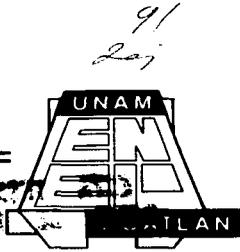




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ACATLAN**

**"FALLAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONADOR EN MATERIA DE TRABAJO"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:
BERNARDO FERNANDEZ SANCHEZ
ASESOR: LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

STA. CRUZ ACATLAN EDO. DE MEXICO

1997





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

PROYECTO DE TESIS.

T E M A

DERECHO ADMINISTRATIVO MATERIA LABORAL.

T I T U L O

FALLAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONADOR EN MATERIA DE TRABAJO.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Me parece de gran importancia el Procedimiento Administrativo Sancionador, por el hecho de que en el mismo se contemplan medidas de prevención Social como es la Seguridad e Higiene, Capacitación Y adiestramiento, INFONAVIT, así como las Normas Generales que se observan en la Ley Federal del Trabajo medidas que indudablemente benefician a los trabajadores tanto en los centros de trabajo como fuera de ellos, y no sólo a éstos también a los patrones, pero esto se dará en la medida en que se aplique adecuadamente el Procedimiento en mención ya que actualmente existen fallas en el mismo, tanto de orden legal como de orden técnico.

O B J E T I V O S.

Se hace necesario que el Procedimiento Administrativo Sancionador se apegue más a la legalidad para que pueda funcionar con más certeza y efectividad en beneficio de los trabajadores, así como también se deberá considerar algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo en aquellos puntos que se tocan en la aplicación de dicho Procedimiento, a fin de tipificar correctamente cada violación y poder exigir al patrón con toda seguridad el cumplimiento exacto de una obligación sea esta de Seguridad e Higiene, Norma de Trabajo o Capacitación y Adiestramiento, etc.

H I P O T E S I S.

La aplicación del Reglamento que Establece el Procedimiento Administrativo Sancionador por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, presenta fallas legales y técnicas que provocan la nulidad de actuaciones en la instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador.

M E T O D O L O G I A.

La metodología en este trabajo, será la que se siga de conformidad a lo que marquen las directrices en la marcha o

desarrollo del propio trabajo, así mismo - - - se incluye el trabajo de investigación, estadística de documentos en biblioteca y los que existen en los diferentes departamentos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o Direcciones de la misma Institución.

MARCO TEORICO CONCEPTUAL.

Poder aportar algunos conceptos a fin de que el Procedimiento Administrativo Sancionador, sea más certero en su aplicación y consecuentemente menos afectado de nulidad.

J U S T I F I C A C I O N .

En el año de 1983 ingrese a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como Analista Laboral Especializado, después como Dictaminador y más tarde como Coordinador de Dictámenes, todo esto en el transcurso de 11 años, tiempo este en que pude darme cuenta que el Procedimiento Administrativo Sancionador, presenta fallas en cuanto a su Aplicación, así como a la legalidad en que se fundamenta, fallas que pueden subsanarse en beneficio de los trabajadores y de los propios patrones.

INTRODUCCION.

En 1983 ingrese al Sector Laboral al Servicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al principio como Analista Laboral Especializado, posteriormente como Abogado Dictaminador, más tarde Coordinador de Dictámenes, los cargos mencionados los he ejercido en lapso de 11 años tiempo este en que por la práctica cotidiana he detectado que en la aplicación del Procedimiento Administrativo Sancionador presenta algunas fallas - jurídicas que son motivo de Demanda de Nulidad, las cuales pueden ser corregidas, en beneficio de los trabajadores.

Por ello mi inquietud y decisión de haber desarrollado el tema motivo de mi Tesis Profesional, y toda vez que el Procedimiento Administrativo es aplicable a nivel nacional, por conducto de cada una de las Delegaciones Federales del Trabajo, - con residencia en cada Estado, Unidades Administrativas facultadas por medio de su titular para instaurar cada una de las etapas de dicho Procedimiento y seguir la secuencia que se origine con motivo de los Recursos Administrativos y Demandas de Nulidad.

Considero de suma importancia e interes el tema abordado, - en virtud de que contiene mucho del derecho social tan buscado para la clase trabajadora mexicana, y tomando en cuenta que --- existe poca literatura sobre el tema y éste es relativamente joven, en

r.

cuanto a su aplicación para regular el cumplimiento de las disposiciones laborales establecidas en la Ley y Reglamentos que de ella emanan, como son las Condiciones de Trabajo, Seguridad e Higiene, Capacitación y Adiestramiento, considero de singular relevancia su estudio y su adecuada aplicación, en beneficio claro; - de todos aquellos mexicanos que lo único con que cuentan es la -- prestación de su fuerza de trabajo.

En el desarrollo del tema, es preciso tener presente, que - este trabajo tiene su origen en el Derecho Administrativo del Trabajo, así como sus fuentes y las ramas del derecho con que se interrelaciona, principiando con su aspecto histórico adentrándose poco a poco a lo que es en sí el Procedimiento Administrativo -- Sancionador, en el que se hará notar, las fallas que a mi juicio lo afectan de nulidad, siendo mi pretensión que tales fallas -- queden plasmadas, así como las propuestas que en algunos puntos se expresan como posibles soluciones.

Cabe mencionar que lo que me impulso a realizar el presente trabajo, es contribuir con mi propio pensamiento y con la -- limitante de mi capacidad al mejoramiento en el aspecto jurídico del tema expuesto.

A MIS PADRES TOMAS (+) Y CELIA,
POR HABERME DADO LA VIDA, CON
ETERNA GRATITUD.

A LOS TIOS GONZALO Y MAURA, POR
HABERME FORJADO EN EL ELITISMO
DEL SABER.

A MIS HERMANOS QUE SIN RESERVA
ME BRINDARON SU APOYO, PARA
FORMARME PROFESIONALMENTE.

**A MI FAMILIA, OLIVA, HUGO Y ADRIAN,
CON AMOR SIEMPRE.**

**A TODOS MIS MAESTROS Y CATEDRATICOS,
CON PROFUNDO RESPETO, POR DARME LUZ
AL CONOCIMIENTO.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO, AMOR Y PASION, ENRAIZADA
EN MI PENSAMIENTO HASTA EL ULTIMO
DE MIS DIAS.**

**IN MEMORIAN.- A LOS MARTIRES DEL
MOVIMIENTO OBRERO, POR LA INSPIRACION
AL DERECHO LABORAL.**

**AL C. LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL,
CON PROFUNDO RESPETO Y AGRADECIMIENTO,
POR SU PACIENCIA Y DIRECCION, EN LA
ELABORACION DE LA PRESENTE TESIS
PROFESIONAL.**

A LOS C.C. LICENCIADOS:

**JOSE MARIA TORRES FELIX
ENRIQUE MARTINEZ HERNANDEZ
JOSE LUIS NUÑEZ JUAREZ
FUNCIONARIOS PUBLICOS DE
VANGUARDIA Y AMIGOS DE
SIEMPRE.**

A ROGELIO Y VICTOR JARILLO
POR COMPARTIR SU AMISTED
Y PROFESIONALISMO.

A LOS COMPAÑEROS DE LA DELEGACION
FEDERAL DEL TRABAJO EN TLAXCALA,
EN ESPECIAL A:
ALEJANDRA GOMEZ CAMPOS
ANA LUISA CERVANTES LOPEZ
MARIA VENANCIA HERNANDEZ M
MERCEDES TOQUILANTZI MEZA
CARLOS SALAZAR
ISAAC VELASCO BENITO
JOSE ALFONSO JARAMILLO PEREZ
POR NUESTRA AMISTAD.

I N D I C E

	PÁGS.
INTRODUCCION	
CAPITULO I. ANTECEDENTES	
a) Ley Federal del Trabajo de 1931 (contexto histórico).....	1
b) Inspección Federal del Trabajo.....	23
c) Ley Federal del Trabajo 1970 y Reformas - Procesales de 1980.	34
d) Reforma Administrativa (Acuerdos Delegatorios).....	39
 CAPITULO II. DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.	
a) Derecho Administrativo del Trabajo.	45
b) Derecho Procesal Administrativo Laboral.....	59
c) Procedimiento Administrativo Sancionador en Materia de Trabajo.....	72
d) Encuadre doctrinal del Procedimiento - - Administrativo Sancionador en el ámbito laboral.	74
 CAPITULO III. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR PROPIAMENTE DICHO EN MATERIA LABORAL.	

PAGS.

a) Violaciones a las Normas Generales del Trabajo, diferencia entre normas y condiciones de Trabajo	81
b) Seguridad e Higiene.	93
c) Procedimiento por Violaciones a Capacitación y Adiestramiento.	104
d) Procedimiento por Violaciones al -- INFONAVIT	112
e) Procedimiento por Violaciones al FONACOT.	120
f) Procedimiento por Violaciones a la Normas del Instituto Mexicano del Seguro -- social.....	124

CAPITULO IV. AUTORIDADES COMPETENTES.

a) Secretaría del Trabajo y Previsión Social	126
b) Dirección General de Inspección	129
c) Dirección General de Asuntos Jurídicos ..	135
d) Delegado Federales del Trabajo	136
e) Dirección Genera de Capacitación y Pro-- ductividad.....	142
f) Tribunal Fiscal de la Federación	145
g) Juzgado de Distrito	146

	PAGS.
CAPITULO V. CARACTERISTICAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN DERECHO DEL TRABAJO.	
a) Acta Inspectiva	149
b) Emplazamiento y Citación para Audiencia.	169
c) Personalidad.	172
d) Excepciones, defensas, pruebas y su desahogo.....	174
e) Resolución.....	178
 CAPITULO VI. ACTA INSPECTIVA COMO GENERADORA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR. (P.A.S.) DERIVADO DEL CAPITULO XI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO....	 187
 CAPITULO VII. CASOS PRACTICOS Y COMENTARIOS FINALES.	
a) Horas de permanencia de los médicos en las empresas.....	215
b) Tiempo de lactancia de las madres trabajadoras.....	219

	PAGS.
c) Tiene elementos propios	224
d) Que se Unifiquen Criterios	225
e) La creación del Procedimiento Adminis- trativo Sancionador.....	229
 CONCLUSIONES	 232
 BIBLIOGRAFIA	 237
 ANEXO 1 Inspección de Condiciones de Trabajo.	
 ANEXO 2 Inspección de Seguridad e Higiene.	
 ANEXO 3 Diagrama Procedimiento Administrativo Sancionador.	

I.- ANTECEDENTES

A) Ley Federal del Trabajo de 1931

Esta Ley es un logro más, alcanzado por todos aquellos que han luchado por la libertad y respeto a la dignidad del hombre.

Para que esta Ley del Trabajo fuera posible, tuvieron que pasar grandes acontecimientos laborales, donde la clase trabajadora se vió envuelta en sangrientas luchas en las cuales perdieron la vida muchos trabajadores que querían un trato justo y equilibrado en la relación laboral.

Pasó mucho tiempo en que el trabajador, se encontró desprotegido frente a la fuerza de los grandes capitales, laborando jornadas inhumanas y extenuantes a cambio de un salario miserable, sin tener derecho a prestaciones económicas en caso de enfermedad o muerte.

Las tres causas que influyeron para que esta situación existiera fueron:

a).- El auge del individualismo (postura filosófica que establece la superioridad del individuo sobre la colectividad).

b).- El crecimiento de los grandes capitales.

c).- El surgimiento del liberalismo económico (que sostenía la Intervención del Estado en las relaciones entre trabajador y patrón).

La lucha obrera por dignificar el trabajo se acentuó en el siglo XIX, al surgir diversos movimientos ideológicos en algunos países, verbigracia:

En España, donde el Movimiento Anarquista Español de 1868 bajo esta corriente ideológica, logra organizar un amplio aparato de masas, especialmente de obreros, convirtiéndose esta corriente en el factor determinante de la lucha política, tanto reivindicadora como revolucionaria, durante un periodo de más de tres décadas. Durante ese periodo, el movimiento sufrió acciones represivas que llevaron casi al desmantelamiento de la organización. El Anarquismo Español no sólo agrupaba a los obreros sino también a los campesinos, para 1902 en la Ciudad de Barcelona España se produce una huelga, demostrando con ello que tanto en la Ciudad como en el

campo, por las presiones represivas, no habían logrado acabar con un movimiento que renació. Para 1907, el movimiento cambiaría de nombre y se llamaría, "Solidaridad Obrera", y para 1910, nuevamente cambiaría de nombre llamándose "Confederación Nacional de Trabajadores" (C.N.T.).

Además del movimiento anarquista español, en Argentina en los años 1885-1889, se deja sentir la característica influencia en Enrico Malatesta, fundando una organización de panaderos e iniciando un proceso organizativo que más tarde se llamaría "Federación Obrera Regional Argentina" (FORA), de tendencia definitivamente anarco-comunista, negando la doctrina del anarco-sindicalismo, al no aceptar la persistencia de los sindicatos después de la Revolución, planteaba al sindicato como instrumento, como medio y no como fin, se negaban a organizarse en un partido o en una organización nacional, estructurada formalmente.

El Anarquismo Argentino, que en repetidas ocasiones se transformó "Federación Anarco Argentina", (FOCA), "Federación Liberaria Argentina", presentó un elevado número de publicaciones periódicas y editoriales, siendo necesario mencionar entre ellos el periódico "La Protesta", fundado en 1897.

En Uruguay en el año de 1875 la sesión de la internacional

Bakunista, inicia un amplio periodo de hegemonía anarquista entre los años 1875-1902, constituyéndose para el año de 1903 la "Federación Obrera Regional Uruguay" (FORU), basadas en sociedades de resistencia o sindicatos de oficio y manteniendo cercanas relaciones con la Forá "Federación Obrera Regional Argentina", se oponen a todos los partidos tanto burgueses como propietarios, y plantean la acción económica. Sostenían que su lucha contra las formas estatales, eran con el objeto de convertirlas en meras funciones económicas, considerándose una "Federación Libre de Asociaciones Libres de Productores Libres", considerándolo como una acción constante que se preparaba para la lucha de fines de siglo, los intelectuales anarquistas del Centro Internacional de Estudios Sociales", funcionaba como centro dinámico que movilizaba a la opinión pública y fortalecía a los sindicatos.

En Uruguay tanto como en Argentina, fueron fácilmente derrotadas las corrientes individualistas.

En Uruguay las tendencias principales del movimiento fueron los finalistas y los inmediatistas, predominando los primeros durante toda la etapa en que el anarquismo fue mayoritario en el medio obrero, dentro del anarco sindicalismo uruguayo, es relevante mencionar la disuasión que se hiciera de la Revolución Mexicana.

Todas estas ideas estaban encaminadas a proponer soluciones que ayudaran a impartir justicia a los trabajadores.

" La Consolidación de Sociedades Industrializadas como la Inglesa y Alemana del siglo XIX, y lo consecuente explotación del trabajo como mercancía genera en estos países una legislación sobre seguridad social, que se finco en una protección al trabajador como componente de una clase social débil frente al capital, por un lado, y, por otro, en la intervención del Estado en el desarrollo de la economía para la obtención de una mayor producción", 1/

En México tuvo que pasar mucho tiempo, para que existiera el derecho del trabajo.

En la época colonial, la situación económica de los trabajadores, derivó de la interpretación, voluntad y carácter de las autoridades Españolas, por tanto la economía de la Nueva España, se sostenía explotando a los trabajadores indígenas y mestizos, las leyes de los indios, en algunas de sus disposiciones trataban de favorecer a los indígenas pero esto jamás fueron tomados en cuenta por los Españoles.

1/ LARA SAENZ Leoncio.- Cuestiones Laborales. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, México 1984, Página 12 y 13.

En el México Independiente, se intentó borrar las desigualdades, la Constitución de 1857, estableció los derechos del hombre ante la sociedad y el Estado. Y señaló que la Ley era superior a todo y que debía obligar, por lo mismo, a la constancia y al patriotismo y aumentar el jornal del pobre, para que se alejara de la ignorancia y el hurto.

El Plan de Iguala, también en uno de sus artículos señalaba que sin distinción de razas (europeos, africanos o indios), todos los habitantes de la Nueva España, eran ciudadanos con opción a tener el empleo que de acuerdo a sus méritos y virtudes pudieran desempeñar.

Empeñándose el país en resolver primeramente sus conflictos políticos, se dejó a un lado la situación obrera, haciendo que ésta, veinte años después fuera todavía más angustiosa para los trabajadores.

Después de la reforma, al pasar el esclavo del obraje libre a la fábrica, sin ningún derecho efectivo, ni protección, se complicaron las relaciones entre el capital y el trabajo; el salario que recibía el trabajador era ínfimo y las jornadas de trabajo eran de 10 y 14 horas.

La industria establecida por extranjeros, funcionaba a base de privilegios y exenciones de impuestos, por lo que el consumo interno era muy precario, debido a la miseria del grueso de la población, y la competencia con esos extranjeros preferidos por la minoría que lo tenía todo, el desarrollo de la industria mexicana era imposible.

No existía una conciencia de clase en los trabajadores, se agrupaban en sociedades mutualistas. Más tarde fue posible que se organizaran en cooperativas, lo que hizo posible que tiempo después se conformara también el círculo obrero, se dice que éste posiblemente fue la primera negociación de resistencia que hubo en el país. Estaba integrado por 8000 socios, los cuales en su mayoría pertenecían a las industrias textiles y manufactureras. Su prestigio se consolidó, cuando empezó a intervenir directamente en los problemas de los trabajadores, como conciliador o árbitro.

Empieza a palpase una mayor conciencia social en el surgimiento de huelgas que se efectuaron en el último tercio del siglo XIX tales como:

- a).- La Fama de Tlalpan en México, D.F., que demandaba jornadas de trabajo más humanas.

- b).- La de los Tejedores de Tlalpan en México, D.F. (1878), que exigía el mejoramiento de los salarios.
- c).- La de La Magdalena en México, D.F., cuya petición era que el trabajador tuviera derecho a un día de descanso.
- d).- La de los Sombreros en México, D.F., que exigían el cumplimiento en el pago del salario, pues la mayoría de las veces se les pagaba impuntualmente.

Ante la indiferencia de autoridades y patronos, los trabajadores no contaban con ninguna protección, contra accidentes, enfermedades o vejez.

En 1904 empezaron a surgir las primeras legislaciones sobre el trabajo. La Gaceta del Gobierno del Estado de México, publicó el 25 de mayo, la Ley de José Vicente Villeda, preparada por Don Franciaco Javier Gaxiola, quedando establecido en ella lo siguiente:

"1.- Cualquier individuo que prestara un servicio a otro sería retribuido diariamente, a esta retribución se le dió el nombre de jornal.

2.- Cuando un trabajador fuese víctima de un accidente que le causara la muerte, una lesión o enfermedad que le impidiera trabajar, la empresa para la cual prestaba sus servicios, tenía la obligación de pagar sin perjuicio al salario convenido, los gastos que originara la enfermedad o la inhumación, proporcionando además a la familia que dependiera del fallecido una suma igual al importe de 15 días de salario".^{2/}

Luego siguió la Ley de Bernardo Reyes en el Estado de Nuevo León, 9 de noviembre de 1906, se dice que esta Ley era una imitación de la "Ley Sobre Accidentes de Trabajo", de Salvador E. Mercado, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Chihuahua el 3 de agosto de 1913, donde se señala que las contiendas por accidentes de trabajo se ventilarán ante "El Juez de Letras de la fabricación judicial a que corresponde en el lugar donde ocurra el accidente" y precisando que se ventilarán en juicio verbal.

