acta levantada quede sin efectos.

El emplazamiento juega un papel muy importante al hablar de sanciones que se aplican a patrones que infringen la normatividad laboral; se trata del documento en el cuál se notifica al patrón de los plazos que se le conceden para que cumpla con las disposiciones de trabajo, dicho emplazamiento puede notificarse de manera indistinta por correo certificado o personalmente, esta última se ha utilizado con mayor frecuencia a efecto de que tenga mayor validez.

También se utiliza el emplazamiento para que el patrón conozca el término que se le otorga para exhibir la documentación no presentada al momento de la inspección de Condiciones Generales de Trabajo, y se notifica de una manera personal el contenido de este emplazamiento, permitiendo al patrono comparecer de manera oral o escrita a desvirtuar las imputaciones señaladas, por lo que, tratándose de la negativa de inspección, el infractor toma conocimiento de las violaciones en que ha incurrido al momento de la notificación; conforme al artículo sexto del reglamento sancionador antes citado, las notificaciones a cargo de los inspectores del trabajo son

dirigidas a todas las empresas de jurisdicción federal contempladas en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo y conforme al artículo 7 del reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas o violaciones a la L.F.T., el emplazamiento para comparecer a audiencia contendrá:

- A) Nombre del consignado.
- B) Domicilio del centro de trabajo;
- C) Autoridad consignante;
- D) Nombre del inspector federal del trabajo que levante el acta y fecha de ésta;
- E) Circunstancias o hechos que consten en el acta y que se hayan certificado como violatorios;
- F) El fundamento legal de la competencia de la autoridad emplazante;
- G) Preceptos legales que tipifiquen violaciones;
- H) Fecha y hora de la celebración de la audiencia o, en su caso, el término de días hábiles concedidos para comparecer a partir de la fecha de notificación; y
- I) Apercibimiento de que si no comparece a la audiencia de ley, se seguirá el procedimiento en rebeldía, tomándose por ciertos los hechos materia de la consignación.

El artículo 262 del Reglamento General de Seguridad e Higiene, establece al respecto lo siguiente:

Artículo 262. En la notificación respectiva, se señalará la fecha en que tendrá verificativo la audiencia; el plazo para su celebración no podrá ser menor de los días hábiles a partir de la fecha en que sea recibida la notificación; así como también debiéndose cumplir con lo establecido en el artículo 263, del mismo reglamento, el cuál dice: que se debe dictar la resolución fundada y motivada dentro de los cuarenta días hábiles siguientes; esto es posterior a la celebración de la audiencia de ley.

El acuerdo de cierre de procedimiento, también llamado Audiencia de ley, se dá en el momento en que el patrón ya ha sido emplazado y comparece a exponer su excepción y defensas en el término concedido para este fin.

El emplazado puede comparecer a la audiencia personalmente, o por conducto de su apoderado, tratándose de persona física; si se trata de una persona moral, a través de su representante legal o mediante apoderado.

En cualquiera de los supuestos señalados en el párrafo anterior, la comparecencia también podrá hacerse por escrito, acreditando debidamente la personalidad; en la práctica un gran número de audiencias se realizan de acuerdo a el último de estos términos, por economía procesal; toda vez que, el volúmen del trabajo del área encargada de llevar el procedimiento administrativo sancionador no podría darse abasto si se llevasen a cabo en forma personal las audiencias, sin embargo, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

A) Cuando el compareciente actúe como apoderado de personas físicas, podrá hacerlo mediante poder notarial

o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la autoridad del trabajo administrativo;

B) Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; y tratándose de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial y carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que la persona que otorga el poder está legalmente autorizada para ello.

Lo anterior puede tener excepción por parte de las autoridades administrativas del trabajo, siempre que los documentos exhibidos o de las actuaciones que obren en autos, lleguen al convencimiento de que, efectivamente se representa a la persona interesada.