El 29 de octubre de 1914, en el Estado de Veracruz, surge la Ley del Trabajo Estatal, del General Cándido Aguilar, y en ella

^{2/} GONZALEZ PRIETO Alejandro.- Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo. 1931. Secretario del Trabajo y Previsión Social.
Pág. 10

se establecía ya la jornada de nueve horas de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, y en materia de previsión social, los patrones estaban obligados a mantener a las escuelas primarias con educación laica y las Juntas de Administración Civil para dirimir problemas entre trabajadores y patrones.

En mayo de 1915, en el Estado de Yucatán el General Salvador Alvarado, decreta que, se establezca un tribunal de arbitraje denominado: Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, y en la exposición de motivos se indica "que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo... que es indispensable dar margen para que patrones y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan atenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio como hasta hoy"^{3/} principios que más tarde se integrarían al Artículo 123 Constitucional, y que en la actualidad perduran.

El día 9 de agosto de 1916, el subsecretario encargado de/
^{3/} NESTOR DE BUEN, Derecho Procesal del Trabajo, México. Editorial Porrúa, Primera Edición, 1988, Páginas 113 y 114.

despacho de la Secretaría de Fomento, ING. PASTOR ROUAIX informó a los gobernadores de los Estados que el Departamento del Trabajo, pasaba a formar parte de esa Secretaría, quedando facultado para estudiar la forma de vida de los peones de las haciendas.

Los habitantes del campo representaban el 65% del total de la población y por ello urgía al poder público dictar medidas que beneficiaran a los mexicanos que se dedicaran al cultivo de las tierras.

De conformidad con el censo agrícola de la época, tres millones de personas se dedicaban al cultivo de la tierra, perteneciendo esa propiedad a poco menos de mil hacendados.

Por otra parte, sólo cuatrocientos mil agricultores poseían pequeñas heredades o disfrutaban de arrendamiento y aparcerías en pequeña escala.

Los campesinos decía Pastor Rouaix, constituyen la porción más importante del pueblo mexicano y su mejoramiento es absolutamente necesario.

Para realizar los altos fines de justicia, que se había

impuesto la Revolución Constitucionalista, acordó que el departamento del trabajo, estudiara la forma de vida de los peones en las haciendas, a fin de que, a la mayor brevedad fueran dictadas las medidas pertinentes que hicieran sentir sus beneficios a la población rural.

Para que esta labor resultara más provechosa, solicitaban la intervención de los Gobiernos Locales, los cuales debían mandar una encuesta en las fincas y propiedades agrícolas, con arreglo a un cuestionario que se les adjuntaba.

Este cuestionario contenía ciertos puntos de interés, entre otros los siguientes:

La Duración de la Jornada de Trabajo. 2.

- " *Cuál era la duración media del trabajo para los jornaleros.
- * Cuáles eran los intervalos de descanso en la jornada normal.
- * Cuáles eran los días de descanso y como los emplea la generalidad de los trabajadores.

- * Ha habido desastres o accidentes en el trabajo.
- * Hay enfermedades dominantes en la región.
- * De que clase de accidentes han sido los más frecuentes y que clase de enfermedades son las que producen."^{4/}

En nuestra Carta Magna del Constituyente de 1917, en su originalidad consagró los derechos sociales de los trabajadores, en su artículo 123, también estableció las bases para que en nuestro país, se señalara la diferencia entre el Derecho del Trabajo, con otras ramas del Derecho así tenemos por ejemplo:

Derecho Civil, éste tiene por objeto regular los atributos de las personas, tales como el domicilio, el patrimonio, la organización jurídica de la familia, el estado civil, etc.

Derecho Constitucional, éste tiene por objeto indicar la voluntad de una nación para salvaguardar su soberanía y decidir su forma de Gobierno.

Derecho Penal, éste consiste en que el individuo en la sociedad pueda causar a ésta un perjuicio y lastimar los intereses generales. El Estado tiene entonces la facultad para prohibirlos,

^{4/} REMOLINA REQUEÑE Felipe.-Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México 1976. Pág. 11.

considerándolos delitos, decretando sanciones o penas en contra de quien los realice, conservando así el orden jurídico.

Derecho Administrativo, éste fija las normas que rigen la prestación de los servicios públicos y la conducta de los órganos encargados de ella, órganos que integran el poder ejecutivo; ya que a éste se ENCOMIENDA en principio la función administrativa.

Derecho Agrario, en esta rama del derecho se reglamenta, la propiedad y forma de explotación de la tierra, pretendiendo la protección de los campesinos. Quedando plasmada esta rama del derecho en el artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Derecho del Trabajo, presupone la igualdad de las partes; apoyándose en hechos consumados de desigualdad entre los trabajadores y los patrones, por ende existió la imperiosa necesidad de igualar a los desiguales en el Derecho Procesal Laboral, pasándose a convertir en la esencia misma del Derecho Social, ya que se ejerce una función tutelar y reivindicatoria de los trabajadores.

El reconocimiento de las diferencias entre las clases tiene su apoyo en nuestras garantías sociales, tratando evidentemente de favorecer a ciertas clases para reparar el equilibrio social y

mantenerlo; es decir dar preferencia al débil y protección al que menos pueda de Tutelar con la fuerza de la Ley y el Amparo del Derecho, a quienes no tienen la posibilidad de defenderse a sí mismo.

Del texto del artículo 123 Constitucional, se desprende, que no se reservó el Congreso de la Unión, la facultad exclusiva en materia laboral, originando en consecuencia que algunos estados promulgaron sus propias leyes en este renglón, en las cuales se vió reflejado, gama de sistemas existentes en el extranjero a principios del siglo, así como de ideas originales sobre la resolución de conflictos; no obstante lo anterior al no existir criterios definidos, provocó que se interpretara el precepto de diversas normas.

Ante la anterior situación, se tuvieron que tomar medidas generales por lo que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en abril de 1926 y marzo de 1927, giró tres circulares dirigidas a los gobiernos de los Estados, manifestándoles que todos los conflictos, obrero patronales que habían surgido en la industria ferrocarrilera, minera, petrolera y textil, serían tramitados y resueltos por el Departamento del Trabajo.

A continuación se señalan algunos de los Estados que en materia de trabajo, promulgaron sus propias Leyes, entre los años de 1917 a 1919.

Aguascalientes.....	6 de marzo de 1928
Campeche.....	30 de noviembre de 1924
Coahuila.....	13 de octubre de 1920
Colima.....	10 de octubre de 1925
Chiapas.....	5 de mayo de 1927
Chihuahua.....	5 de julio de 1922
D. F.....	18 de diciembre de 1915
Durango.....	24 de octubre de 1922
Guanajuato.....	29 de marzo de 1921
Guerrero.....	8 de diciembre de 1919
Hidalgo.....	30 de noviembre de 1928
Jalisco.....	3 de agosto de 1923
Toluca México.....	31 de enero de 1918

Ahora bien, previo a la consumación total de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existen una concatenación de hechos para que dicha Ley fuera Federal, los cuales se mencionan a continuación:

A partir del Congreso de Industriales, celebrado el 4 de

diciembre de 1917, en la capital de la República, se manifiesta la tendencia de que las disposiciones del trabajo tuvieran aplicación general en toda la Federación Mexicana.

En el año de 1921 y 1922 se dan dos iniciativas de Ley, para la Federación del Derecho del Trabajo, éstas fueron presentadas a la Cámara de Diputados, la primera de ellas propuesta por los Diputados Rafael Ramos Pedroza, Octavio Paz y Emilio Aguirre, iniciativa que reformaba el Artículo 123 de la Constitución Mexicana, facultando al Congreso de la Unión para expedir Leyes sobre el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos.

La segunda presentada por los representantes populares Francisco Urias, Emilio Gandarilla y Ramiro Ortega, ésta reformaba la fracción X del Artículo 73 Constitucional, de acuerdo con esta iniciativa de reforma, el Congreso de la Unión, era competente para legislar en toda la República en materia de trabajo, industria minera, comercio e instituciones de crédito, así como para establecer un banco de emisión único.

Ninguna de estas iniciativas fue aprobada, restándose una vez más las posibilidades de aplicar las disposiciones de trabajo en todo el país.

Plutarco Elías Calles en el año de 1925, siendo éste Secretario de Industria y Comercio y Trabajo, propuso al Congreso de la Unión un proyecto de Ley Reglamentaria del Artículo 123 para el Distrito y Territorios Federales, que no fue aprobada por el Senado que se encontraba en funciones de ese año.

En 1927 en los meses de octubre, noviembre y diciembre, los legisladores dieron gran impulso al Derecho del Trabajo, procurando federalizar dichas disposiciones e inclusive propusieron la creación de una Secretaría encargada exclusivamente de la materia.

El 8 de octubre de 1927 fue anunciado en los periódicos de la Capital la iniciativa de reformas a la Constitución General de la República para la Federación de la Ley del Trabajo y la creación de una Secretaría del Trabajo, tal iniciativa fue presentada en la Cámara de Diputados por el Bloque laborista.

"En sesión extraordinaria, del 26 de julio de 1929, en la Cámara de Senadores se dió lectura a las iniciativas de reforma de la reforma de la fracción X del Artículo 73 y el preámbulo y fracción XXIX del Artículo 123 de la Constitución, enviadas por el Presidente provisional de la República Licenciado Emilio Portes Gil.

(Conocidas estas iniciativas como, proyecto Portes Gil^{5/}, las reformas aprobadas por la Cámara de Diputados en sesión del 22 de agosto del mismo año, así como las legislaturas de los Estados, fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929, quedando facultado el Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

El texto reformado de ambos artículos quedó como sigue:

ARTICULO 73 DEL CONGRESO DE LA UNION TIENE LA FACULTAD:

"X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio o instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unico, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución, la aplicación de las leyes del trabajo, corresponden a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas del transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y, por último los

5/ DE BUEN L. Nestor, Derecho Procesal del Trabajo. México. Editorial Porrúa, Primera Edición. 1988. Págs. 129.

trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijan las disposiciones reglamentarias"

ARTICULO 123. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos de una manera general, sobre todo Contrato de Trabajo.

XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella emprenderá seguros de invalidez, de vida de cesación voluntaria de enfermedades y -- accidentes y otras de fines análogos".

En este orden de ideas y después de tantas luchas de -- grupo y de intereses de la clase trabajadora, surge en México la LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, a la cual debe asociar se nombres importantes, como lo es el Presidente Pascual Ortiz Rubio quien la promulgara, pero; es al entonces Secretario de la Industria, Comercio y Trabajo a quien corresponde el mérito de haber sabido llevar a buen fin una nave que en -- con -- tro tiempos difíciles, además se deben de mencionar a los tres especialistas en derecho, que hicieron el trabajo de -- gabinete en aquel entonces los C.C. Eduardo Suárez, Aquiles -- Cruz y Cayetano Luis García, sirviendo como base fundamental, para la Ley Federal de - - - - -

1931, el anteproyecto "Portes Gil", ya que ésta adoptó las disposiciones que contenía dicho proyecto."^{6/}

Don Luis Cabrera, viejo revolucionario comentaba al respecto: "A veinte años de distancia del movimiento armado poco se ha realizado en materia social, la revolución desde mi punto de vista ha sido un tremendo fracaso"^{7/}, comentario que le costara la expulsión del país, y en medio de una gran discusión y expectación, por la crisis económica y política por lo cual el país atravesaba, el 20 de julio de 1931 la Cámara de Diputados aprueba la primera Ley Federal del Trabajo, en lo general, para aprobarla más tarde en detalle.

El 13 de agosto de ese mismo año el Senado de la República, aprueba la Ley Federal del Trabajo, enviándole al ejecutivo para su promulgación, publicándose el día 18 del mismo mes y año en el Diario oficial de la Federación, haciéndose reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, y entrando en vigor ese mismo día.

^{6/} REMOLINA REQUEÑE Felipe.- Op-Cit. Página 70 y 72.

^{7/} GONZALEZ PRIETO ALEJANDRO.- Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo 1931, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Página 65.

Para esta época, la necesidad de la Ley era urgente, y la inquietud de los obreros y sus sindicatos, así como la de los propios patrones era grande, ya que el deseo de los trabajadores era que sus inquietudes quedaran plasmadas en un documento para defender sus intereses, y para los patrones sería el documento que les garantizara un justo equilibrio entre ambos.

La Ley del Trabajo de 1931, surge como fruto de la labor que desde hacia años venía realizando la lucha de la clase trabajadora, siendo ni más ni menos que, el resultado de la experiencia, de la práctica del Derecho Constitucional Obrero, y de la cristalización de los anhelos del pueblo; ya que en dicha Ley se hablaba de la contratación colectiva del Derecho de huelga, de la Jornada de Trabajo, de los accidentes que sufrieran los trabajadores, de la Regulación de los sindicatos, de la indemnización por despido, etc.

Por lo que a estas alturas, siendo la Ley Federal del Trabajo, la culminación de la lucha obrera por equilibrar sus intereses, la misma había cumplido con el contexto histórico de México y para el mundo, como prueba de que no fue obra de la casualidad, ni tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad; mas por el contrario es fuerza viva producto de inquietudes de lucha y acontecimientos laborales llenos de sangre y sufrimiento, de

aquellos que hicieron posible que en la actualidad los mexicanos gocemos de relaciones laborales ~~mediante~~ equilibradas.

B) Inspección del Trabajo

Concepto.- Es una autoridad administrativa del trabajo local o federal que se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, establecidos en la Ley o sus reglamentos, facilitando la información técnica y asesoramiento de los trabajadores y patrones sobre la forma más efectiva de cumplir adecuadamente con las normas laborales a fin de mejorar las condiciones de trabajo imperantes, en cada centro laboral.

La inspección federal o local del trabajo, existe, para desempeñar funciones de vigilancia, asesoramiento e información en los centros de trabajo poniendo en conocimiento a la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observen en dichos centros, y en su caso ordenar las medidas necesarias para que las violaciones que detecten sean corregidas, para que las relaciones entre trabajadores y patrones tengan una mejor armonía.

Se debe hacer mención que la inspección de trabajo, surge en un principio con un carácter coercitivo a cargo del Estado, y que en

la actualidad se le da un matiz mas que duda proteccionista de la clase trabajadora toda vez que tiende a darles proteccion indirecta en cada uno de los centros de trabajo haciendo que se cumplan las disposiciones establecidas en las leyes y reglamentos de la materia, siendo posible con esto que el trabajador tenga mejores condiciones en los establecimientos laborales para desarrollar su trabajo; teniendo asi una proteccion minima en cuanto a su seguridad tanto en lo manual como en su integridad fisica, cumpliendo una funcion importantisima en el derecho del trabajo, como lo es el propio Derecho Social, proporcionando en tal virtud una funcion altamente social, que es la esencia misma del derecho del trabajo.

La Inspeccion del trabajo queda a cargo de la Secretaria del Trabajo y Prevision Social, los gobiernos de los Estados y el Departamento del Distrito Federal, en sus respectivas jurisdicciones y que en nuestra Ley se otorga las facultades en los articulos 540 y 541 del ordenamiento mencionado, los inspectores del trabajo operan de oficio o peticion de parte, con mandato de sus superiores jerarquicos llevando a cabo su funcion en cada uno de los centros de trabajo, previa identificacion que los acrediten como tales, y durante las horas de trabajo que puede ser diurno o nocturno, pudiendo interrogar a los trabajadores sin la presencia de testigos, podran exigir la presentacion de libros, registros o documentos, que

obliguen tener en poder del padrón a los trabajadores, las normas de trabajo; sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo, sean éstas de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, generadores de vapor, etc., a fin de que se eliminen los defectos que existan en las instalaciones y en los métodos de trabajo cuando constituyan una violación a las normas legales o un peligro para la seguridad y salud de los trabajadores, de todo lo cual dichos funcionarios levantarán una acta de su actuación haciéndola del conocimiento de sus superiores jerárquicos dando por ciertos los hechos que en tales actas de levanten en tanto no se demuestre lo contrario, según lo preceptuado en el Artículo 543 de la Ley Federal del Trabajo.

Inspección en la Epoca Colonial.

"En este día (26 de enero de 1576), se dió un mandamiento de alguacil a Marcos Carpinteiro, indio natural de la parte de San Juan, para que tenga cargo de amparar y recoger los naturales y otros oficiales que trabajen la hora de Reginozeli de esta Ciudad que acudan a la obra de dicho monasterio y no consienta se les hagan agravios y les paguen su trabajo y jornal por tiempo de un año primero siguiente"⁸/

"Para el año de 1632, el 20 de mayo, el Márquez de Cerralbo, por mandato de su excelencia, Luis Tovar Godínez, nombró jueces veedores, para que en las ciudades de los Angeles, Tlaxcala, Cholula y Guexotzinco, vigilaran los obrajes, ya que se habian tenido noticias de que los indios eran encerrados y aprehendidos contra su voluntad. Algunos estando en éstos desde su niñez. Para atajar dichos daños, se comisionó a los mencionados jueces a las ciudades mencionadas anteriormente, para que visitaran los OBRAJES y TELARES en todos los contornos que se hubieren fundado, ya que sea de paños, soyales, jergas y otros goneros como de ropa, lana, sombreros, panaderias y tenerías y observasen si se guardaban las ordenanzas del buen gobierno y administración, recibimiento para ello las informaciones de oficio o a petición de parte que fuera necesarios para averiguar la verdad de las noticias que habian llegado a su excelencia"^{9/}

Los antecedentes de la inspección del trabajo se remontan al año de 1521 en México (Nueva España), datos que constan en el "General de Parte" que existe en el archivo general de la Nación. En esa época no se conocía propiamente como inspección, pero las

8/ 9/ ZAVALA Silvio y CASTELO Mario, Fuentes para la Historia del Trabajo en la Nueva España. Editorial Chesmo. Tomo I y VI, México 1980. Pág. 66 (Tomo I) 575, 576 y 577 (Tomo VI)

funciones que desempeñaban algunas personas como el alguacil, los jueces veedores o comisionados, consistían en vigilar el trabajo que desempeñaban los indios, con los principales caciques o mandones, con el fin de que se les tratara bien, que se les pagara por su trabajo y se cumplieran las ordenanzas del buen gobierno. Tales acciones se desprenden de lo escrito en el contexto histórico de la Nueva España.

Así fue como surgieron las primeras formas de inspección hechas a los obrajes (centros de trabajo), los cuales tiempo después fueron revolucionando hasta las formas de inspección que actualmente se conocen.

Los comisionados (Jueces veedores), tenían facultades amplísimas para que los dueños de los obrajes permitieran la vigilancia en tales centros de trabajo, además estos comisionados podían conforme a derecho excusar las penas y sentencias, en los casos en que el obrajero no cumpliera las ordenanzas del buen gobierno.

Inspección del Trabajo en el México Independiente

En los albores del principio del siglo XX, en el año de 1911

18 de diciembre, se crea el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, la cual en su artículo V ya incluía a dos inspectores que ganarían como salario diario la cantidad de \$850 pesos; más tarde y en esa misma década el 9 de agosto de 1916, siendo subsecretario encargado del despacho de la Secretaría de Fomento. El Ingeniero Pastor Rovaix, señalaba que los campesinos constituyen la porción más importante del pueblo mexicano y que por eso, su mejoramiento era absolutamente necesario, por esta razón solicita a los gobiernos locales, den a practicar encuestas en las fincas y propiedades agrícolas, con arreglo a un cuestionario que se les adjuntaba a fin de vigilar entre otros los siguientes puntos:

- 1.- ¿Cuál es la duración media del trabajo para los jornaleros?
- 2.- ¿Cuál es la duración media de los trabajos a destajo?
- 3.- ¿Cuáles son los intervalos de descanso en la jornada normal?
- 4.- ¿Cuáles son los días de descanso y como los emplean los trabajadores?
- 5.- ¿Ha habido desastres o accidentes en el trabajo?
- 6.- ¿De qué clase son los accidentes y con qué frecuencia se dan?
- 7.- ¿Hay enfermedades dominantes en la región?

- 8.- ¿Cuáles son las enfermedades y que las producen?
- 9.- ¿Se proporciona alojamiento? ¿En qué condiciones?
- 10.- ¿Los trabajadores son dueños de las casas que habitan?
- 11.- ¿Hay hospital?
- 12.- ¿Hay médico y bótica?
- 13.- ¿Cómo se sostiene el hospital?
- 14.- ¿De qué están construidas las casas de los trabajadores?
- 15.- ¿Hay tiendas de raya?
- 16.- ¿Hay escuelas en esa región?^{10/}

Después de haber tomado posesión como Presidente de la República, el General Plutarco Elías Calles en el año de 1928, reorganizó administrativamente la Dirección del Trabajo dependiente de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, quedando dividida en las siguientes oficinas: De Investigaciones e Informaciones sociales, de Inspección, de Industria Minera, de Industrias Varias no especificadas y profesiones diversas, agregados obreros en el extranjero y la de colocación y administración.

Para el año de 1931, surge la Primera Ley Federal del Trabajo donde se plasma en sus artículos 402 al 406, que los inspectores del

^{10/} REMOLINA REQUEÑI Felipe.- Op. Cit. Página 21 y 22.

trabajo cuidaran en todos los centros de trabajo se observan el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos tanto en las obligaciones que incumban a los trabajadores como de los patrones, y aplicar sanciones si éstos no las cumplen garantizando así las buenas relaciones entre patrones y obreros, poniendo especial atención en que el trabajo nocturno de menores y mujeres no se efectuara, poniendo en conocimiento de sus superiores las faltas que se cometieren a fin de que fueran castigadas; además de que el cuerpo de inspección, visitaría a las empresas de día o de noche previa identificación, solicitando todo tipo de documentos y registros que les obligaba la Ley, y al efecto se levantarían actas de su actuación, anotando en ellas las irregularidades que se haya detectado. Cabe destacar al respecto que la Ley en cuestión se cumplía a petición de parte ya sea verbal o por escrito, regiéndose los inspectores por un reglamento que sería expedido por el Ejecutivo Federal o los Ejecutivos Locales según el caso; contemplándose estos razonamientos en la propia Ley de 1931, en sus artículos 402 - 406.

En 1932 se crea el Departamento Autónomo de Trabajo con el fin de que la Ley de una mejor aplicación a las inquietudes de los trabajadores a fin de que sean más efectivas; y que en su artículo 2o. de la propia Ley, entre otros contemplan la Oficina de Inspección, correspondiéndole vigilar el cumplimiento de las leyes y

reglamentos laborales, efectuando inspecciones en los centros y lugares de trabajo, pequeña industria o familiar, y consignando a las empresas por violaciones a las disposiciones legales laborales.

En la adición por decreto de fecha 10 de enero de 1934 publicado en el Diario oficial de la Federación el día 20 del mismo mes y año a los inspectores, se les da la categoría de autoridad, concepto que se establece en el artículo 334 fracción V de la propia Ley Federal del Trabajo.

En 1940 el C. General Manuel Avila Camacho, entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, acuerda, que, el Departamento Autónoma del Trabajo, para el rango de Secretaría de Estado, llamándose desde ese tiempo Secretaría del Trabajo y Previsión Social, nombre con el cual hasta la fecha se conoce, en donde el Departamento de Inspección seguía apareciendo igual y con los mismos fines que en 1932.

Actualmente el Departamento de Inspección se le conoce con el nombre de Dirección General de Inspección, categoría que se le dió el 8 de abril de 1970; correspondiéndole a esta Dirección de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, facilitar información técnica y asesorar a trabajadores y patrones sobre la manera más

efectiva de que se cumplan con las disposiciones laborales, poner en conocimiento de las autoridades correspondientes las deficiencias y violaciones que existían en los centros de trabajo, y por último, realizar estudio y copiar datos procurando en todos estos casos la armonía de los factores de la producción.

En las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 24 de diciembre de 1974, se faculta a los inspectores para denunciar ante el Ministerio Público a todo empresario que deje de pagar o pague cantidades inferiores a las fijadas como salario mínimo a sus trabajadores; facultad que se recoge del Artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo, de donde se desprende que los Presidentes de las Juntas Especiales, Federales o Locales, así como los inspectores del trabajo, tienen la obligación de denunciar ante el representante social, a los patrones dueños de negociaciones industriales, agrícolas, mineras, comerciales, de servicios que haya o de pagar, el salario mínimo general a los trabajadores a su servicio; en la práctica no se lleva a cabo, sin embargo existe la fundamentación legal, para que lo anteriormente dicho se pueda ejercer plenamente.

Los inspectores del trabajo pueden ser del ramo federal o local, que en materia de trabajo serán nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión social, vía Dirección de Inspección, y los

inspectores locales serán nombrados por los gobiernos de los Estados; y la función de ambos será la de vigilar que en los centros de trabajo se cumpla con los lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y Reglamentos de la materia, y las obligaciones que se deriven de dichos ordenamientos legales se harán cumplir a fin de que las relaciones obrero-patronales sean de respeto y reciprocidad, ahora bien, para que los inspectores puedan realizar legalmente sus funciones, se establece en los artículos 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo, el fundamento y la forma en que se deben de desarrollar sus actividades, que éstos previa identificación visitaran a las empresas o establecimientos en los horarios de trabajo diurno o nocturno, pudiendo interrogar al personal sin la presencia de testigos, y exigir la presentación de libro u otros documentos que por la propia naturaleza de la empresa debe de tener en su poder, sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento o cualquier situación que ponga en peligro la seguridad o salud de los trabajadores o las instalaciones de la propia empresa.

Es indudable que las funciones de inspección, tienen un carácter puramente administrativo de ahí que el artículo 563 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Que los hechos certificados por los inspectores del trabajo, de las actas que levantan en ejercicio

de su función, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario". Las bases legales para que los inspectores realicen su función se encuentran reglamentadas en los artículos 440 al 550 de la Ley de la materia, donde se especifican las atribuciones, obligaciones, responsabilidades y funciones de estos funcionarios, además de su propio reglamento en el caso de los inspectores federales, emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, apareciendo en el Diario Oficial de la Federación el día 10 de noviembre de 1982.

c) Ley Federal del Trabajo 1970 y Reformas Procesales de 1980.

Primero: El 24 de abril de 1972, se reformó y adicionó los artículos 97, 110, del 133 al 151 y 782 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y de esta modificación nació el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinado a la adquisición, construcción, reparación y mejoramiento de casas-habitación para los asalariados, los cuales son financiados a través de un 5% que los empresarios entregarán a la Institución, de conformidad a los salarios de los trabajadores, el fondo constituye también una caja

de ahorro para los trabajadores que participan, actualmente se establece en la Ley que por aportaciones en el INFONAVIT se les descuenta por Ley el 1% de conformidad a la reforma del 7 de enero de 1982.

Segundo: El 9 de enero de 1974 se reforman los artículos 90, 97 en lo que se refiere a la fracción IV, 103, 110 y 132, adicionado a la Ley del Artículo 103 bis, creando esta reforma un nuevo organismo de utilidad social, siendo este el Fondo de fomento de Garantía para el consumo de los trabajadores, organismo que se encarga de otorgar a los asalariados financiamiento para la adquisición de bienes de consumo duradero o pagos de servicios a través de créditos institucionales baratos y oportunos, obligándose los patrones a efectuar las deducciones correspondientes de los salarios de los trabajadores, y hacer entrega de éstas a la Institución Bancaria acreedora, o en su caso directamente a FONACOT, de conformidad a la fracción XXVI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Tercero: En el mismo año de 1974 el 30 de septiembre, se modifican los artículos 516 fracción V, 570, 571 fracción I y II, 573 fracción III y V, se adicionaron los artículos 399 bis; 419 bis; la fracción VII del artículo 450 y las fracciones VI y VII del 561,

se transformó sustancialmente la regla de revisar los contratos de trabajo cada dos años, permitiendo que las asociaciones sindicales lo hicieran anualmente, pero sólo referente a los tabuladores de salarios por cuota diaria, y que lo mismo se observará para los contratos Ley.

Cuarto: La cuarta reforma a la Ley tuvo por objeto hacer congruente el derecho que reformó el artículo 43 de la Constitución Política, con la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 531, 601, 622, 623, 633, 637, fracción II, 650, 656, 659, 660 fracciones V y IX, 661, 663, 668, 669, fracción II, 670, 674 fracción I, 742 fracción I (B) y 887, ésto es que los territorios de Quintana Roo y Baja California Sur quedaron elevados a la categoría de Entidades Federativas y en consecuencia las disposiciones que hacían referencia a su reforma de gobierno fueron adecuadas a lo dispuesto por la Constitución General de la República, cambiándose la denominación de gobernadores de Territorio por el de Gobernadores de Estado.

Quinto: La reforma del 24 de diciembre de 1974, promovido por el actor obrero de la Cámara de Diputados, tuvo por objeto obligar jurídicamente a los empresarios de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios a entregar íntegramente

los salarios mínimos de sus trabajadores y en caso de incumplimiento aplicar sanciones con penas que van de los 3 meses a los 2 años de prisión y multa de \$ 2 a 10, 000.00 pesos, - asimismo se facultó a las autoridades del trabajo, como son los inspectores, presidentes de la Junta, para denunciar ante el Ministerio Público a todo empresario que deje de pagar o - pague cantidades inferiores del salario fijadas como mínimo; en esta misma fecha aparece en el Diario Oficial de la Federación un decreto que reformó el artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo, a través del cual se faculta a las comisiones regionales y a la comisión nacional de los salarios míni mos, para fijar los salarios mínimos profesionales.

Sexto: El 31 de diciembre de 1975, la Ley Federal del - Trabajo, sufre otra reforma a los artículos 87 y 501 fraccio nes III y IV, en el artículo 87 se establecía que los traba- jadores gozarían de un aguinaldo anual de 15 días de salarios por lo menos pagado antes del 20 de diciembre y los que no - tengan un año, se les pagará proporcionalmente el tiempo --- trabajado; y en el 501 fracciones III y IV, se trata de quie nes tienen derecho a recibir la indemnización a falta de -- cónyuge supérstite.

Séptimo: Por último el 2 de julio de 1976 se reformo y adicionó la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 28, 29,

bis; 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748, 770 y 771 de ellos se trata lo referente a la formulación de objeciones por parte de los trabajadores a las declaraciones presentadas por los patrones a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, debiendo aquellos dar cumplimiento a la resolución que dicte dicha dependencia, independientemente de que el patrón la impugne, así como las reformas por virtud de las cuales se faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para establecer Juntas Especiales en distintos puntos de la República, en las zonas industriales de jurisdicción federal y competencia territorial, tratándose de conflictos jurídicos individuales, el trabajador podrá acudir indistintamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o bien ante la Junta Especial de la jurisdicción correspondiente.

La Ley Federal del Trabajo y sus reformas a partir de 1970, ha sido el sistema normativo, que en materia de trabajo la sociedad mexicana se dió a sí mismo, constituyendo uno de los medios que apoyan el progreso de la economía nacional y la elevación de la vida de los trabajadores, a través de la armonía de principios e instituciones, la regulación de los problemas de trabajo la determinación de los beneficios mínimos que debe corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación en las normas de trabajo para las mujeres y menores de edad, la

consideración de algunos trabajadores especiales como la de los deportistas profesionales, la ordenación de los principios sobre los riesgos del trabajo, el reconocimiento a la federación de las libertades de coalición sindical y huelga, la declaración de la obligatoriedad de negociación y de la contratación colectiva, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un Derecho Procesal Autónomo, éste último como lo más destacado del año de 1980.

Reformas Procesales del 1^o de mayo de 1980.

En este renglón tuvo como primordial importancia la reforma y modificación de los títulos catorce, quince, y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo y que además la reforma y reubicación de los artículos de la misma Ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, que consiste; en obligar al patrón a dar aviso al trabajador en forma escrita de las causas del despido. El proyecto de estas modificaciones y reformas elevó el número de artículos que contenía la Ley de 1970 de 891 a 101, pero lo importante de esto no era en sí el número de preceptos que se agregaron, sino su contenido en los

cuales lleva a cabo una verdadera revolución procesal, toda vez que aparecía por primera vez en el derecho objetivo de idea de tutelar el derecho individual de trabajo y el fin inmediato era que existiera una igualdad entre las partes.

En las reformas en cuestión no debe dejar de mencionarse a los principales protagonistas, siendo éstos los C.C. Lic. Pedro Ojeda Pauyada entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, el joven Jurista Jorge Trueba Barrera, ya fallecido, a quien debe el proyecto de la reforma, Guillermo González López quien fungía en aquel entonces como Subsecretario "A" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Maestro Pedro Cervantes Campos, quien era entonces Director General de Asuntos Jurídicos de la misma Secretaría.

El análisis de la reforma procesal entre sus características más notables, son entre otras, la concentración procesal en donde se reúnen en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; el impulso procesal a cargo de la autoridad, así como la tutelar que deberían de ejercer las Juntas de Arbitraje sobre los trabajadores, imponiéndoles la obligación de mejorar las demandas de los mismos, incorporando nuevas acciones derivadas de los hechos expuestos y

agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor que la debida, principio que se recoge del artículo 695 de la Ley Federal del Trabajo vigente, diciendo por último que las reformas de 1980 fueron positivas toda vez que han sido útiles y favorables a la clase trabajadora.

D) Reforma Administrativa

La reforma administrativa surge como una necesidad de actualizar las cuestiones laborales y adaptarlas a las circunstancias de la época laboralmente hablando, y se refiere a las disposiciones jurídicas sobre trabajo y previsión social: que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emite, a fin de mejorar las cuestiones de trabajo administrativas que benefician a los trabajadores, tal es el caso de los acuerdos delegatorios que se amplían más adelante en este mismo inciso.

Acuerdos: Previo a entrar en materia de los acuerdos que son base esencial del trabajo que se presenta, se hace relación de la reforma a reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 con tales acuerdos.

Siendo que las reformas a la Ley de 1970 incluyen entre otros, el Fondo Nacional de la Vivienda, la Capacitación y el Adiestramiento y la Seguridad y la Higiene, derivada de las fracciones XII, XIII y XV de la Constitución General, y que se consagran los mismos conceptos en el numeral 132 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones XV, XVI, XVII y XXVI y siendo que los principios rectores del trabajo se encuentran en toda la regulación laboral, siendo éstos una obligación para los patrones como se constata en el artículo 132 de la Ley en cuestión, motivo por el cual la lógica de los principios es impartir la justicia social para las dos partes que conforman una relación de trabajo. Y si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1970 se modifica y se reforman el aspecto procesal, motivo por el cual se hace necesario que en el ámbito administrativo laboral se hagan algunas reformas para poner en práctica las obligaciones que de la misma Ley emanan tanto en la jurisdicción federal como en lo local y hacer cumplir las ideas consagradas en la propia Ley, y así proporcionar a los trabajadores un equilibrio más equitativo en las condiciones de trabajo que imperan en cada centro laboral y es por ello que en razón a lo vertido se señalan los acuerdos siguientes.

Primero: La reforma administrativa en el ámbito laboral se hizo presente en la década de 1970, cuando la Secretaría del Trabajo

y Previsión Social, da a conocer el 22 de junio de 1977 en el Diario Oficial de la Federación lo siguiente: "EL ACUERDO QUE ESTABLECE LA ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LAS DELEGACIONES FEDERALES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL", en donde su punto primero, establece las funciones que a partir de esta fecha tendrán las delegaciones.

Entre otros; señala en la fracción I, ejecutar a nivel regional los programas de la Secretaría de acuerdo a los criterios técnicos que formulen las unidades administrativas, y en la fracción II establece practicar inspecciones programadas y extraordinarias. Por otro lado en el punto NOVENO del acuerdo dice que los delegados deberán realizar todos los aspectos que se requieren para el cumplimiento de las funciones consignadas a sus respectivas unidades.

Con los puntos mencionados en el acuerdo aludido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asienta el precedente para dar los primeros pasos a fin de que en un futuro inmediato se llevará a cabo el procedimiento Administrativo Sancionador, toda vez que se asignaba a los señores Delegados que se practicaron inspecciones programadas y extraordinarias, aún cuando no se especificaban en que materia o de que forma se haría.

Segundo: Posteriormente por ACUERDO No.01-2778 de fecha 30 de abril de 1981 publicado en el Diario oficial de la Federación, el día 20 del mismo mes y año se faculta a los Delegados de los Estados, que dentro de su ámbito territorial instauren el procedimiento y apliquen las acciones que correspondan por violar las normas de la Ley Federal del Trabajo y sus ordenamientos reglamentarios; de este acuerdo delegatorio de facultades se observa la desconcentración territorial para dar vigencia a la aplicación de sanciones que correspondan por violaciones a la Ley Federal del Trabajo y de sus ordenamientos reglamentarios, dejando vigentes los acuerdos 1-26, 45 y 01-1769 publicados en el Diario Oficial de la Federación, el 22 de junio de 1977 y 20 de abril de 1979 respectivamente, referentes a la misma.

II.- DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO

A. Derecho Administrativo del Trabajo.

La doctrina ha utilizado diversos criterios para dar un fundamento y señalar en el campo de la aplicación lo que es el Derecho Administrativo.

Durante el siglo XIX el criterio predominante fue el de la existencia soberana o poder público, sosteniendo que es un derecho especial para regular las relaciones entre el Estado y los particulares, porque tratándose de personas desiguales, una de ellas con voluntad superior a la de los individuos, que es en lo que consiste la soberanía del poder público.

Este primer criterio se completó haciendo una distinción entre los diversos actos que el Estado realiza, separándolos en dos categorías: Actos de Autoridad y Actos de Gestión, admitiéndose así que en unos casos el Estado obra dictando órdenes, prohibiciones, reglamentaciones, imponiendo su voluntad en tanto que en otros actúa como particular pudiéndolo hacer en la administración de sus bienes.