Sólo puede ofrecer el emplazado, en la audiencia, las pruebas que sirvan para demostrar que no son ciertos los actos u omisiones que consten en las actas levantadas por los inspectores del trabajo, y que sean motivo de la consignación, asimismo, para la admisión de pruebas las autoridades del trabajo se deben sujetar a lo siguiente:

A) Las pruebas ofrecidas deberán estar relacionadas con los hechos u omisiones específicos que sean materia de la consignación;

B) Las consistentes en datos o documentos que debieron ser aportados durante la visita de inspección, sólo se admitirán cuando a juicio de la autoridad se demuestre fehacientemente las razones por las cuáles no se aportaron;

C) Tratándose de actos u omisiones susceptibles de reparación posterior, sólo se admitirán las que lleven a demostrar que en la fecha de inspección sí se cumplían las normas presuntamente violadas;

D) En caso de informaciones no susceptibles de reparación posterior, sólo se admitirán las tendientes a demostrar que no se cometían los hechos u omisiones, materia de la consignación en el momento de la visita de inspección;

E) La inspección ocular sólo se admitirá cuando, a juicio de las autoridades administrativas del trabajo se acredite fehacientemente la necesidad de practicarla;

F) En materia de capacitación y adiestramiento en el trabajo, sólo se admitirán los documentos que tiendan a demostrar que se presentaron en tiempo los planes y programas correspondientes;

G) Las consistentes en informes a cargo de otras autoridades, sólo se admitirán cuando el consignado demuestre la imposibilidad de presentarlos por sí mismo y su necesidad e importancia; y

H) No se admitirá la testimonial de los trabajadores, o de su representante sindical cuando hayan resultado afectados con el acto u omisión del infractor.

I) No es posible la admisión de pruebas de tipo pericial en el procedimiento. Las pruebas admitidas deberán desahogarse en el momento de la audiencia. Celebrada la audiencia y desahogadas las pruebas, se dictará el acuerdo correspondiente, se declara cerrado el procedimiento y se turnarán los autos para la resolución; del auto en que conste esta diligencia se entregará copia

al interesado.

La Dirección General de Asuntos Jurídicos emite una resolución, una vez que se ha evaluado y dictaminado acerca del cumplimiento y en su defecto, la no observación por parte de la empresa inspeccionada de las Condiciones generales de trabajo, mismas que quedan establecidas con las formalidades legales para que la autoridad resuelva una controversia, es decir, el esquema que debe seguir toda resolución judicial.

El artículo 14 del Reglamento sancionador, citado ya tantas veces, menciona que las resoluciones que emiten las autoridades administrativas del trabajo deben contener:

- A) Lugar y fecha;
- B) Autoridad que la dicte;
- C) Nombre y domicilio del consignado;
- D) Domicilio del centro de trabajo;
- E) Registro federal de contribuyentes del consignado, en su caso;
- F) Relación de las actuaciones que obren en autos;
- G) Disposiciones legales en que se funde la competencia;
- H) Descripción de las pruebas admitidas y desahogadas;



I) Consideraciones que fundadas y motivadas, derivan de lo alegado y aprobado en su caso;

J) Puntos resolutivos;

K) Apercibimiento para el cumplimiento de las normas violadas; y

L) Nombre y firma de quien la dicte.

Lo mencionado anteriormente, debe notificarse personalmente de acuerdo a la importancia que reviste tal acto.

Existen dos tipos de resoluciones, las cuáles son:

A) Absolutorias: en la práctica resultan ser muy pocos los casos en los que se llega a este concepto, puesto que, ningún patrón cubre en su totalidad el cumplimiento de las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo o sus reglamentos.

B) Condenatorias: que pueden darse, a su vez en dos formas:

I) Resolución en rebeldía: ésta se lleva a cabo cuando el patrón no presentó en el término concedido en el emplazamiento (10 días hábiles) para exponer excepciones y defensas conforme al artículo 7 fracción "I" del citado reglamento, el cuál señala que si no comparece a la audiencia de ley el patrón interesado, seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos los hechos, materia de la consignación.

II) Resolución con comparecencia: se lleva

a cabo cuando el patrón se tiene por presentado en tiempo (dentro de 10 días que marca el emplazamiento), después de haber recibido la visita de inspección extraordinaria, y en este caso comparece ya sea por apoderado o en forma personal, en los términos del artículo 8 del multicitado reglamento sancionador; normalmente las audiencias se llevan de oficio, con la documentación que presente el emplazado, pero aunque el patrón trate de acreditar lo que a su derecho convenga, se le multa por no cumplir en el momento de la visita.

Para la cuantificación de las multas se toman en cuenta los siguientes criterios:

A) Las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas, consideradas para imponer la multa;

B) La gravedad de la infracción cometida del acto u omisión que motive la imposición de la multa;

C) Los perjuicios ocasionados a los trabajadores y a la colectividad, la capacidad económica del sujeto sancionado y la reincidencia, y en su caso;

D) Las circunstancias y razones por las que se aplica al caso concreto el monto de la misma.

Quando los actos u omisiones en que incurran los trabajadores y patrones sean constitutivos de delitos, la autoridad del trabajo, bajo su estricta responsabilidad, formulará denuncia de hechos ante el agente del Ministerio público correspondiente.

#### 4.4. Factores condicionantes para la eficacia o ineficacia de las visitas inspectivas.

El último aspecto que contiene este capítulo, no pretende decidir rotundamente si es o no eficaz la inspección de las condiciones de trabajo, sino más bien, aportar un conjunto de factores que influyen inevitablemente en forma negativa y positiva en esta actividad.

El término causa no puede ser utilizado en un nivel de interpretación general, por tanto, no se puede hablar de causas de la eficacia o ineficacia de las visitas inspectivas de condiciones de trabajo, pues cada causa puede provocar una o más a su vez, y uno o más efectos particulares; por ello se debe utilizar el término factores, el cuál puede aplicarse perfectamente en un nivel de interpretación general.

Una vez aclarado lo anterior, se establecerán algunos de los factores a los que se ha estado haciendo referencia.

I) En primer término, la Constitución política de los Estados unidos mexicanos, no contempla la figura específica de la inspección. Tratándose de una institución de singular importancia, por la función social que realiza, resulta inexplicable la no contemplación particular de la misma; hecho necesario para su mejor regulación y funcionamiento.

II) La Dirección de Inspección y Programación, organiza, estructura y ordena la forma en que se lleven a cabo los diversos tipos de inspección, en periodos aproximados que van de seis meses a un año. El acto de molestia que representa para los empresarios la actividad inspectiva, encontraría una verdadera motivación si se

llevara a cabo en forma más frecuente, resultante de la petición de los trabajadores sobre aquellos hechos que se considerasen como violatorios de sus derechos; petición realizada en forma individual o colectiva; para ello sería necesaria la creación de los dispositivos de información y de aquellos que permitieran a los trabajadores el acercamiento a las autoridades del trabajo a fin de provocar su intervención en una forma rápida y oportuna.

III. En lo que respecta al procedimiento para valorar y calificar las actas que se levantan con motivo de cada inspección y posteriormente a que a sido emplazado el patrón o supuesto infractor, resulta relevante que en muy pocas ocasiones éste es absuelto en forma total. Lo anterior puede tener un carácter ambivalente, pues por un lado, resulta positivo el hecho de que se sancione siempre que se infrinjan las disposiciones laborales, por otro, evidentemente es negativo el hecho de que los patrones incumplan con una u otra condición de trabajo y también lo es el hecho de que exista una presión tan incesante por parte de la autoridad laboral, en contra de los patrones, al infraccionarlos ya sea por alguna u otra violación.

IV. Después de dar contestación al emplazamiento, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, envía a la empresa emplazada la contestación respectiva por medio de un escrito en el que menciona las pruebas que fueron admitidas y las que fueron desechadas, junto con la resolución, lo cual deja al patrón en estado de indefensión, puesto que no se puede defender en contra del escrito de aceptación o desechamiento de pruebas. El reglamento que establece las sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, indica que el patrón puede aportar las pruebas que juzgue necesarias para

desvirtuar los actos u omisiones que se acentaron en el acta respectiva; al negarle la aceptación de determinadas pruebas se está contrariando dicha disposición.

Resulta interesante el hecho de que no se acepten pruebas de tipo pericial, pues pudiera prestarse a malas apreciaciones y generar nuevos problemas de corrupción.

V. Se puede observar que es prácticamente nulo el beneficio que reciben los trabajadores al multar a sus respectivos patrones por la no observancia de la Legislación laboral y reincidir estos últimos en su actitud violatoria, lo anterior demuestra que el sistema de multas no resulta del todo eficaz; más aún si consideramos que las multas que se aplican para que sean corregidas las deficiencias localizadas, pocas veces influyen en el ánimo de los infractores para que en adelante ya no se localicen estas violaciones.

VI. El reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo impone en su artículo 17 la obligación a los patrones de cumplir con los actos u omisiones que se hayan considerado por la autoridad competente como violatorios de los derechos de los trabajadores, no obstante de la sanción a que se hayan hecho acreedores por no acatar las disposiciones laborales al momento de la inspección, lo anterior resulta un factor positivo que procura una mayor eficacia de la actividad inspectiva al exigir al patrón que cumpla con los lineamientos laborales no obstante de la aplicación de la multa respectiva.