De esta distinción dice Berthélemy, Dr. en Derecho Administrativo, que "El Derecho Administrativo sólo era necesario y tenía su campo de aplicación cuando se trataba de realizar actos de autoridad, dejando al Derecho Privado la regulación de los actos de gestión"^{11/}

Para los distinguidos juristas Duguit, Jeze y Bonnard, de la escuela llamada del Servicio Público, como fundamento y justificación y límite de la existencia del Derecho Administrativo, así para Duguit el servicio público es: "Toda actividad cuyo cumplimiento debe ser asegurado, regulado y controlado para los gobernantes, porque el cumplimiento de esta actividad es indispensable para la realización y desarrollo de la interdependencia social y es de tal naturaleza que no puede ser realizada completamente sino por la intervención de la fuerza gubernamental".^{12/}

Jeze, considera el servicio público como la piedra angular del Derecho administrativo cuando dice:

11/ 12/ FRAGA Gabino, Derecho Administrativo del Trabajo. México, D. F., Editorial Porrúa. Pág. 21. y 22.

"Que para dar satisfacción regular y continua a una categoría de necesidades de interés general, los agentes públicos pueden aplicar los procedimientos de Derecho Público o sea un régimen jurídico especial y que la organización del servicio público puede ser modificada en cualquier momento por las leyes y reglamentos sin que ningún obstáculo insuperable de orden jurídico pueda oponerse".^{13/}

Finalmente para Bonnard con la misma tendencia que Duguit y Jeze afirma que: "Los servicios públicos son organizaciones que forman la estructura del Estado", y agrega que "Para emplear una comparación organicista se puede decir que los servicios públicos son las celdillas componentes del cuerpo que es el Estado" y que "considerando desde el punto de vista realista, el Estado se presenta como constituido por el conjunto de los servicios públicos".^{14/}

Se puede decir que no hay una exactitud o criterio único del cual haya surgido el Derecho Administrativo ya que como se vislumbra en los criterios siguientes son diferentes según se aprecia.

Administración.— Según el Diccionario de la Real Academia es la: Acción de Administrar, Gobernar, Regir, Administrar la República, Administrar los bienes ajenos.

En efecto, se mencionan algunos criterios de reconocidos tratadistas en la materia, como son:

Fraga Gabino, considera al Derecho Administrativo como la rama del Derecho Público que regula la actividad del Estado que se realiza en forma de función administrativa.^{15/}

Villegas Bisavilbaso, señala que es un complejo de normas y de principios de Derecho Público interno que regulan las relaciones entre los entes públicos y los particulares, o, entre aquellos entre sí, para la satisfacción concreta, directa e inmediata de las necesidades colectivas, bajo el orden jurídico estatal.^{16/}

Silva Cimma Enrique, considera que el Derecho Administrativo tiene por objeto la creación, organización, funcionamiento y supresión de los servicios públicos, la regulación de la actividad

^{15/} ^{16/} ACOSTA Romero Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, México, D.F., Editorial Porrúa, Pp. 8, 9 Y 10.

jurídica de la administración del Estado y la determinación de las atribuciones y deberes de éste para con sus habitantes.^{17/}

Posada y Colmeiro, señalan que es el conjunto de leyes administrativas que tienen por objeto la organización y la materia propia de la administración.^{18/}

Duguit y Jeze, señalan que es el conjunto de normas que regulan los servicios públicos.^{19/}

Acosta Romero Miguel, dice que es "Un sistema normativo con profundo contenido consuetudinario espiritual y ético, que sirve de instrumento a una determinada sociedad humana, para encauzar y regular la interferencia intersubjetiva de sus componentes, así como las relaciones con otras sociedades humanas, en busca de la realización de los fines comunes y en vista de valores que le son correlativos como la justicia, la libertad, la seguridad y la justicia social"^{20/}

17/ ACOSTA Romero Miguel. Idem, Página 8 y 9.

18/ ACOSTA Romero Miguel. Idem. Página 8 y 9.

19/ ACOSTA Romero Miguel. Idem, Pagina 8 y 9.

20/ ACOSTA Romero Miguel. Idem. Página 10.

Para Miguel Acosta Romero, el Derecho Administrativo puede darse en dos facetas, desde su muy particular punto de vista, un amplio genérico y otro estricto y formal. Así tenemos que:

El Concepto Amplio.

Es el conjunto de normas de derecho que regulan la organización, estructura y actividad de la parte del Estado, que se identifica con la administración pública o poder ejecutivo, sus relaciones con otros órganos del Estado, con otros entes públicos y con los particulares.

El Concepto Formal o Estricto.

Es el conjunto de normas de Derecho Público que regula el Poder Ejecutivo, administración pública y su actividad.

En el primer concepto como se puede apreciar no se ha calificado a las normas si son de Derecho Público, Privado o de Derecho Positivo considerando que la administración pública se regula por un sinnúmero de normas técnicas, costumbre, uso,

contratos, etc., que constituyen en determinado momento la base jurídica que sirve al Estado para realizar sus finalidades.

Del segundo concepto, deviene un tanto formal y no abarcaría todas las relaciones que pueda tener la administración pública; sin embargo, la mayoría de los tratadistas están acordes con él, éstos son: Villegas Basavilbaso, Enrique Silva Cimma, Gabino Fraga, entre otros.

Ahora bien en razón a lo anterior debemos dedicar una atención especial que le corresponde como base fundamental del Derecho Administrativo, y nos referimos a las funciones del Estado, siendo estas tres fundamentales, el Ejecutivo, el Jurisdiccional y el Legislativo. Hablar de las funciones del Estado es hablar de la función administrativa que ejerce éste, en los regímenes Constitucionales modernos no hay coincidencia entre la división de funciones y la división de poderes, por tanto definir la función de Estado en cada una de sus principales funciones por el órgano que las realiza es igualar con criterio superficial actos que intrínsecamente se diferenciaron uno del otro, pero existe en ellos la singularidad de estar realizados por el Poder Ejecutivo, lo cual equivale a pensar que en las distintas funciones que ejerce el Estado se producen idénticos efectos de derecho, caracterizándose

con ello que la finalidad primordial del Estado es la función administrativa, atendiendo a las necesidades que son propias del Estado actual, ya que aún y cuando las tres funciones que éste realiza representadas en los Poderes Ejecutivos, Legislativo y Judicial, sean independientes en su forma de organizarse y de actuar, son parte de un todo y se complementan para lograr el engranaje y funcionamiento del Estado, perfeccionándose con la colaboración de estas tres funciones.

Dentro de las funciones que ejerce el Estado no sólomente ejecuta por medio de la administración sino que también se encarga de proteger la población y el territorio de su soberanía, y conservar el bienestar material, social y moral de un pueblo, realizándose estas funciones de una u otra forma, bajo un orden jurídico.

Ahora bien, se habla con frecuencia de actos ejecutivos, como una función especial del Estado revistiendo dos modalidades en esta opinión o bien se expresa con los términos "Función Ejecutiva", una función que se opone a la Legislativa, y que abarca, tanto la que hemos llamado función jurisdiccional como la función administrativa, o bien se refiere a la misma función administrativa estimando que debe de ser llamada ejecutiva, por provenir normalmente del Poder

Ejecutivo, de la misma manera que a las que regularmente provienen de los Poderes Legislativo y Judicial se les llama respectivamente función legislativa y función judicial o jurisdiccional.

Para Miguel Acostas Romero, "El nacimiento de la personalidad del Estado concomitante y nace paralelamente con el ente social, es decir, al constituirse un Estado independiente, soberano y autodeterminarse, tiene desde ese momento, personalidad jurídica, que no es ni una ficción, ni una creación abstracta del derecho".^{21/}

Tomando como base la personalidad jurídica del Estado, como una realidad palpante, éste ejercita sus derechos y obligaciones en un ámbito geográfico determinado, que puede ser amplio o restringido, según se trate de la importancia del ente público y de su objeto, pudiendo abarcar todo un territorio, una parte de él, o sin circunscribirse a una ciudad, o a límites más pequeños habiendo la necesidad de una sede permanente para los órganos de administración y representación de la propia persona ejercitando los derechos y obligaciones inherentes al propio Estado.

^{21/} ACOSTA Romero Miguel. Op. Cit. Página 88.

Los entes colectivos para expresar la voluntad social, necesitan tener órganos de representación y administración, caso concreto del Estado, ejercitando derechos y encomiendas que se les ordenen, dichos órganos obviamente variarán mucho en cuanto a su número, composición, estructura y facultades toda vez que como lo hemos venido desglosando, el Estado soberano tradicionalmente funciona con los tres poderes, Legislativo, Ejecutivo y Judicial; siendo en el Municipio, el Ayuntamiento y en los órganos descentralizados los consejos de administración y director general.

Partiendo de los anteriores principios y dándose un programa general de lo que es el Derecho Administrativo, de cuales son sus funciones y en qué consisten las mismas; y que con respecto a la Ley, ésta única y exclusivamente corresponde a una de las funciones del Estado que se encuadra en el Poder Legislativo, con algunas excepciones como es el caso del Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, que es el propio Poder Ejecutivo quien se encarga de ponerlo en vigencia, y que mientras que la Ley opera con funciones jurisdiccionales en la materia específica de cada una de ellas, el Reglamento o Reglamentos operan con funciones puramente administrativas, es decir dirimen controversias donde no hay acción jurisdiccional.

En todo este acontecer de circunstancias aparece el Derecho Administrativo del Trabajo, del cual trataremos de dar una breve explicación variando algunas cuestiones respecto a este singular derecho.

En el Derecho Mexicano aparece establecido en la Carta Magna el Derecho del Trabajo en su artículo 123, dando garantías muy importantes a los trabajadores, --- tales garantías tienen categoría Constitucional, evitando así ser violadas a través de las Leyes ordinarias o medidas administrativas, y --- así gracias a la valiente decisión de un puñado de hombres que en aquel entonces eran diputados, 1917, los principios del Derecho del Trabajo alcanzan jerarquía Constitucional, y protegen el trabajo humano, por primera vez en el mundo, en consecuencia, el artículo 123 Constitucional es la directriz fundamental de impartir plena protección al mejor patrimonio del hombre que es su trabajo.

Se puede decir que no hay una exactitud o un criterio único del cual haya surgido el Derecho Administrativo del Trabajo, así tenemos que:

Es necesario imponer la potestad del Estado, para que las normas del trabajo se cumplan lo más acertadamente posible dentro y fuera de los centros de trabajo.

La imperatividad del Derecho del Trabajo según se deduce del párrafo anterior, impone el Estado, dentro de sus múltiples funciones, la de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de todos los empresarios las violaciones que hubiere encontrado a fin de que las corrijan y cuando la recomendación no sea acertada, imponer las sanciones que autorice la Ley surtiendo así sus efectos plenos la imperatividad del Derecho del Trabajo, en beneficio de la clase trabajadora y de justicia social. Caso concreto en el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, que mucho tiene de imperatividad social, laboralmente hablando.

Ahora la vigilancia que se hace a las normas de trabajo, se cumple principalmente por la Inspección del trabajo, que se encarga de vigilar las eficiencias y violaciones que observe en las empresas o establecimientos y que comprobadas esas deficiencias o violaciones, éstos darán parte a sus superiores o a las autoridades competentes, a fin de que, ésta previo el procedimiento legal, debe de proceder a la aplicación de la sanción que corresponde y que se establezca en la Ley o en los Reglamentos.

Así en esta secuencia de hechos y realidades en el ámbito

del Derecho del Trabajo, es indudable que el Derecho Administrativo de los trabajadores es regulado por el marco legal del artículo 123 Constitucional, correspondiendo la aplicación de las normas de trabajo a las autoridades encargadas del ramo, que pueden ser locales o federales según el caso tal y como lo marca la fracción XXXI del propio artículo, apareciendo en consecuencia la administración pública en el terreno laboral, por lo que está obligado en este trabajo a plantear los principios de Derecho Social que se persiguen al aplicar el orden jurídico en la administración del trabajo, principios que concuerdan con la idea fundamental que plantea el Maestro Alberto Trueba Urbina, de lo que es el Derecho Administrativo del Trabajo.

Así tenemos que el primer principio, se refiere al conjunto de condiciones mínimas de trabajo que presuponen elementos de igualdad para los asalariados que son: El salario, la jornada, la vivienda, la higiene y la seguridad en el trabajo, la protección de menores y mujeres, la participación y la seguridad social.

El Segundo principio es: la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, que se refieren especialmente a la protección del salario y la participación de utilidades, la sindicación de trabajadores y patrones, la contratación colectiva.

El Tercer Principio es: Organización y Distribución de las facultades y competencias a órganos para la administración pública del trabajo, en el cual se distinguen no sólo las formas referidas a las autoridades laborales, y de servicio social, sino también algunas otras como las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, de la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las empresas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje la Administración de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Vivienda, las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, y que actualmente se integra además, los Inspectores del Trabajo, así como la Dirección General de Asuntos Jurídicos, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, éstos últimos en el ámbito puramente administrativo del trabajo, etc.

Los principios anteriores dan una clara idea, de la modernización a que ha llegado el Derecho del Trabajo, y que parte de esa modernización ya --- es una realidad en las relaciones laborales de los trabajadores y patrones y que al aplicar el Procedimiento Administrativo Sancionador, cuando los patrones no cumplen, las normas de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento. Se está haciendo cumplir éste Derecho.

B. Derecho Procesal Administrativo Laboral.

Tomando en consideración, que en este trabajo, es parte fundamental lo concerniente al proceso administrativo, creo necesario anunciar algunas definiciones o conceptos, de lo que es el Proceso de Tratadistas de reconocido prestigio en materia de Derecho así tenemos que:

Para Benjamín Blasco y Rafael L. Alcázar. - "En sentido etimológico gramatical de proceso (del latín *procedere* *Processus*), es una serie de actos o acontecimientos que se substituyen unos a otros, en sentido jurídico su significación es más reducida; puede entenderse como instrumento constitutivo por una sucesión de actos jurídicos mediante el que se pretende la actuación del Derecho Objetivo con atribución tutelar instrumental a un órgano del Estado".^{22/}

Para Chioyenda.- "El proceso es el complejo de los actos coordinados al fin de la actuación de la Ley, por parte de los órganos de la jurisdicción, está pues constituido el proceso por la serie de actos del Juez y de las partes encaminadas a la

^{22/} Blasco Benjamín y Rafael L. Alcázar, Derecho Procesal Laboral, México, D.F., Editorial Librería General 1974, Pp. 1.

realización del Derecho Objetivo. Estos actos considerados en su aspecto interior y puramente formal constituyen el procedimiento".^{23/}

Para Juan Meléndez y Pidal.- "El procedimiento consiste en una serie de reglas ordenadas, según las cuales deben desarrollarse en forma reglada y armónica, los actos procesales, en tiempo sucesivos, como máxima garantía de los litigantes, del juzgador y del cumplimiento del derecho, material. El proceso, es el medio por conducto del cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los tribunales, en orden al ejercicio de una acción procesal, facilitando la actuación y su ejecución del derecho material o sustantivo, y juicio es la actividad propia peculiar del juez, por medio del cual, al relacionar entre sí dos o más ideas las alegaciones de las partes, los hechos y fundamentos de derecho, deduce aquél determinadas conclusiones".^{24/}

El Maestro Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, da la siguiente definición: "Es una serie de actos jurídicos que se suceden en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí para el fin u objetivo que se quiera realizar con ellos, lo que da unidad al conjunto y vinculación a los actos".

^{23/} BLASCO Benjamín y Rafael L. Alcazar.-Idem. Página 15.

^{24/} Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, México D.F., Editorial Porrúa.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, dice: "Los términos proceso, procedimientos y juicio, se confunden frecuentemente, aún por personas en quien pudiera suponerse cierta formación jurídica, es preciso, por lo tanto aclarar que, en modo alguno, no debe de confundirse el proceso con el procedimiento, que es tan sólo el aspecto externo puramente formal, de los actos jurídicos procesales; ni tampoco con el enjuiciamiento, que etimológicamente y jurídicamente se deriva de juicio.

En efecto, el juicio en su aspecto jurídico procesal se constituye por el complejo de las actividades procesales del juez, no es el juicio la controversia o disputa de un negocio entre dos partes ante el juez, sustanciada y determinada con arreglo a derecho, como lo creían los antiguos comentaristas Moresa y Navarro, porque la controversia a disputa es el objeto del proceso, el negocio sustancial o tema sobre el cual la jurisdicción se ejercita, y no el juicio mismo.

La doctrina procesal moderna señala la existencia de un proceso sin litigio, aunque lo normal sea que el proceso se basa en una divergencia de criterio de dos personas y que aquella que haya sido lesionada en sus derechos reaccione por medio de la demanda, en muchas ocasiones la lucha y la controversia no son

consustanciales con el proceso, pues de un lado hay muchos procesos en los que no se litiga, en los que lejos de ésto, el demandado permanece en completa pasividad y hasta reconoce la pretensión adversa.

También existen litigios jurídicos que se solucionan no precisamente por la vía del proceso civil, sino por el acuerdo privado del arbitraje, por acto de jurisdicción voluntaria, por falta de la autoridad administrativa o por cualquier otro medio.

En el derecho del proceso cabe el juicio, incidentes y actos de jurisdicción voluntaria. El proceso es el litigio controversia. El contenido por tanto, insistimos no debe de confundirse el juicio en el proceso; en síntesis, el proceso es instrumento de la actividad intelectual del juez, y el litigio una modalidad quizá la más importante del objeto de esa misma actividad jurisdiccional.

El concepto moderno del proceso es muy amplio, por eso se estudia muy bien, no sólo como medio para la realización de las justas pretensiones del demandador, sino como el filtro a través del cual, pasan depurándose y sistematizándose los principios generales del derecho, la íntima filosofía la cual de acuerdo con las inmortales palabras de Cicerón "BAURIENDO ESTJURIS DE CIPLIRIA"

El Derecho esta en el Desarrollo de las Normas Ordinarias. El término proceso tiene un concepto genérico: es el momento dinámico de cualquier fenómeno en su devenir; pero jurídicamente significa: El conjunto de actividades necesarias al desenvolvimiento de la función jurisdiccional, en otras palabras, el proceso supone una serie de actos de voluntad de las partes y del juez, desarrollados dentro de marcos jurídicos con objeto de obtener la sentencia que ponga fin del conflicto de intereses. Esta idea del proceso revela claramente, su composición de actos jurídicos, derivados del ejercicio de la acción procesal, que persigue un mismo fin: la actividad del derecho. Y puesto que tales actos, porque procede hacia ese fin, se los denomina procedimientos, se puede definir el proceso, como un procedimiento reglamentario jurídicamente, el objeto del proceso es la actuación de la Ley es por eso que el fin del proceso ha de estar por encima de las particulares pretenciones que en el mismo se deduzcan, y que no puede ser otra más que la estricta aplicación de la Ley al caso concreto planteado de manifiesto el imperio del derecho mediante la función jurisdiccional".^{25/}

Es indudable que la mayoría de los tratadistas enfocan el concepto de proceso, en una misma dirección, ya que

^{25/} TRUEBA Urbina Alberto.- Manual Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrúa. Págs.243, 244 y 245.

independientemente de la definición que le den desde su muy particular punto de vista, la idea está muy clara, porque de cada una de ellas se desprende la intención, de que el proceso crea, modifica y extingue derechos, y que en particular el Maestro Alberto Trueba Urbina explica con más amplitud lo que es el proceso, es por ello que comparto y estoy de acuerdo con él, ya que de alguna forma el Procedimiento Administrativo Sancionador que es el trabajo que me ocupa, encuadra en los conceptos del Ilustre Maestro:

Otros Tratadistas como:

Francisco Carneluti.- Dirá que "Llamamos proceso a un conjunto de actos, dirigidos a la formación o la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal de las personas interesadas (Jueces: Oficio Judicial)".^{26/}

26/ ACOSTA Romero Miguel.- Derecho Procesal del Trabajo. México, D. F. Editorial Porrúa. Pp. 18.