VII. No obstante lo observado en el artículo referido anteriormente, existe una pronunciada apatía

de los patrones a cumplir con la normatividad laboral, toda vez que después de realizarse la inspección y en el supuesto de encontrarse violaciones aplicada la sanción correspondiente; se vuelve a visitar el mismo centro laboral localizando las mismas deficiencias o aún, otras nuevas. Es importante aclarar que no en todas las empresas ocurre lo mismo, pero resulta alarmante el hecho de que un gran número de patrones prefieren economizar pagando las multas correspondientes a costa de privar a los trabajadores de las prestaciones que les corresponden.

VIII. Existen diversos factores por los cuales los inspectores del trabajo desvían su actividad, propiciando la ineficacia de su labor y repercutiendo de igual forma en la no observación de las disposiciones laborales por parte de los patrones.

A) En la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo existe el Departamento de expedición y registros de ordenes inspectivas, facilitaría notablemente la labor del inspector el hecho de que se señalara el domicilio del centro de trabajo a inspeccionarse, conjuntamente con un instructivo que indicara la forma más sencilla de trasladarse a esta empresa o establecimiento, toda vez que pierde demasiado tiempo el inspector al tratar de ubicar el domicilio señalado por medio de una "guía del ciudadano", pudiendose facilitar este dato que indudablemente se posee por la experiencia de haber visitado el domicilio en otras ocasiones, siempre y cuando no se trate de inspecciones iniciales.

B) La actividad de inspección la organiza la Subdirección de organización y control, conjuntamente con el Departamento de expedición y registro de ordenes inspectivas, designando a cada inspector del trabajo se lleven a cabo dos inspecciones por día, a saber, la

inspección de las Condiciones generales de trabajo y la inspección de las Condiciones generales de seguridad e higiene, debiendo cumplir en ambas con los requisitos de fondo y forma que ya se explicaron en rubros anteriores, lo anterior indica una carga de trabajo para el inspector notoriamente excesiva, ya que al tratarse de inspecciones extraordinarias o de verificación se les encarga se lleven a cabo dos inspecciones de este tipo en domicilios diferentes, sin duda lo anterior influye de manera notable en la eficacia del trabajo de estos servidores públicos, como ya se explicó en el capítulo II de este estudio, el trabajo excesivo produce fatiga, la cuál merma la capacidad física e intelectual de cualquier persona repercutiendo en la calidad del trabajo que se realiza.

Debiera establecerse un procedimiento para llevar a cabo las visitas de inspección en una forma más simplificada, el cual contuviera el fundamento legal, las personas que intervienen y las violaciones detectadas, ahorrándose un sinnúmero de requisitos, sobre todo de forma que en nada benefician ni al patrón ni al trabajador, y sí ayudaría a la simplificación administrativa.

C) No existe apoyo jurídico a los inspectores federales del trabajo, el inspector es susceptible de conflictos debido a la naturaleza de la labor que realiza, para lo cual requiere un apoyo legal por parte del Estado en caso de su supuesto concurso en actividades que representen responsabilidad para él.

D) Un factor muy importante para procurar que se evite la corrupción en la inspección del trabajo lo es la adecuada retribución económica a los inspectores por la importante función social que realizan, sin olvidar los gastos extras que con motivo de su labor se derivan, como lo son de transportación, alimentación e incluso

de hospedaje tratándose de empresas o establecimientos que se localicen en alguna de las entidades federativas de la República mexicana.

E) En cuanto a la figura del cohecho, tipo penal que frecuentemente se relaciona con la labor de inspección; el código penal para el Distrito Federal en materia del Fuero común y para toda la república en materia del Fuero federal, establece en su artículo 222 que comete el delito de cohecho: "I. El servidor público que por sí o por interpósita persona solicite o reciba indebidamente para sí o para otro, dinero o cualquier otra dádiva, o acepte una promesa para hacer o dejar de hacer algo justo o injusto relacionado con sus funciones; y II. El que de manera espontánea dé u ofrezca dinero o cualquier otra dádiva a alguna de las personas que se mencionan en la fracción anterior, para que cualquier servidor público haga u omita un acto justo o injusto relacionado con sus funciones..." Como se puede observar, el delito se puede considerar con la participación individual de cualquiera de las partes, pero cuando concurren ambas, es decir, el inspector al pedir dinero o cualquier otra dádiva y el patrón al otorgarla, o bién el patrón al ofrecerla y el inspector al recibirla, se está implicando a ambas partes, por ello resulta imposible la denuncia de este delito en total perjuicio de los trabajadores.