Para Piero Calamandrei.- Proceso es: "La serie de las actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional".^{27/}

José Becerra Batista, dice que: "El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa, resuelve entre las partes una controversia sobre derechos sustantivos".^{28/}

Para Jaime Guasp, ilustre procesalista español, el proceso no es más que: "Un instrumento de satisfacciones pretensiones".^{29/}

Al respecto se puede decir, partiendo de las anteriores definiciones o conceptos que, el proceso en función de la protección de los bienes de la vida, este crea, modifica o extingue derechos, pues además de ser un instrumento para forzar el cumplimiento de las obligaciones, entre los entes, en controversia, crea certeza jurídica, en las relaciones humanas, asegurando la conservación de situaciones de hecho y modificando las relaciones jurídicas de cada caso en particular, y que para el caso en particular de

^{27/} ACOSTA Romero Miguel.- Idem, Página 18.

^{28/} ACOSTA Romero Miguel.- Idem, Página 18.

^{29/} ACOSTA Romero Miguel.- Idem. Página 18.

Procedimiento Administrativo Sancionador es fundamental los conceptos de los distinguidos tratadistas ya que en dicho procedimiento, se modifican derechos y se entabla una controversia, como se verá más adelante en este trabajo.

Dentro de este mismo capítulo, es necesario mencionar lo que es el Derecho Procesal, toda vez que es parte esencial para el mejor entendimiento de lo que es el Derecho Procesal Administrativo Laboral.

Así tenemos que, el Derecho Procesal dice Valenzuela Arturo.- "Presupone conceptos que como los de derecho, persona jurídica, capacidad jurídica, personalidad y representación, son comunes a todas las ramas del derecho". ^{30/}

El mismo Valenzuela Arturo.- Dice que el Derecho Procesal, es "El conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del órgano jurisdiccional y de quienes intervienen en el proceso, para satisfacer los intereses jurídicos que han quedado insatisfechos por la existencia de un conflicto jurídico.

30/ VALENZUELA Arturo.- Derecho Procesal del Trabajo, México. Buenos Aires, Editorial José M. Cajica, S.A. Pág. 71 y 73.

Estableciendo por lo mismo, las formas y los medios con los que se realiza en los casos concretos, la tutela que ha establecido en el derecho material, corresponde a un interés jurídico no satisfecho.

En menos palabras. El derecho procesal objetivo regula la función jurisdiccional en todos sus aspectos^{31/}

Al efecto, Benjamín Blasco y Rafael L. Alcázar, dan el concepto entre lo que es el proceso y el procedimiento, Juicio y Litigio, como es presión de un cambio en la concepción del Derecho del Proceso, la distinción del concepto de ambas palabras tiene su importancia; proceso del latín PROCESUS es la sustanciación del verbo, PROCEDERE que a su vez, prioritariamente dió vigencia a procedimiento; en tal sentido la primera se deriva de la segunda.

"El procedimiento es la concatenación de los autos procesales, la tramitación pudiendo enlazarse en uno solo varios procesos (Acumulaciones de acciones y de actos), y a sensu contrarios, puede existir procedimiento sin proceso o en función, pero separado de este acto de conciliación). El matiz distintivo principal estriba en

31/ VALENZUELA Arturo.- Idem. Página 71 y 73.

que la palabra procedimiento va asociada a una consideración externa de la actividad procesal; desde este punto de vista es concepto más amplio, pues encuentra aplicación en cualquier rama del derecho. El Procedimiento Administrativo".^{32/}

Partiendo de los anteriores conceptos puedo decir que, el Proceso Laboral es una función jurisdiccional no administrativa, y tiene por objeto resolver controversias, mientras que el proceso administrativo sancionador es simplemente la secuela de actos administrativos para la imposición de una sanción como medio de prever la observación de la norma, y si existe un recurso en contra de la resolución de la autoridad es para aportar a derecho el conjunto de actos que ésta realizó o adecuar la función a la Ley, pero no hay conflicto Estado contra particular, por tanto no puede haber derecho procesal porque éste regula la administración de justicia, no la impartición administrativa del Gobierno.

Como lo dice el Maestro Alberto Trueba Urbina "El Derecho Administrativo del Trabajo, desde el punto de vista jurídico, se integra por dos clases de normas: Las leyes sustantivas y los

32/ BENJAMIN Blasco y Rafael L. Alcázar. Op. Cit. Página 48.

reglamentos, en tanto que el proceso administrativo se regula por normas objetivas contenidos en los mismos leyes y reglamentos, las reglas de procedimiento destinadas a la aplicación de las normas administrativas laborales de carácter sustantivo, Leyes y Reglamentos de la materia, forman parte del conjunto (...),

En el Procedimiento Administrativo de Trabajo imperó a principio de tutela obrera (...) Imponiendo generalmente a los patrones el cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo respecto a los salarios, descansos, medidas preventivas o de seguridad etc., que no implica reivindicación, sino tutela social en la vía administrativa, independientemente de los Tribunales del Trabajo.

En cierto sentido el proceso administrativo laboral se manifiesta entre el infractor de la Ley Laboral y la autoridad administrativa pública que conoce del caso infraccionario, mismo que impone la sanción quedando ubicada dentro de la típica jurisdicción administrativa que revisó la violación a las normas protectoras de la jornada, salarios, de higiene y previsión social, protección de mujeres y menores, etc.

Los trámites respectivos son eminentemente procesales ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y Direcciones Locales del

Trabajo, a las que incumbe conocer, en su carácter de autoridades administrativas públicas con funciones sociales, de los mencionados procedimientos.

'El Proceso Administrativo del Trabajo impera el principio de tutela obrera, en cuanto que a través de actos procesales y reglas de procedimiento se obtiene el establecimiento de contrato-ley que mediante la fuerza sindical obrera consigue el mejoramiento económico de los trabajadores superando las normas laborales, o bien se impone generalmente a los patrones el cumplimiento de las leyes y reglamentos del trabajo respecto a salarios, descansos, medidas preventivas o de seguridad, etc., que no implica reivindicación, sino tutela social en la vía esfera administrativa, independientemente de los Tribunales del Trabajo"33.

Partiendo de las ideas claras y precisas vertidas por el Maestro Alberto Trueba Urbina, es indudable que en estos conceptos queda incluido el reglamento que establece el procedimiento administrativo sancionador por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, ya que es un procedimiento donde impera el principio de tutela del trabajador, tanto en las normas de trabajo, seguridad, capacitación, Contrato-Ley, etc., y que indudablemente sigue un régimen procedimental administrativo, que aún y cuando el

33/ TRUEBA Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. México, D.F., Editorial Porrúa, S. A. Pág. 1765, 1766, 1767, Tomo I.

Procedimiento es muy rápido se cumple con la garantía de audiencia tal y como lo establece el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"La autoridad después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente".

Ahora bien, si bien es cierto que la Constitución y la Ley -- Federal del Trabajo, son las normas sustantivas del Derecho Laboral también existen Reglamentos emanados de la propia Ley, que son -- aplicables en el Procedimiento Administrativo Sancionador, por tanto considero una falla más en este procedimiento ya que también --- deben de quedar incluidos los Reglamentos e Instructivos y Normas -- Oficiales Mexicanas que se utilizan en la sustanciación del procedimiento, y por tanto quedar de la siguiente forma:

Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo; sus Reglamentos, Instructivos y Normas Oficiales Mexicanas que emanan de la Propia Ley.

C) Procedimiento Administrativo Sancionador en Materia de Trabajo.

En los reglamentos laborales y de previsión social, se establecen las reglas procesales para la aplicación de sanciones correspondientes por las violaciones a las normas de trabajo, contenidas en la Ley de la Materia y sus Reglamentos, constituyendo estas normas el Derecho procesal Administrativo del Trabajo, fundado en los principios del Artículo 123 Constitucional y que en su fracción XV se establece genéricamente las obligaciones de los patrones en los centros de trabajo y en caso de que éstos no cumplan se les aplicaran las sanciones que procedan.

En la Ley Federal del Trabajo, en su título dieciséis se establecen las sanciones que se deben de aplicar las normas de trabajo se viole. por los patrones o por los trabajadores; y que en el caso concreto de nuestro trabajo, se plasma en el Artículo Tercero Transitorio del Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación Administrativa por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, que: "Quedan derogadas todas aquellas disposiciones en materia de aplicación de sanciones en lo que se oponga el presente Reglamento", por lo que en base a ésto queda claro la función que incumbe a la Autoridad Administrativa del Trabajo, en su actividad pública para realizar la vigilancia de que se cumplan las normas

establecidas en materia laboral, tanto en las Condiciones General del Trabajo, Seguridad e Higiene, Capacitación y Adiestramiento, - INFONAVIT, etc., tutelando así el bienestar de los trabajadores, en las labores que estos desempeñan y en la previsión social de - los mismos y otro que ejerce también la función protectora que -- incumbe a la autoridad pública en el ejercicio social, en favor - de los trabajadores frente a los patrones.

Ahora bien, tanto en la propia Ley Federal del Trabajo, como en sus reglamentos que derivan de la misma, como ya se mencionó - en el inciso anterior, los procedimientos Administrativos se ca-- racterizan por ser de forma rápida y sencilla por la propia natu-- raleza de los actos violatorios, pero por ello se deja de oír al-- infractor de la norma de trabajo, garantía que se establece en el artículo 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Uni-- dos Mexicanos, así como en el artículo 1009 de la Ley Federal del Trabajo, en donde es claro y preciso que independientemente de el Procedimiento sea rápido y eficaz, no se priva al particular de - la garantía de audiencia que es requisito esencial de todo Proce-- dimiento y que la Autoridad Administrativa del Trabajo, después - de oír interesado exponiendo sus defensas, excepciones y ofrecien-- do pruebas, de el porqué no ha cumplido con las normas de trabajo se procederá en su caso a imponer la sanción que corresponda, - -

circunstancias éstas en las que queda de pleno englobado el Procedimiento Administrativo Sancionador, que es el tema central de este trabajo.

D) Encuadre Doctrinal del Derecho Administrativo Sancionador en el Ambito Laboral.

Mencionaremos algunos autores que en forma generalizada englobar de alguna forma elementos básicos para este trabajo de tesis.

Así tenemos que la Dra. Margarita Lomeli Cerezo dice:

"Elemento esencial es el concepto de Sanción Jurídicamente hablando, es la característica de coactividad, coercitividad o autarquía, entendiéndose estos conceptos como la esencia misma del poder administrativo del Estado, que por medio del Derecho puede aplicar sanciones de aquellas normas jurídicas sean Administrativas, de Trabajo, Civiles, Penales, etc., que deben ser cumplidas y no se cumplen" 34/

34/ LOMELI CEREZO Margarita.- El Poder Sancionador de la Administración Pública en Materia Fiscal, Editorial CECOSA, México, 1961, Pág. 90

Por otro lado es evidente que existen diversidad de sanciones que obedecen a su propia y especial naturaleza por lo cual será --- necesario clasificarlas y estudiarlas según su especie, y que en el caso concreto que nos ocupa serán las sanciones del Derecho del - - Trabajo por incumplimiento a las normas contenidas en la Ley de la materia y sus Reglamentos.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, aunque de manera generaliza da hace alusión al Procedimiento Administrativo Sancionador, en su obra Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo Tomo I, Página 1768 - manifestando que el sentido del Derecho del Proceso Administrativo Laboral se manifiesta; cuando el infractor público conoce del caso infraccionario, mismo que impone la sanción, quedando ubicada den-- tro de la ríptica jurisdicción Administrativa, que revisa la viola-- ción de normas protectoras de los trabajadores, establecidas en la Ley , haciendo los trámites ante la Secretaría del Trabajo y Pre-- visión Social (eminentemente procesales) y las Direcciones Loca-- les del Trabajo, a los que incumbe conocer en su carácter de auto-- ridades administrativas públicas con funciones sociales, impérando en este proceso administrativo, el principio de Tutela Obrera.

La sencillez del régimen Procesal Administrativo del Trabajo, faculta en vía más rápida, el que se imponga el cumplimiento de --

toda legislación administrativa laboral, haciendo respetar los derechos de los trabajadores, en la inteligencia de que todo infractor de la Ley Federal del Trabajo, se hará acreedor a -- una sanción, salvo lo dispuesto en el Artículo 21 Constitucional y 107 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, una vez impuesta la sanción correspondiente en la resolución que se dicte de carácter administrativa laboral, las propias autoridades administrativas públicas vigilarán que se hagan efectivas esas multas.

Vale el comentario en relación de que el Procedimiento Administrativo Sancionador por su propia y especial naturaleza debe de ser extraordinariamente rápido, pero cumpliéndose cabalmente la garantía de audiencia tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 1009.

Por su parte el Dr. Baltazar Cavazo Flores, en su obra - El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la práctica, nos habla de las violaciones a la Ley Federal del Trabajo, que traen como consecuencia, "la imposición de multas, cuando se violan algunos artículos como lo eran los artículos 878, 881, 884, 885, - 887 que entre otras contenía la violación a los salarios míni-

mos, las normas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, los patronos que violaran las normas protectoras de los trabajadores del campo, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles y restaurantes, la duración de la jornada de trabajo, así como el descanso y el Reglamento Interno de Trabajo"... 34/

Así el Artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo previene que las violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en el capítulo XVI o en alguna otra disposición de la Ley, serán sancionadas con lo dispuesto en este artículo.

Ahora bien, de conformidad a la Ley Federal del Trabajo vigente y de acuerdo a lo que se establece en el artículo 1008 de la propia Ley las Sanciones Administrativas por Violaciones a la misma, serán impuestas en su caso por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes a su vez podrán delegar el ejercicio de esa facultad en los funcionarios subordinados que estimen convenientes, mediante acuerdo que se publique en el periodico Oficial que corresponda tal es el caso del Reglamento para la Imposición de Sancio-

34 bis/ CAVAZOS FLORES Baltazar.- El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica Editorial Confederación de la Republica Mexicana, México 1972, páginas 654 a la 567.

res Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo y Previsión Social, siendo Secretario del Ramo el C. Lic. Pedro Ojeda Paullada y Publicado en el Diario Oficial el 30 de abril de 1981 en el cual se faculta a los Delegados Federales del Trabajo, para que apliquen las sanciones correspondientes por violación a la Ley Federal del Trabajo.

Independientemente de que en la actualidad la vigilancia a las normas de trabajo tanto en condiciones generales de trabajo, Seguridad e Higiene, Capacitación y Adiestramiento, - - Generadores de Vapor, etc., son de oficio, también lo es que cualquier trabajador o patrón, confederaciones o federaciones sindicatos de unos y de otros, pueden denunciar ante las autoridades del trabajo, las violaciones a las normas establecidas en la Ley y sus Reglamentos.

Por su parte el C. Mario de la Cueva en su obra "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Hace alusión a las sanciones por el incumplimiento de las normas de trabajo, diciendo que: "La función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubieran encontrado -

a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no es --
acatada imponer las sanciones que autorice la Ley". 35/ sur--
tiendo así los efectos de la imperatividad del trabajo, en --
beneficio de los trabajadores y de la justicia social.

A mayor abundamiento, la fracción Primera del Artículo -
89 de la Constitución Federal, faculta al Ejecutivo para pro--
veer en la esfera administrativa la exacta observancia de las
Leyes, expedidas por el Congreso de la Unión, implicando la -
expedición de los Reglamentos por el Poder Ejecutivo, a fin -
de facilitar su aplicación y ejecución por el mismo poder.

Las Leyes Administrativas constituyen, según su materia,
normas de orden público, limitando la actuación de los indi--
viduos en sus relaciones económicas, jurídicas y sociales y -
contiene penas que se aplican a las personas físicas y morales
que infringen las disposiciones contenidas en dichas leyes y
Reglamentos expedidos por el Congreso de la Unión, quien pro--
piamente ha establecido el castigo para los infractores; tal
es el caso del Reglamento para la Aplicación de Sanciones Ad-

35/ DE LA CUEVA Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
año 1981, Tomo 1. Editorial Porrúa, S.A. Página 265.

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

ministrativas por Violaciones a la Ley Federal de la Materia
tema principal de este Trabajo de Grado.

Así podemos concluir, y de acuerdo con el criterio del
Maestro Mario de la Cueva, que mientras la norma es, como ---
ya quedó asentado en la página inmediata anterior, las condi-
ciones de trabajo serán: "Entendemos por condiciones de tra-
bajo ... Las normas que fijan los requisitos para la defensa
de salud y la vida de los trabajadores en los estableci- --
mientos y lugares de trabajo y los que determinan las presta-
ciones que deban percibir los hombres por su trabajo". 36/

III.- PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN MATERIA LABORAL.

Organización Administrativa del Trabajo, en el orden político tiene antecedentes remotos: Así podemos mencionar las oficinas con fines puramente específicos hasta el establecimiento de Autoridades que forman parte de la Administración Pública a efecto de hacer cumplir las Leyes de Trabajo de la Previsión Social y de sus Reglamentos.

La creciente complejidad de los problemas del trabajo y las Leyes que lo regulan han requerido órganos especiales para su regulación Administrativa: Oficinas, Secretarías, Ministerios, Inspectores, etc., en dos palabras Autoridades Administrativas, Independientes de los Tribunales del Trabajo que conozcan de las faltas Administrativas de los patrones, dentro de estas Autoridades Administrativas tenemos las que están encargadas del Procedimiento Sancionador.

En México, como consecuencia de la Revolución, la Organización Administrativa del Trabajo nace con la Ley de 1911 del día 13 de

diciembre, promulgada por el Presidente Francisco I. Madero, con la cual se crea el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, que más tarde pasara a formar parte de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, otorgándole su autonomía por Decreto el 30 de noviembre de 1932 y, finalmente, en 1940 se crea La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En nuestra Constitución, se establecen dos aspectos un político y otro social, correspondiendo al político las garantías individuales, los tres poderes y la responsabilidad de los funcionarios (Artículos del 10. al 22) y al social los poderes Sociales, Administrativos y Jurisdiccionales (Artículos del 27 al 123), en consecuencia las Autoridades Administrativas son públicas y sociales, por ende, en relación al trabajo existen Autoridades Administrativas y Jurisdiccionales, cuyas funciones están reguladas en la Ley de la Secretaría y Departamento de Estado, la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus Reglamentos correspondientes. Ahora bien las Autoridades Federales del Trabajo intervienen en las relaciones laborales, tutelando a los trabajadores con objeto de hacer cumplir la Ley y Reglamentos e imponiendo sanciones a los patronos que las esfrinjan, y las autoridades jurisdiccionales del trabajo resolviendo los conflictos derivados del procedimiento del trabajo.

Las Autoridades Administrativas del Trabajo son las que se encuentran comprendidas en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público de Educación Pública;

III.- A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V.- Al Servicio nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

VI.- A la Inspección del Trabajo;

VII.- A la Comisión Nacional de Salarios Mínimos;

VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX.- A las Juntas Federales de Conciliación;

X.- A la Junta Federación de Conciliación y Arbitraje;

XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII.- Al Jurado de Responsabilidades".

De estas autoridades las VIII primeras constituyen órganos de Administración Pública, sus funciones sociales corresponden al Derecho Administrativo del Trabajo, existiendo, además autoridades Laborales con funciones puramente sociales como son:

- El Instituto Mexicano del Seguro social (IMSS).
- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
- El Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)

Bajo el Título de Autoridades del Trabajo, se mencionan tanto a las Autoridades Administrativas como las Jurisdiccionales.

Para el caso concreto que nos ocupa, están las Autoridades Administrativas del Trabajo, quienes se encargan de realizar el Procedimiento Administrativo Sancionador, mismo que se deriva del Reglamento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, de las mencionadas en el artículo 523 de la propia Ley, solamente intervienen en dicho procedimiento las mencionadas en las fracciones I, III, V y VI que son:

- Los Gobernadores de los Estados o los Departamentos de Trabajo.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Servicio Nacional de Capacitación y Adiestramiento, e
- Inspección del Trabajo.

Estas, a su vez pueden delegar en ejercicio de esa facultad en los funcionarios y subordinados que estimen convenientes, mediante acuerdos que se publiquen en el Diario Oficial que corresponda, estos funcionarios son: La Dirección General de Asuntos Jurídicos y los Delegados Federales del Trabajo, sustentando sus

bases legales el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión social, en su artículo 15 fracción VII y el Acuerdo Delegatorio de Facultades número 01-2778 de fecha 10 de abril de 1981, autoridades estas últimas que se encargan de llevar a cabo la substanciación del Procedimiento Sancionador, sin dejar de mencionarse a las Direcciones del Trabajo de las Entidades Federativas, ya que aún cuando este procedimiento es de competencia federal puede aplicarse localmente en aquellos centros de trabajo que no estén encuadrados en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, excepción hecha de lo relacionado en materia de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, materias éstas que están reservadas exclusivamente al ámbito federal.

Para que el título XVI de la Ley Federal del Trabajo pueda aplicarse es necesario que las Autoridades Administrativas del Trabajo sigan los lineamientos y secuencias establecidos en el Reglamento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Con lo anterior hemos tratado de dar a conocer cuales son las Autoridades Administrativas que llevan a cabo el Procedimiento Administrativo Sancionador, ahora determinaremos el contenido y forma de éste.

Con base en el contenido del Reglamento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, podemos decir que el Procedimiento Administrativo Sancionador es aquel mediante el cual, las Autoridades Administrativas del Trabajo, imponen sanciones a los patrones que incumplen con las normas establecidas en los ordenamientos legales de la materia y las Autoridades Jurisdiccionales del Trabajo que de acuerdo con la definición de Rafael De Pina están constituidos por el:

"Conjunto de los Tribunales encargados de la Resolución de los conflictos que surjan entre patrones y obreros con ocasión de sus relaciones de Trabajo".³⁷/

Son los precisados en las fracciones IX a XII del Artículo 523 de la ley Federal del Trabajo, ordenamiento que regula el Procedimiento Jurisdiccional de éstos a fin de resolver como se indica en el concepto, transcrito, los conflictos de trabajo.

37 DE PINA Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S.A. Pág. 321, México 1984.

A) Violaciones a las normas generales de Trabajo, diferencia entre Normas y condiciones Generales de Trabajo.

La violación a las Normas Generales del Trabajo, de conformidad con la idea.

Del Maestro Alberto Trueba Urbina precisando en su obra Nuevo Derecho Administrativo Mexicano del Trabajo: "Es la desobediencia a la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, así como a sus anexos, por parte de los patrones y los trabajadores, en todos aquellos casos aplicables en cada uno de los centros de trabajo o establecimientos".

En el afán del Legislador por conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones" 38/

Algunas veces confundimos los conceptos de Norma de Trabajo y Condición de Trabajo, por lo que trataremos de señalar cual es la diferencia entre una y otra, con base en algunos conceptos que nos permitan con certeza distinguir cual es el campo de acción de cada una de ellas.

Norma fundamental.- "Denomínese Norma Fundamental al precepto fundante de validez y la Unidad de todo un orden Normativo".^{39/}

Norma Jurídica

"Significación lógica creada según ciertos procedimientos instituidos por una comunidad jurídica y que como manifestación unificada de la voluntad de ésta formalmente expresada a través de sus órganos e instancias productoras, regulan la conducta humana en un tiempo y en un lugar definidos, frente a determinadas circunstancias condiciones deberes y facultades, y estableciendo una o más sanciones coactivas para el supuesto de que dichos deberes no sean cumplidos"... ^{40/}

Siendo aplicables esta definición a las Normas de Trabajo, éstas según lo establecido en el Artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, son aquellos que tienen por objeto conseguir el equilibrio

^{39/} DE PINA Vara Rafael.- Diccionario de Derecho Editorial Porrúa.
S.A. 1994,
^{40/} Enciclopedia Jurídica Omeba V. 20, Pág. 331, Libros Científicos
Bibliografía Argentina.

y la justicia social entre los trabajadores y patrones.

Partiendo de las anteriores definiciones se pueden concluir que las Normas Jurídicas de Trabajo, son los Ordenamientos Jurídicos vigentes en el ámbito de trabajo, para establecer el justo equilibrio y justicia social, entre los trabajadores y los patrones tal es el espíritu de la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, que se precisa en el Texto Laboral, a fin de que los factores de la producción sean más equitativas, tanto para el que presta su fuerza de trabajo, como para los que ponen a disposición los instrumentos para poder producir.

Condiciones de Trabajo.

El Profesor Guy Roustang dice al respecto lo siguiente:

"La definición del término las condiciones de trabajo se refiere esencialmente al ambiente físico del trabajo; para otros por el contrario, condiciones de trabajo englobaría a la higiene y la seguridad, la presentación de los salarios en la empresa,

la remuneración, la distribución del tiempo del trabajo, la organización del trabajo, la carga del trabajo ... sin que existan criterios decisivos para señalar los límites o las razones por las cuales no se pueden englobar también las condiciones de vida o de transporte, la seguridad en el empleo, etc."^{41/}

Por su parte, Pierre Gause, a partir de un enfoque esencialmente jurídico propone la siguiente definición:

"Las condiciones de trabajo son las modalidades de ejecución del trabajo, normadas por el empleador en el marco del poder de su dirección, eventualmente corregidas por la Ley o las convenciones colectivas y que influyen sobre el tiempo, la organización, el ambiente material y psicológico del trabajo".^{42/}

41/ Enciclopedia Jurídica Omeba.-Op-Cit Página.331.

42/ NEFFA CESAR Julio Dr. Proceso del Trabajo, División del Trabajo y Nuevas Formas de Organización del Trabajo, Pág. 129, Cuadernos INET Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.F.1982

Para F.H. Forni: y M.S. Novick:

"Las condiciones de trabajo serían los factores que constituyen el ambiente físico y social -- del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo que actúan sobre la salud del trabajador y que tiene una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto".^{43/}

Partiendo de los anteriores conceptos, diremos que las condiciones de trabajo, no es más que las relaciones existentes entre el proceso del trabajo y las condiciones imperantes en el medio ambiente del propio trabajo, así como de todos aquellos fenómenos que puedan poner en peligro la salud del trabajador, en lo físico, fisiológico, nervioso o mental, tales como la temperatura, el ruido, la iluminación, las vibraciones, etc., así como, las prestaciones que deban percibir los hombres y su trabajo, según definición del Maestro Mario de la Cueva, quien en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, a páginas 263, proceso refiriéndose a las condiciones de trabajo que son: "Las Normas que fijan los

^{43/} Enciclopedia Jurídica Omeba. Op-Cit. Página 331.

requisitos que fijan por la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares del Trabajo y las que determinan las prestaciones que deban percibir los hombres por su trabajo". Atendiendo a los conceptos precisados y al hecho, de que las prestaciones de los trabajadores se amplían en los contratos individuales, en los Contratos Colectivos y con las prácticas y usos de empresa, podemos establecer una diferencia clara entre la norma Jurídica Laboral y la condición de trabajo, que por lo dicho puede o no estar contemplado en aquello.

B) Seguridad e Higiene.

La Seguridad en el Trabajo como fundamento de la Previsión Social.

La Legislación Laboral Mexicana ha manifestado una clara tendencia a procurar condiciones seguras en el desarrollo del trabajo, lo cual nos conduce al siguiente planteamiento:

¿Cuándo hay Seguridad en el Desarrollo del Trabajo?, ¿Qué es la Seguridad en el Trabajo?.

La Seguridad implica desde luego la realización normal del

trabajo, sin incidentes ni accidentes, algo es seguro cuando no implica riesgos. El riesgo puede ser del accidente o enfermedad, ahora bien accidentes según el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo, es: "Toda lesión orgánica o perturbación fundamental, inmediata o posterior a la muerte, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste". Por enfermedad de trabajo debemos entender lo que estipula el Artículo 475 de la Ley de la materia que reza: "Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una cosa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios". Como se observa el accidente y la enfermedad son provocados, entre otras cosas, por las condiciones inseguras de trabajo.

El razonamiento anterior nos lleva a pensar que si dentro del Programa de Previsión Social se encuentran como objetivos la promoción, preservación y mantenimiento de la seguridad en los centros de trabajo, tal situación reviste una relevancia fundamental.

En efecto lo máspreciado en las relaciones de producción es el hombre y su fuerza de trabajo, pero ésta a su vez implica otra prioridad mayor la más importante del hombre trabajador que goza de

buena salud, para poder desarrollar correctamente su trabajo y esto desde luego se traduce en la posibilidad de generar para él y su familia, a través del salario, satisfactores de diversas necesidades para dar a los suyos educación, habitación, recreación y seguridad social, de ahí que se piensa que en realidad, no obstante la variabilidad de contenidos que pueda presentar la Previsión Social, habrá siempre una permanente, esto es la promoción y realización de todo tipo de actividades a través de las cuales se alcance la Seguridad en el Desarrollo del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo y los Reglamentos respectivos, señalan grandes lineamientos de Previsión en materia de trabajo, tal como lo es el Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, del cual trata este estudio, citando otro muy importante como es el Reglamento de Inspección de Trabajo, cuyo objetivo fundamental es el de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, por otra parte, ya como una política de Previsión Social, en el renglón de la Seguridad, la existencia de una Secretaría del Trabajo, que ya en sí, es también un ministerio de Previsión Social, que conforme a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estados, velara en particular por la Seguridad y la Higiene en los centros de trabajo, lo que hace posible pensar que

efectivamente existe verdadera política de Previsión Social en el Trabajo, debidamente Institucionalizada, entre cuyos objetivos relevantes, está la de cuidar la Seguridad e Higiene en las empresas.

Por otro lado si tomamos en cuenta el estado de desarrollo en nuestro país, en el que los factores de el capital y el trabajo, enlazan buena armonía la cual se traduce en productividad efectiva, comprendiéndose desde luego que en una de las principales preocupaciones de los sectores mencionados, es precisamente el incremento mismo de la productividad, lo cual no se logra sin una perfecta conciencia de lo que significa la integridad del trabajador y su capacidad de trabajo.

De tal manera podemos decir, que la Seguridad en el desarrollo del Trabajo, es un factor de producción y además es un verdadero derecho individual y social del propio trabajador.

Por las apreciaciones planteadas creemos que el factor fundamental de la Previsión Social en materia de Trabajo, es precisamente la seguridad en el mismo, puesto que tal seguridad es el eje sobre el que gira la producción pero sobre todo porque hace posible que el sector más desvalido haga efectivo su derecho

social, a través de todos los medios que un Estado puede proporcionar y en especial el Mexicano con una sociedad trabajadora tan polifacética.

Ahora bien, los patrones al establecer una empresa, están sujetos a reglamentaciones relacionadas con el aspecto higiénico de las instalaciones y cuyo cumplimiento es natural y lógico, cuando empieza a funcionar la empresa es necesario que el patrón cuide de que no se perjudique la salud de sus trabajadores, lo cual es benéfico tanto para él como para los propios trabajadores, el patrón en todo tiempo debe tener presente, que los trabajadores son hombres quemerecen como tales, del mejor trato posible, y que la forma más efectiva de destruir viejos prejuicios como considerar el trabajo como mercancía o máquina, es dar a la relación obrero-patronal, el carácter humano que permite una efectiva colaboración entre las partes, además se debe considerar que los trabajadores enfermos dan bajo rendimiento en su productividad y faltan con frecuencia a sus labores.

Por lo anterior es indispensable que se debe dejar claro el concepto o definición de lo que es la Higiene y Seguridad Industrial siendo ésta como sigue:

"La Higiene es el arte científico que tiende a mejorar y conservar la salud física y prolongar la vida; tratando de encontrar un bienestar integral compatible con las circunstancias que lo rodean. Comprende diferentes ramas una de las cuales es la Higiene Industrial. Esta puede definirse en los siguientes puntos: "arte científico que tiene por objeto conservar y mejorar la salud física de los trabajadores en relación con el trabajo que desempeñan, teniendo como meta abolir los riesgos de trabajo a que están expuestos".^{44/}

La Seguridad y la Higiene, en los centros de trabajo, siempre han sido de vital importancia para el mejor desempeño de las actividades laborales, conceptos que se consagran en la fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Bajo este panorama legal se puede enumerar una serie de medidas de seguridad e higiene en los respectivos Reglamentos de la materia, que deben ser aplicados en las fábricas, talleres, oficinas y en todos los lugares donde se trabaja.

A mayor abundamiento, existen al respecto algunos Reglamentos de Seguridad e Higiene, que regulan para cada caso concreto, las

^{44/} SERNA Lazo Humberto, Higiene y Seguridad Industrial, Editorial Porrúa, S.A. Capítulo 1, Pág. 15, XII Edición. México 1988.

medidas que se aplicaran o se deben de aplicar en los centros de trabajo; y éstos serán aplicados por los patrones y regulados por las Autoridades Administrativas del Trabajo, y respecto a esta aplicación el Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, es fundamental, ya que obliga a los patrones a cumplir con las medidas de Seguridad e Higiene que sean necesarias y así poder evitar riesgos, accidentes y enfermedades que se originen con motivo de las actividades laborales.

Algunos de los Reglamentos que se aplican en los centros de trabajo para las cuestiones de Seguridad e Higiene son:

- Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, así como sus Respectivos Instructivos Derivados del propio Reglamento.
- Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo.
- Nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene.
- Reglamento General de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.

Los Reglamentos mencionados, de manera específica tienden fundamentalmente a prevenir los riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo, promoviendo el mayor empleo de la medicina, así como de la Ingeniería especializada en este campo, ya que contemplan las medidas no sólo de Seguridad e Higiene en las grandes empresas sino también en los pequeños centros de trabajo, y que quienes laboran ahí se encuentran expuestos a sufrir accidentes o contraer alguna enfermedad, por ende con un marcado sentido de la realidad los Reglamentos antes mencionados se convierten en Instrumento legal que favorece al aumento de la producción, toda vez que siendo una obligación de Ley son impuestos por la Autoridad Administrativa del Trabajo, caso éste del Procedimiento Administrativo Sancionador, cumpliendo así el espíritu del Constituyente de 1917 y lo vertido en la Fracción XVI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de las medidas de Seguridad e Higiene, sus disposiciones se hacen obligatorias, para mejorar las condiciones de trabajo, mediante el Procedimiento Administrativo Sancionador, entre otras tenemos las que a continuación se mencionan.

- Aislamientos y Salidas.
- Equipo contra Incendios.
- Cuadrillas contra Incendios.

- Mantenimiento de Equipo Industrial.
- Autorización para Maquinaria
- Autorización para Recipientes Sujetos a Presión.
- Autorización para Generadores de Vapor.
- Protección de la Maquinaria.
- Las Instalaciones Eléctricas.
- Condiciones Ambientales.
- Equipo de Protección Industrial.
- Primeros Auxilios.
- Manejo, Transporte y Almacenamiento de sustancias peligrosas.
- Equipo para Izar.
- De los Montacargas, Carretillas y Tractores.
- Del sistema de Tubería.
- De las Sustancias inflamables.
- De las sustancias explosivas.
- De las sustancias tóxicas.
- Del ruido y de las vibraciones.
- De las Radiaciones Electromagnéticas
- De las Condiciones Térmicas.
- De la Iluminación.
- De la protección de la cabeza y los oídos.
- De la protección de la Cara y los Ojos.
- De los asientos para los trabajadores.

- De los excusados y mingitorios.
- De la limpieza.
- De los Servicios Preventivos de la Medicina del Trabajo.
- De los letreros alusivos a la Seguridad.
- De las Estadísticas, Accidentes y Enfermedades del trabajo, etc.

La Seguridad y la Higiene se ramifica y se diversifica de acuerdo a las características de los centros de trabajo, por tal motivo se debe tener un especial cuidado por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo, en la aplicación del Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, en virtud de las múltiples funciones que presenta esta parte del Derecho del Trabajo, ya que en la actualidad al practicarse la vigilancia en los centros de trabajo, por medio de las inspecciones, se ventila en cada una de éstas al mismo tiempo, Condiciones Generales de Trabajo, Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene, así como cuestiones de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, etc.

De lo anterior se desprende que, siendo varias las ramas que se vigilan y que quedan latentes en un sólo acto como es la

práctica de una Inspección, ésto nos lleva a pensar que en consecuencia se debe de resolver también en una sola resolución, lo cual sería lo correcto, pero en la práctica nos encontramos que se tiene que hacer un desglose de cada una de las ramas que ventilan en una inspección y a cada una de ellas les corresponde una resolución, lo cual es incorrecto.

Por otro lado, se tiene que mencionar la falta de preparación de quienes en la práctica llevan a cabo las visitas de inspección en los centros de trabajo, ya que para verificar las medidas adecuadas en materia de Seguridad e Higiene en las empresas, éstos carecen de los aparatos necesarios de comprobación independientemente de tener los conocimientos necesarios para manejar dichos aparatos en la práctica no se dá tal situación así también se hace el comentario de que las violaciones a las normas de trabajo por su especial naturaleza se deben de contemplar en forma separada de las normas de Capacitación y Adiestramiento, como de las condiciones generales de Trabajo, toda vez que en la actualidad en la práctica de una visita de Inspección, se contempla no solamente lo referente a Seguridad e Higiene, sino a otros rubros como son la Capacitación y Adiestramiento, las violaciones a las condiciones de trabajo genéricamente hablando, violaciones al INFONAVIT, etc., y que al llevarse en forma separada la forma de inspecciones de cada uno de

los rubros ayudaría en forma eficiente a cumplir con los cometidos del Procedimiento Administrativo Sancionador, ya que se facilitaría más en su aplicación, debiendo de tratar una Resolución para cada uno de los rubros asentados en las Actas de Inspección.

C) Procedimiento por Violaciones a Capacitación y Adiestramiento.

Es necesario que para hablar de la Capacitación y el Adiestramiento, previo e introducirnos en el tema de los mismos se den los conceptos de lo que es Capacitación y de lo que significa el Adiestramiento, así tenemos que:

Capacitación.

"Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca, entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos, respondiendo sobre todo a las áreas del aprendizaje cognoscitivo y afectiva."^{45/}

45/ MIMBO, Manual de Capacitación Para extensionistas Industriales Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B" Julio de 1986, Página 136.