F) Debido a la mala organización que existe en la Dirección general, los inspectores realizan actividades que no les corresponden, consistentes en llevar a las empresas o establecimientos los citatorios previos a las visitas o los emplazamientos, una vez realizadas las primeras, siendo el número en promedio de ocho citatorios en domicilios distantes y de diez emplazamientos en lugares igualmente diversos.



G) En cuanto a la preparación de los inspectores, cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo sólo exige al respecto el haber concluido la instrucción secundaria, resulta muy discutible el hecho de reconocer como un nivel de preparación adecuado para ejercer funciones inspectivas el de la educación secundaria, de esta forma no es posible poseer conocimientos suficientes del derecho del trabajo y de la seguridad social.

El artículo 546 de la citada ley en coordinación con el Reglamento de inspección federal del trabajo, establece como requisito para ser inspector el de aprobar un examen de conocimientos sobre las materias señaladas en el párrafo anterior, dicho examen no garantiza que quien lo acredite en realidad tenga un conocimiento vasto sobre las áreas de derecho laboral mencionadas; de tal suerte que los sujetos que cumplan con la nacionalidad mexicana, mayoría de edad y demás requisitos que establece la normatividad del ramo podrán salir libremente a realizar una labor social de índole muy delicado por la representación de los trabajadores y sus intereses que tienen como obligación tutelar.

Los resultados de las inspecciones de trabajo pueden ser más favorables tanto para trabajadores como para patrones, si se exige como grado de preparación a los inspectores el de licenciatura en derecho o el de ingeniería. Sin olvidar que los programas para capacitar a inspectores resultan desgastantes y aburridos, además de que carecen de una sistematización adecuada para transmitir a estos servidores públicos los conocimientos que requieren.

IX. Los patrones están expuestos a recibir las visitas inspectivas, cada vez que la autoridad respectiva las determine como necesarias de tipo extraordi

nario. En muchas ocasiones estas visitas se convierten en una verdadera "cacería de brujas", puesto que su objetivo es el de localizar algún acto u omisión del inspector comisionado, que constituyan un acto de corrupción. Cuando el empresario ya cumplió con la obligación de presentar la documentación relativa al cumplimiento de la normatividad laboral, también debe estar dispuesto a interrumpir su labor normal cada vez que la autoridad inspectiva se lo solicite, para llevar a cabo actividades de "supervisión a inspectores", la cuál no tiene ningún fundamento legal y ocasiona diversas molestias al empresario.

X. Existe una deficiente información acerca de las obligaciones que deben cumplir los patrones, es evidente la falta de programas de información y orientación tanto a patrones como a trabajadores acerca de sus respectivos derechos y obligaciones, información que debe llevarse a cabo a nivel inspector, e información que debe cumplirse a nivel general de Inspección federal del trabajo y Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es obvia la existencia de muchos otros factores que influyen positiva o negativamente en la inspección de la condiciones de trabajo, pero es muy importante que pueden imperar los factores positivos sobre los que no lo son mediante una participación conjunta del Gobierno, de los patrones y de los trabajadores, sin olvidar a la sociedad en su conjunto.

## CONCLUSIONES.

Primera. Se puede considerar a la inspección del trabajo como un tutor social, encaminado al mantenimiento del orden jurídico laboral.

Segunda. Resulta de vital importancia la contemplación específica de la figura de la inspección en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debido a la importante función social que realiza esta institución.

Tercera. La función básica de la inspección es la de vigilar que se cumpla con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, por lo cual resulta necesaria la actualización de ésta, observándose las necesidades reales de cada una de las ramas industriales contenidas en el artículo 527, actualización acorde a los constantes cambios sociales que se observan en nuestro país.

Cuarta. Gran parte de las deficiencias que se pueden observar en la actividad inspectiva se deben a la pobre capacitación que recibe el cuerpo de inspectores y al grado de estudios de los mismos, al tratarse de una labor social tan delicada, ésta debiera estar encomendada a personas con un nivel educativo superior al de secundaria.