Adiestramiento

"Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras; respondiendo sobre todo el área del aprendizaje psicomotriz."^{46/}

De los anteriores conceptos, se desprende indudablemente que éstos van a tener operatividad en el individuo en las ocupaciones de este cualquiera que estas sean, así mientras mas capacitado y adiestrado - - éste se encontrara en mejores posibilidades de desempeñar alguna ocupación, ya que cuenta con eficiencia y preparación para desarrollar alguna actividad en forma adecuada y correcta.

La Capacitación hoy por hoy reviste una prioridad esencial para el trabajador, ya que le permite asegurar un cierto nivel salarial, elevando al mismo tiempo su rendimiento dentro del centro de trabajo, pero también está referido a su propia preparación más allá del aumento de su eficiencia en la producción, es decir

^{46/} MIMBO, Manual de Capacitación Para extensionistas Industriales
Página 136.

corresponde a la esfera de su propia formación y educación en la defensa de sus propios intereses como trabajador, ya sea individual o colectivamente.

Por otro lado las técnicas modernas han venido señalando la necesidad de que los patrones adiestren y capaciten a su personal y lo capaciten para desempeñar mejor el trabajo que les ha sido asignado, o aquel que corresponda a los puestos inmediatos superiores, con la Capacitación se pretende que a los trabajadores se les faciliten conocimientos necesarios a fin de que aumenten la productividad y puedan superarse a sí mismos, y que en un momento dado puedan ocupar puestos de superior categoría y consecuentemente mejorar sus salarios.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, se refiere en esta materia en la Fracción XV del Artículo 132 y 153 letras A a la Z, ya que en ellas se impone a los patrones la obligación de organizar permanentemente , cursos o enseñanzas de Capacitación y Adiestramiento Profesional para sus trabajadores, de común acuerdo con los planes y programas que se elaboran con los sindicatos o representantes de los trabajadores y éstos a su vez tienen que ser acordes con las necesidades propias de cada centro de trabajo, informando de ello a la Dirección de Productividad, Empleo,

1

Capacitación y Adiestramiento, las empresas para cumplir con este cometido, pueden establecer en sus instalaciones Escuelas de Capacitación o si sus condiciones económicas no lo permiten pueden unir fuerzas con otras empresas para establecer un centro de Capacitación.

Es evidente que el Legislador en México se ha compenetrado de la necesidad de que los trabajadores tengan mayor capacidad y destreza para el trabajo, pues por una parte les permite desempeñar labores más complejas y por otra parte, los patrones podrán modernizar sus instalaciones sin temor de que por su impericia los trabajadores puedan dañar la maquinaria moderna que se adquiera.

Ahora bien, en noviembre de 1977, se promovió la iniciativa de reforma por el Presidente de la República al tercio XVII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. Con el objeto de incluir en el mismo la obligación para los patrones de dar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, adecuando a ésta los Diputados Federales también formularan una iniciativa, para modificar la Fracción XIII y la Fracción XII del mencionado apartado A del Artículo 123 de la Constitución, con base en estas iniciativas, quedó consignada en la Constitución, la obligación que tienen las empresas de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a

sus trabajadores, quedando plasmado en la Fracción XIII, en su Apartado A del Artículo 123 Constitucional que a la letra dice:

XIII.- "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 cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación."^{47/}

Al tratar este asunto y formular el dictamen en la Cámara de Senadores ^{/se/} dijo:

"La capacidad del trabajo del hombre es el instrumento optimario, objetivo, sólido, indiscutible de su participación en los procesos de formación y creación de los satisfactores que demanda la comunidad. No debe limitarse sólo al aspecto técnico de una empresa, sino ampliar el ámbito cultural del individuo, lo mismo en el arte, que en la ciencia, en lo moral en la técnica".^{48/}

Como consecuencia de la reforma a la Constitución, se reformó

47/ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial
Edición No. Pág.

48/ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial
Edición No. Pág.

la Ley Federal del Trabajo, quedando establecido claramente, la obligación de adiestrar y capacitar a los trabajadores por parte de los patrones, como se observa en los Artículos 3, 25 132 Fracción XV, Capítulo III bis, 153 a 153 X.

Al hablar de la Capacitación y el Adiestramiento, en relación al Procedimiento Administrativo Sancionador por el incumplimiento a esta materia por parte de los patrones hago hincapié en la necesidad actual y constante de vigilar mas estrechamente, por parte de las autoridades administrativas del trabajo, las deficiencias que la Capacitación y el Adiestramiento en si presenta, en todo ese mundo de relaciones internas y externas de cada centro de trabajo.

El procedimiento por las violaciones a la Capacitación y Adiestramiento, no es otra cosa que la vigilancia de que las normas laborales en esta materia sean cumplidas por parte de los patrones, y si éstas no se cumplen se procede a aplicar el Procedimiento Administrativo Sancionador, para hacer efectiva esta obligación establecida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 fracción I, XV y demás relativos de la misma, y que a la vez se deriva del Artículo 123 Fracción XIII de nuestra Constitución.

Al efecto el C. Mario de la Cueva, en su obra el Nuevo Derecho del Trabajo, dice:

"Que la imperatividad del trabajo impone al Estado, la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiesen a fin de que se corrijan y cuando la recomendación no sea acatada imponer las sanciones que autorice la Ley"^{49/}, por que solamente así puede ser posible que la imperatividad del Derecho del Trabajo beneficie a la clase trabajadora, concepto siempre anhelado por los trabajadores.

Siendo la Capacitación y el Adiestramiento, materia de competencia Federal, compete a la Inspección de Trabajo Federal, vigilar el cumplimiento de sus normas, siendo las Actas de Inspección la base del Procedimiento Administrativo Sancionador en esta materia.

El fundamento legal para aplicar las sanciones por violaciones a la Capacitación y el Adiestramiento se encuentra precisado en los Artículos 992 al 1006 de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 15 del Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, basado ésto en el Artículo 123 fracción XIII de la Constitución Federal.

^{49/} DE LA CUEVA Mario el Nuevo Derecho del Trabajo Pág. 99 Editorial Porrúa, México, D.F. 1990.

Es necesario comentar que el Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas en materia de Capacitación y Adiestramiento, no ha sido completo en su regulación, ya que existen dentro del mismo fallas, como la que a continuación se explica:

Para poder concluir con el Procedimiento y dictar la resolución final ya sea condenatoria o absolutoria en su caso, quien tiene que emitir el dictamen para dicha resolución es la propia Dirección General de Capacitación y Productividad con Oficinas Generales en México, D.F., tal situación hace que la justicia social tan buscada por los trabajadores no sea pronta y expedita como es el verdadero espíritu de la ley, existiendo en consecuencia una falla trascendental en la aplicación de Procedimiento Administrativo Sancionador, que debe ser corregida y eliminada, y aplicada estrictamente como lo establece la Ley de la materia, en concordancia con los acuerdos delegatorios, de facultades mencionados en el primer Capítulo de este trabajo, lo cual para mayor funcionalidad y eficacia de acarrear la justicia social a los trabajadores los expedientes que tengan violaciones en Materia de Capacitación y Adiestramiento por economía procesal se deben de resolver por la Autoridad Delegacional y no en forma descentralizada.

Por consiguiente se propone al respecto de lo anterior que las actividades, trámites y registros en materia de Capacitación y Adiestramiento, seran descentralizados a las diversas Entidades Federativas, para proporcionar un servicio más rapido y eficiente a los particulares, ya que como está actualmente, éstos tienen que hacer trámites en la Ciudad de México en las Oficinas Centrales, o en su defecto recurrir a las Delegaciones Federales del Trabajo, las que tienen que remitir a las Oficinas Centrales, los documentos presentados para que los trámites que se hagan registren o sancionen independientemente de las Delegaciones Federales del Trabajo, lo que implica, desde luego, que el Reglamento de la Dirección de Productividad, deba reformarse a fin de resolver esta limitación, que perjudica la correcta aplicación de la Ley en materia de Capacitación y Adiestramiento.

D) Procedimiento por Violaciones al Infonavit.

Desde 1917 se advirtió la gran preocupación del constituyente por resolver el problema de habitaciones para los trabajadores, manifestación que quedara redactada en la fracción XII del artículo 123 de la Carta Magna, en la que se disponía que en todo negocio agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo,

los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por lo que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas, aun tratándose de negociaciones situadas dentro de las poblaciones, si ocupasen un número de trabajadores mayor de 100 deberán cumplir con la obligación señalada.

Si en 1970 resultaría difícil suponer que una empresa con cinco mil o diez mil trabajadores construyesen casa habitación para rentarlas a todos ellos y convertirse en una gran casa teniente, pensemos que puede ocurrir en la actualidad en aquellas empresas que tienen diez mil o cincuenta mil trabajadores, es de ponerse a reflexionar el enorme capital movilizad o que produjera el 6% anual y el sistema de mantenimiento que sería preciso establecer.

En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se pretendió suavizar el rigor de tal exposición permitiendo que los trabajadores adquirieran en propiedad las casas que se construyeran, cuando así lo solicitaran; pero aún así el sistema resultaba un tanto gravoso y se contemplaba la posibilidad de que finalmente, sólo se trabajara en una prestación en dinero que el patrón entregaría como ayuda para la renta de casa.

Los proyectos originales de la Constitución y de la Ley del Trabajo, podían ser muy satisfactorios; pero tratándose de la materia del trabajo, es necesario tener un criterio práctico y contemplar lo que verdaderamente beneficia a la clase trabajadora, tomando en cuenta como base la aspiración humana natural de adquirir en propiedad la habitación en que establecemos nuestro hogar.

En el ideario perfectamente revolucionario de los trabajadores, proclamado en la Constitución de 1917, armoniza los derechos individuales y sociales, de tener en propiedad la casa-habitación, para que todo trabajador mexicano se sienta seguro de que cuenta con algo que pueda ofrecer a su familia.

En el año de 1917, se reforma la fracción XII del apartado A del artículo 123 Constitucional para quedar redactado como sigue:

XII.- "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otro tipo de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentaria, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos en favor de sus trabajadores y

establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones".

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

"Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad".

Como consecuencia de lo anterior se reformaron los artículos 97 fracción III, 110 fracción III, 13 , 14 , 149, de la Ley Federal del Trabajo y posteriormente en el año de 1984 el 29 de diciembre surge la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. INFONAVIT.

Con lo anterior se trató básicamente de sustituir la obligación patronal de alquilar casas a sus trabajadores, con una contribución del 5% de los salarios que pague cada patrón a fin de constituir un fondo que otorgue a los trabajadores crédito barato para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación.

Es importante advertir que en ciertos casos pueden los trabajadores recibir el saldo de los depósitos que se hubieren hecho con 10 años de anterioridad, o el total de los mismos en caso de muerte a sus beneficiarios o el propio trabajador en caso de terminación de la relación laboral.

El manejo del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que ascenderá a cifras muy respetables, ya que constituye, el 5% de todos los salarios que se pagan en todo el país, se entregó a un organismo tripartito integrado por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Estado considerando, como se hizo notar en la exposición de motivos, la experiencia favorable que arrojó el caso del Seguro Social, para designar a los representantes obreros y patronales, siguiendo igual criterio al del Seguro Social. Así tenemos que la Asamblea General del INFONAVIT, se constituye por 15 miembros designados por los

organismos de los trabajadores, 15 miembros designados por los organismos patronales y 15 miembros por parte del Estado; existe un Consejo de Administración integrado por 15 miembros, siendo la representación de 5 miembros por cada parte.

Es muy importante decir que si este organismo funciona adecuadamente, es un elemento valioso para la realización de los fines que señalamos en párrafos anteriores; pero es pertinente también comentar que cualquier inmoralidad que pudiera cometerse al otorgar los créditos o hacer convenios con empresas constructoras o cometer indiscreciones de mala fé, será funesto y defraudante, para los trabajadores, pues se estaría desvirtuando un objetivo revolucionario, creando graves inconformidades en los aportadores de tal crédito.

Es satisfactorio comentar que ahora la clase trabajadora, cuenta con un servicio más, constituido a través del Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, con lo cual se pone de manifiesto, lo establecido en la Fracción XII del artículo 123 de la Constitución Federal, dando vigencia con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1972, y que en relación con el Procedimiento Administrativo Sancionador, encuadra como una obligación más de los patronos para con sus trabajadores, que la Autoridad Laboral Vigila a --

través de la Inspección del Trabajo, en cuenta a las aportaciones de pago al Instituto en términos de lo especificado en el Artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si el Inspector detecta alguna otra violación a la Ley del INFONAVIT se manda el Informe respectivo a dicho organismo y si lo considera necesario hacer la consignación correspondiente y se instaure el Procedimiento Administrativo Sancionador, de conformidad a lo que se expresa en el Artículo 55 de la Ley mencionada, esto es que; las multas que se impongan serán impuestas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y es precisamente, el Procedimiento Administrativo Sancionador, el que se aplicará para poder sancionar a los patrones que cometan infracciones a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

En contumacia el Artículo 123 Fracción XII de la Constitución Federal, establece como una obligación de los patrones efectuar las aportaciones al INFONAVIT y hacer los descuentos correspondientes a sus trabajadores conforme a lo previsto en los Artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, ya que al no cumplir con esta obligación la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aplicará las sanciones que correspondan, aplicando el Reglamento que Establece el procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, y en su caso por Violaciones a la

Ley del INFONAVIT de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 55 -
de la mencionada Ley.

La vigilancia que existe y que incumbe a la Autoridad Administrativa del trabajo directamente, es por conducto de la Inspección del Trabajo y sólo se vigila lo que se establece en el Artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo. En caso de que se proceda a imponer una sanción por violaciones al INFONAVIT se pone en práctica a lo preceptuado en el Artículo 55 de la propia Ley del INFONAVIT, la cual estara a cargo siempre de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tal y como se menciona en el Segundo párrafo de dicho artículo y para que se cumpla con las formalidades esenciales de procedimiento indudablemente tendrá que ser mediante el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, que para este trabajo de grado conocido como el Procedimiento Administrativo Sancionador P.A.S., en la inteligencia que en todos los demás casos que no sea la violación al artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo, las sanciones que se impongan en materia de INFONAVIT serán siempre a petición de parte por el propio Instituto y desde luego el Procedimiento estará a cargo de la Autoridad Administrativa del Trabajo, que represente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

E.- Procedimiento por Violaciones al Fonacot.

En relación al Procedimiento por Violaciones al FONACOT, por la propia y especial naturaleza del artículo 103 bis., de la Ley Federal del Trabajo, no se constituye una violación para que se pueda entablar el Procedimiento Administrativo Sancionador, siendo pertinente mencionarlo en el contexto de este trabajo, ya que dentro de las actas inspectivas que se practican a los centros de trabajo se vigila y se recomienda a los patrones que convengan créditos baratos con diversas firmas comerciales para que obtengan este servicio, a fin de que los trabajadores obtengan beneficios que mejoren las condiciones de su vida económica y familiar.

En la Adición del artículo 132 Fracción XXVI de la Ley Federal del trabajo se establece como obligación para los patrones enterar a la Institución bancaria acreedora a FONACOT de los descuentos efectuados al salario del trabajador para el pago de créditos obtenidos a través de éste fondo, obligación que se pone en práctica desde el año de 1974 por las Reformas hechas a la Ley.

Por otro lado es pertinente mencionar que en la práctica algunos de los almacenes y tiendas que realizan convenios con los patrones a fin de que los trabajadores puedan adquirir créditos baratos -

Para la adquisición de bienes, Como: ropa, comestibles, artículos -- para el hogar, etc., no cumplen con lo pactado en los convenios, dán dose el caso que cuando el trabajador acude para adquirir esos bienes se encuentra una serie de dificultades y pretextos, aducidos por el -- dueño de la tienda o almacén, provocando que al fin de cuentas no se puedan adquirir tales bienes por el trabajador; menoscabando con esto la dignidad del trabajador y su familia, por lo que a la autoridad -- del trabajo, considera en estos casos debe de actuar como arbitro res pecto de los convenios que se realicen por concepto de FONACOT.

Ahora bien la documentación que el funcionario Inspector requiera al patrón, en relación al Fondo de Fomento y Garantía para el -- consumo de los trabajadores FONACOT, en el capítulo correspondiente -- de sus actas de Inspección, en base a los artículos 103 y 103 bis de la Ley Federal del trabajo, sería

Interrogatorio.

Pregunta al patrón si existen Créditos Otorgados por el Fondo.

F O N A C O T .

Documentación:

1. " Requiere Presentación de:

a) Nóminas, lista de raya, relación de pago o recibos firmados - por trabajadores.

b) Emisiones remitidas al fondo.

c) Comprobante sellado del último pago realizado al Fondo.

2.- Análisis de la Documentación:

a) Confronta si se realizan descuentos por este concepto.

b) Comprueba si la emisión pagada al fondo corresponde al descuento por los créditos otorgados, puntualizando en el sello y marca de la caja registradora en donde se liquidaron, a efecto de determinar si fué en el tiempo que marca la Ley.

Violaciones.

1.- No enterar al Fondo los pagos.

2.- No enterar los pagos oportunamente.

3.- Retener al trabajador cantidades superiores a las establecidas por la emisión del fondo.

Asienta en el Acta.

1.- Determina si se realizan descuentos a los salarios de los - trabajadores por este concepto o no.

2.- En caso afirmativo señala si se enteraron en tiempo los pagos al fondo.

3.- El número de Créditos otorgados.

4.- Las violaciones que detecte." 50/

Se hace el comentario que en la práctica para sancionar al --
patrón en materia de FONACOT será a petición de parte del propio --
Fondo cosa que rra vez sucede.

50/ MIMEO.- Carpeta Básica de Inspección.- Dirección General de --
Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales. Edi-
torial por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. - --
1992. Página 42 y 43.

F) Procedimiento Por Violaciones a las Normas del Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.).

Corresponde también a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección General de Asuntos Jurídicos en el Distrito Federal y en los Estados a través de las Delegaciones Federales del Trabajo; la Aplicación de Sanciones por Violaciones a las Normas de Trabajo contenida en la Ley del Seguro Social y Artículo 3, 4, 5 y 14 Fracción XV del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1 y 2 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica sólo se vigila por conducto de los Inspectores del trabajo, la referente a que los patrones, hagan las aportaciones de pago al Instituto Mexicano del Seguro Social, por ende cuando la Autoridad Administrativa del Trabajo se percate de que existe violación al respecto, se le exhorta al patrón en forma verbal que cumpla con esta obligación laboral, en términos del Artículo 19 de la Ley del Seguro Social, por tal motivo la Autoridad Laboral no sanciona ya que para ello el propio Instituto tendrá que consignar a la Secretaría del Trabajo, las violaciones que éste haya detectado en relación a los ordenamientos jurídicos que lo rigen, por lo que hasta el año de 1993 se daba como práctica cotidiana, por parte de la Dirección General de Asuntos Jurídicos que en aquellos Expedientes donde

se detectaron violaciones a la Ley del Seguro Social, en sentido de que el patrón no inscribía a sus trabajadores o no hacía las aportaciones de pago al Instituto Mexicano del Seguro Social, se acentaban en las resoluciones lo siguiente:

" Por lo que respecta a la Información de no hacer aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, no se sanciona en virtud de que la Ley del Seguro Social regula las responsabilidades de los patrones y para iniciar el Procedimiento Administrativo Sancionador en su oportunidad el Instituto Mexicano del Seguro Social, -- enviará a esta Secretaría del Trabajo y Previsión Social la consignación correspondiente". 51/

De lo anterior se desprende que para aplicar el Procedimiento Administrativo Sancionador por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tenía que ser a petición del propio Instituto, -- por lo que actualmente, el Procedimiento por violaciones a las Normas del Instituto Mexicano del Seguro Social, contenidas en la Ley de la materia, a partir del acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de julio de 1993, el propio Instituto es autónomo para sancionar a todos aquellos patrones que violen el contenido de la Ley del Seguro Social.