Quinta. La fracción IV del artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo señala como un requisito más para ser inspector el hecho de demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones; resulta muy interesante determinar cuándo una persona tiene conocimientos suficientes en derecho laboral, en la fracción anterior

y en ninguna otra disposición normativa se encuentran localizados los criterios que determinen dicha aptitud.

Sexta. Resulta necesaria la aplicación de un procedimiento para el estudio y valoración de las actas de inspección más explícito, toda vez que en muchas ocasiones es la propia autoridad competente para conocer de dicho procedimiento la que se encuentra dudosa e incoherente en su forma de proceder al dictar una resolución de esta índole.

Séptima. Se considera oportuna una reforma al sistema sancionador, el cual obligue a los patrones, no sólo a cubrir la multa respectiva, sino además a corregir las fallas detectadas sopena de aplicar una sanción doble en caso de reincidencia, lo anterior apeándose rigurosamente a derecho y tomando en cuenta que una de las funciones primordiales de la inspección es la de asesorar, buscando educar al empresario sobre sus propios derechos y obligaciones, así como los que les corresponden a sus trabajadores.

#### BIBLIOGRAFIA.

1. ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al derecho del trabajo Cuarta edición, Editoriales de derecho unidas, España, 1981.
2. ALVAREZ, Oscar C. La cuestión social en México; el trabajo. Porrúa, México, 1950.
3. ARCE CANO, Gustavo. Las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje. Porrúa, México, 1938.
4. BAUCHE GARCIADIEGO, Mario. La empresa. Segunda edición, Porrúa, México, 1993.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. - Harla, México, 1985.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas laborales. Trillas, México, 1988.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de derecho laboral. Trillas, México, 1985.
8. DAVALOS, José. Derecho del trabajo I. Segunda edición, - Porrúa, México, 1988.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II, Décima edición, Porrúa, México, 1994.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo. - Tercera edición, Porrúa, México, 1994.
11. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I, Décimo tercera edición, Porrúa, México 1993.
12. DE PINA, Rafael. Curso de derecho procesal del trabajo. Porrúa, México, 1952.
13. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría general del proceso. Segunda edición, UNAM, México, 1989.
14. GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Décimo sexta edición, Porrúa, México, 1989.
15. GUZMAN VALDIVIA, Isaac. Sociología de la empresa. Porrúa, México, 1963.
16. LOPEZ APARICIO, Alfonso. El movimiento obrero en México, antecedentes, desarrollo y tendencias. Porrúa, Mé-

xico, 1952.

17. MARTORELL, Ernesto Eduardo. La transferencia de la empresa: problemática laboral. Depalma, Argentina, - 1993.
18. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de trabajo. PAC México, 1992.
19. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de derecho del trabajo. Vol. I, Porrúa, México, 1967.
20. TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, S. Derecho procesal del trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 1993
21. TRUEBA URBINA, Alberto. El nuevo derecho procesal mexicano del trabajo. Porrúa, México, 1972.
22. VELAZCO, Gustavo. La legislación del trabajo desde el punto de vista económico. Porrúa, México, 1980.

## LEGISLACION.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - Ochentayseisava edición, Porrúa, México, 1989.
2. Ley Federal del Trabajo. Sesentaycincoava edición, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Porrúa, México, 1991.
3. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Comentada por ALDUCIN, Mónica y DOMINGUEZ, Ana Paula. Sista S.A. de C.V. México, 1985.
4. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. STPS, México, 1994.
5. Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. STPS, México, 1994.
6. Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo. STPS, México, 1994.

## JURISPRUDENCIA.

1. CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACION DE LAS. SFJ, Cuarta Sala, Mayo ediciones, Vol. XCII, p. 11.
2. JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA. Cuarta Sala, Séptima época, Vol. sem. 151-156, Quinta parte, Mayo ediciones, México, 1981.
3. JORNADA DE TRABAJO, AMPLIACION DE LA, EN CASOS DE URGENCIA. Cuarta Sala, Séptima época, Vol. sem. 91-96, Mayo ediciones, México, 1976.
4. VACACIONES. COMO SE GENERA EL DERECHO A DISFRUTARLAS. - Cuarta Sala, Séptima época, Vol. sem. 151-156, Mayo ediciones, México, 1978.

## OTRAS FUENTES.

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Vol. II, UNAM, 1982.
2. BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario laboral. Reus, S.A., España, 1988.
3. FERNANDEZ DE LEON, Gonzalo. Diccionario Jurídico. s.e. - Argentina, 1972.

V: B:  
J-20-96  
NV