51/ MIMEO.- Dirección General de Asuntos Jurídicos, Cualquier Expediente, en donde se haya detectado que no se hicieron las aportaciones al I.M.S.S., hasta antes del 20 de Julio de 1993.

IV. - AUTORIDADES COMPETENTES.**A) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

Una de las primeras autoridades y la principal en conocer del Procedimiento Administrativo Sancionador, es sin duda alguna la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad a lo que establece el Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se precisa cuales son las Autoridades del Trabajo.

Siendo su texto el siguiente: "Artículo 523 que la Aplicación de las normas de trabajo compete en sus correspondientes Juris dicciones.

I. A La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II. A Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

III. A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus direcciones o Departamentos de Trabajo.

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

VI. A la Inspección del Trabajo.

VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mísimos.

VIII. A la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII. Al Jurado de Responsabilidad."

De las autoridades citadas es indudable que hay Autoridades Jurisdiccionales y Administrativas, consistiendo la diferencia entre una y otra ^{que} y sus funciones son totalmente diferentes, así tenemos que mientras la Jurisdiccionales en su esencia derimen controversias entre particulares de dos derechos en pugna, verbigracia, Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; las Administrativas, son las encargadas de aplicar las Leyes y Reglamentos -- cuando se considera que han sido violadas por las personas sean --

físicas o morales, y en tal imposición de ordenamientos legales no se derimen controversias de derechos contrapuestos, ejemplo de --- estas la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Inspección del Trabajo.

Ahora bien para el caso específico el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, es indudable que las Autoridades Administrativas serán las que menciono anteriormente - relacionadas en las fracciones I y VI del Artículo 523 de la Ley - Laboral.

Por otro lado en los considerandos del propio Reglamento - que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones - - Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo Establece en su único considerando párrafo segundo que: " ... Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigilar la -- observancia y Aplicación de las disposiciones contenidas en el -- Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal -- del Trabajo y en los propios Reglamentos de la propia Ley" ..^{52/}

^{52/} Diario Oficial de la Federación de fecha 17 de Junio de - - 1983, Único Considerando Segundo Párrafo.

A mayor abundamiento la Ley Orgánica de la Administración -- Pública Federal en su Artículo 14 Fracciones I y VI previene que -- el despacho de resolución en los asuntos de las dependencias descen -- tralizadas corresponde originalmente a los titulares de las mismas, pero que para mejor organización del trabajo los titulares de cada Secretaría podrán delegar en subalternos cualquier de sus facultades excepto aquellas que por Ley o por disposición del Reglamento -- interior de cada dependencia deban de ser ejercidas por dichos -- titulares.

De lo expuesto anteriormente se llega al conocimiento de que en primera instancia, corresponde a la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social, iniciar el Procedimiento Administrativo Sancionador, facultad que se delega a su vez en otros funcionarios, como lo es el Director General de Asuntos Jurídicos y Delegados Federales -- del Trabajo en las respectivas Jurisdiccionales de la propia Secretaría del Ramo, sirviendo como base para esta Delegación de funcio -- nes los Artículos 4, 5, 18, 26, 27, 28 y 29 del Reglamento Inte -- rior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigente.

B) Dirección General de Inspección,

Reza la Ley de la Materia en su Artículo 540 y 541: " La --

Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las Normas de Trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de Trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y copiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieren las Leyes."

Artículo 541. "Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las Normas de Trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y -

los menores, y de las que terminan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

II. Visitar las empresas y establecimiento durante las horas de trabajo diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patronos, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las Normas de Trabajo.

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

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Los demás que les confieren las Leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones".

En referencia a lo anterior hago un especial reconocimiento al comentario expresado por el Maestro Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, a los Artículos 542 y 543 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice: "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 levanten 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 del Artículo 542 --- Fracción IV, 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". 53/

53 TRUEBA URBINA Alberto, TRUEBA BARRERA Jorge, Ley Federal del Trabajo 68a. Edición, Editorial Porrúa, Pág. 297, México 1992.

Por otro lado, el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo establece en su Artículo 4 de las Disposiciones Generales que: "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". 54/

Así también el artículo 44 del mismo ordenamiento establece - que: "Serán objeto de las notificaciones a cargo de los Inspectores Federales del Trabajo las correspondientes a:

I. Las comunicaciones por virtud de las cuales se conceden - plazos a los patrones para que adopten las medidas procedentes -- respecto de violaciones a la Legislación vigente, en materia de seguridad e Higiene, Capacitación y Adiestramiento.

II.- Los requerimientos que la autoridad administrativa formule a los patrones a efecto de que éstos justifiquen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables en la materia;

III. Las comunicaciones a los patrones, a efecto de que con-

54/ Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, Diario Oficial de 10 de Noviembre de 1982, Pág. 16.

curran a la audiencia relativa al Procedimiento Administrativo Sancionadora^a fin de que manifiesten lo que a su derecho convenga.

IV. Los acuerdos dictados dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador, para mejor preveer la substanciación del mismo;

V. Las resoluciones por las cuales la Autoridad Administrativa imponga la sanción correspondiente a las violaciones en que hayan incurrido los patrones, o en su caso, las resoluciones absolutorias;

VI. Las resoluciones que la Autoridad Administrativa emita - con motivo de la substanciación de los recursos administrativos que la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos establezcan al respecto, y

VII. Cualesquiera otra orden o requerimiento que se relacione con la aplicación de las disposiciones del Derecho del Trabajo".^{55/}

A mayor abundamiento en el Artículo 21 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social indica en su primer numeral lo siguiente:

^{55/} Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, Idem. Página 20

"Artículo 21. Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

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 atribuciones⁵⁶ /

Partiendo de las anteriores bases Jurídicas, donde se Establecen la Función concreta de los Inspectores del Trabajo es indudable que son Autoridades Administrativas y tienen amplia relación en el planteamiento del Procedimiento Administrativo Sancionador - y en consecuencia las Autoridades que conocen y son competentes - para instaurar el Procedimiento mencionado, serán: La Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección General de Asuntos Jurídicos y los Delegados Federales del Trabajo - en cada Estado de la República.

C) Dirección General de Asuntos Jurídicos.

56 / Mimeo, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y --
Previsión Social, Serie de documentos Número 1, Tercera --
Edición 1994, Página 21.

En el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigente en su Artículo 14 Fracción XV el Secretario del Ramo, faculta al Director General de Asuntos Jurídicos de la Adscripción a "... instaurar el Procedimiento Administrativo Sancionador y en su caso aplicar sanciones por violaciones a las Normas de Trabajo o a los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por México, ya que en caso de violaciones a los mismos aplicar las sanciones correspondientes"^{57/}

En razón a lo anterior es indudable que el Director General de Asuntos Jurídicos es competente para conocer e instaurar el Procedimiento Administrativo Sancionador y cuando se detecte que los patrones no cumplan las Normas de Trabajo Establecidas en la Ley y Reglamentos de la Materia en su caso aplicar las Sanciones que correspondan.

D) Delegados Federales del Trabajo.

Mediante acuerdos 01-1769 expedidos por el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de abril de 1979, se faculta a los Delegados del Trabajo a instaurar el Procedimiento Administra--

⁵⁷ Mimeo, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión . Idem Página 16.

tivo Sancionador tema principal de este trabajo, para lo cual procede a transcribir lo conducente de dicho acuerdo a fin de justificar lo expresado "... PRIMERO.- Se faculta a los Delegados Federales del Trabajo en los diferentes Estados de la República, para que dentro del ámbito territorial de su adscripción lleven a cabo las siguientes funciones: ... 7. Instaurar el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones (Administrativas) por violaciones a la Ley Federal del Trabajo y su Reglamento en materia de Trabajo, cuando se trate de empresas sujetas a la jurisdicción federal ubicadas dentro del territorio de su jurisdicción.

a)."Aplicar sanciones por violaciones a la Ley Federal y su Reglamento en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo cuando se trate de empresas que por otros conceptos sean de jurisdicción local y se encuentran ubicadas dentro del ámbito territorial del Estado; ..."58/

b)."Por acuerdo 01-2778, expedido por el Secretario del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 1981, en su artículo primero se faculta a los Delegados del Trabajo a instaurar el Procedimiento Administrativo y Sanciona

58/ Diario Oficial de la Federación de fecha 20 de abril de 1979, Pág. 16.

dor a los infractores de l. normas laborales, como se desprende del texto de dicho artículo que a continuación se transcribe: "... - -- PRIMERO.- Se faculta a los Delegados Federales del Trabajo en los di- ferentes Estados de la República, para que, independientemente de -- las facultades delegadas en acuerdo de fecha 16 de abril de 1979, -- dentro del ámbito territorial de su adscripción, instauren el Proce- dimiento y apliquen las Sanciones que correspondan por violaciones a las normas de la Ley Federal del Trabajo y de sus Ordenamientos Re- glamentarios".

A la resolución emitida por la Comisión Nacional para la par- ticipación de los trabajadores en la utilidades de las empresas, y a las de los Salarios Mínimos: a los Contratos Ley a los Contratos -- Colectivos de trabajo. Cuando se trate de empresas sujetas a la ju- risdicción Federal cuyo domicilio se encuentra dentro del territorio de la Entidad Federativa a que corresponda su adscripción..."^{59/}

Por Lo anteriormente expresado es indudable que otra Autoridad - que conoce y es competente para instaurar el Procedimiento Adminis- trativo Sancionador por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo son sin duda alguna los Delegados Federales del Trabajo en cada uno de - los Estados, haciendo el comentario que en los acuerdos delegatorios

^{59/} Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de abril de 1981.
Pág. 15

de Facultades se debe de incluir que a los Delegados se les faculte para practicar Inspecciones por conducto del Cuerpo de Inspectores que se comisionan para tal efecto y toda vez que en tales acuerdos, no lo especifica, ^{lo que} considero una falla más dentro del Procedimiento mencionado, razonamiento este que se refuerza con los Criterios Jurisprudenciales que se mencionan a continuación:

DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO.- CARECEN DE COMPETENCIA PARA PRACTICAR DILIGENCIAS POR CONDUCTO DE LOS INSPECTORES.-

" Esta Juzgadora considera que los acuerdos delegatorios numeros 01-2778 y 01-1769 publicados en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 1981 y 20 de abril de 1979 respectivamente, no resultan suficientes para acreditar la competencia de la Autoridad precisamente por que no le otorgan la facultad para practicar Inspecciones en los centros de Trabajo. El acuerdo 01-2778 establece los siguientes en su Artículo primero: " PRIMERO.- Se faculta a los Delegados Federales del Trabajo en los diferentes Estados de la República para que independientemente de las facultades Delegadas en el acuerdo de fecha 16 de abril de 1979, dentro del ámbito territorial de su adscripción instauren el Procedimiento y apliquen las Sanciones que corresponden por violaciones a las Normas de la Ley Federal del Trabajo y de sus Ordenamientos Reglamentarios, a la resolución emitida por la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas y las de los Sa--

larios Mínimos, a los Contratos Colectivos de Trabajo cuando se trate de empresas sujetas a la jurisdicción federal, cuyo domicilio social se encuentra dentro del territorio de la entidad federativa a que corresponda su adscripción. ".- Por otra parte, el acuerdo -- 01-1769 establece lo siguiente en su artículo primero, puntos 4 y 7: "PRIMERO.- Se faculta a los Delegados Federales del Trabajo en los diferentes Estados de la República para que dentro del ámbito territorial de su adscripción, lleven a cabo las siguientes funciones: -- 4 .- Programar y ordenar las inspecciones a los centros de trabajo de jurisdicción federal que en la entidad se requiera. 7.- Instaurar el Procedimiento para la aplicación de sanciones, por violaciones a la Ley Federal del Trabajo y su reglamento en materia de trabajo, cuando se trate de empresas sujetas a la Jurisdicción federal, ubicadas dentro del territorio de su jurisdicción". - El acuerdo -- 01-1769 otorga a las Delegaciones Federales del Trabajo la facultad para programar y ordenar inspecciones a los centros de trabajo; sin embargo, no puede considerarse que incluya la facultad consistente en practicar la diligencia por conducto de los inspectores que se mencionen para tal efecto, pues se trata de actos distintos (que implican el ejercicio de facultades diferentes) y por lo tanto requieren ordenamiento legal expreso que los conceda la autoridad correspondiente. - Ahora bien, los acuerdos 01-2778, artículo primero,

y 01-1769 artículo primero, punto 7, otorgan facultades a las Delegaciones Federales del Trabajo para instaurar el Procedimiento relativo a la aplicación de sanciones por violaciones a la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, tampoco resultan suficientes para considerar competente a la Delegación Federal del Trabajo en el Estado de Aguascalientes, tratándose de la facultad de que nos ocupa" 69

COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES.- DEBE ESTAR EXPRESAMENTE SEÑALADA EN UNA DISPOSICION LEGAL.

"Del artículo 16 de la Constitución se sigue que la competencia de las autoridades debe estar expresamente señaladas en una disposición legal y no inferirse a base de presunciones o de interpretaciones de las partes o del propio órgano jurisdiccional, por lo que - -

69 Mimeo Tesis y Criterios sustentados por el Poder Judicial Federal y el Tribunal Fiscal de la Federación relativo al Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas en materia laboral.-Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Marzo de 1990, página 40.

las autoridades sólo puedan hacer aquello que la Ley les permita de manera expresa." (21) 61/

E) Dirección General de Capacitación y Productividad.

Es también de especial relevancia mencionar a la Dirección General de Capacitación y Productividad, como otras de las autoridades que conocen y son competentes para sustanciar el Procedimiento Administrativo Sancionador por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, toda vez que para concluir un Procedimiento en materia de Capacitación y Adiestramiento y resolver en esta materia, la Dirección mencionada tiene que emitir un dictamen al respecto tal y como se establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 539 Fracción II inciso g), cuando dice:

"Artículo 539 de conformidad con lo que dispone el Artículo que antecede y para los efectos del 537 a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde las siguientes actividades: Fracción III.- En materia de Capacitación y Adiestramiento de trabajadores: -

61/. Mimeo.- Tesis y Criterios sustentados por el Poder Judicial Federal y el Tribunal Fiscal de la Federación relativo al Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas en materia laboral segundo complemento, - Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Junio de 1992 - página 40.

g).- Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las Normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto ..."

A mayor abundamiento respecto de que la Dirección General de Capacitación y Productividad conoce del procedimiento Administrativo Sancionador, se establece en el Artículo 15 fracción XV del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - que: "Artículo 15 corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad XV. Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse sobre infracciones a las normas de trabajo contenidas en el capítulo III bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo y comunicar el dictamen a la autoridad encargada de imponer la sanción ...

62/

Toda vez que el capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo corresponde a Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores y que tanto en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 539 Frac-

62/ Mimeo.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Op. Cit. Página 16 y 17.

ción III inciso g) y el Artículo 15 Fracción XV del Reglamento Interior de la Secretaría del Ramo faculta a la Dirección General de Capacitación y Productividad para dictaminar y resolver en definitiva lo concerniente a violaciones en materia de Capacitación y Adiestramiento, es indudable que esta Autoridad Administrativa tiene incumbencia directa, en la determinación del Procedimiento Administrativo Sancionador en el momento de que emite el dictamen para que cualquier expediente administrativo pueda ser concluido desde luego en materia de Capacitación y Adiestramiento.

Se hace el comentario en lo que respecta al curso que sigue el Procedimiento Administrativo en la Materia de Capacitación y Adiestramiento, que el mismo es irregular, toda vez que esta facultad que tiene la Dirección General de Capacitación y Productividad, no es congruente con la realización del Procedimiento en si toda vez que este se tiene que resolver en el lugar mismo a donde se llevan a cabo las actuaciones y donde se puede tener a la vista todos los argumentos y pruebas que el propio procedimiento regula y que por su propia y especial naturaleza debe ser rápido y no esperar a remitir los autos a la Dirección General de Capa-

citación y Productividad, ya que en tal sentido el Procedimiento -- se retrasa haciendo dilación en las actuaciones y en consecuencia no se cumple con la simplificación administrativa, por tal motivo se debe de desconcentrar esta facultad a los organos que instauran el Procedimiento Administrativo Sancionador como son la propia Dirección de Asuntos Jurídicos y las Delegaciones Federales en cada uno de los Estados.

F) Tribunal Fiscal de la Federación.

La relación existente con el Tribunal Fiscal de la Federación respecto del conocimiento como Autoridad en el Procedimiento Administrativo Sancionador por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, acontece en el momento mismo en que el particular no se encuentra de acuerdo con la resolución emitida por la autoridad Administrativa del Trabajo, motivo de la instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador en cualquiera de sus facetas, - condiciones de Trabajo, (Seguridad e Higiene), Capacitación y -- Adiestramiento, etc., ya que este tiene que regular las controversias que se plantean entre el inconforme y la Autoridad Administrativa del Trabajo, consecuencia de las sanciones aplicadas, motivo de las violaciones a las Normas establecidas en la Ley Federal

del Trabajo y sus Reglamentos.

De las consecuencias del Procedimiento Administrativo Sancionador es menester que el particular o patrón tendrá que demandar — ante el H. Tribunal Fiscal de la Federación, exponiendo los conceptos por las cuales no esté de acuerdo con la resolución emitida por la Autoridad Administrativa del Trabajo en tal sentido el Tribunal — en cuestión también conoce el Procedimiento mencionado.

G) Juzgado de Distrito.

Otra autoridad inmiscuida que le concierne indirectamente — el conocimiento del Procedimiento Administrativo Sancionador, es sin duda alguna el Juez de Distrito, toda vez que inmediatamente después de vertida la resolución por la Autoridad Administrativa del Trabajo en cualquier expediente que se termina motivo del Procedimiento mencionado, el particular podrá impugnarlos mediante los recursos o juicio que establecen las Leyes y Reglamentos Aplicables al caso concreto, y a las resoluciones que se emitan motivo de los Recursos Interpuestos o Juicios de Nulidad planteados; previo a agotar los Recursos, que Establece el Código Fiscal de la Federación , verbigracia

reclamación y revisión, tales resoluciones podrán recurrirse mediante Juicio de Amparo ante los Juzgados de Distrito, conociendo aquellas resoluciones que emita el Tribunal Fiscal de la Federación, motivo - de los Juicios de Nulidad que demanden los patrones, porque fueron - sancionados en la Instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador, por la Autoridad Administrativa del Trabajo.

V. CARACTERISTICAS DEL PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN
DERECHO DEL TRABAJO.

Que siendo necesario asegurar el desarrollo y realización de hombres y mujeres en el trabajo, a través de una regularización -- adecuada de las relaciones entre los factores de la producción entre patrón y trabajadores, las Autoridades Administrativas de lo - Laboral como son la propia Secretaría del Trabajo y Previsión So-- cial, los Inspectores Federales del Trabajo, las Diversas Direccio-- nes pertenecientes a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como son la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Dirección - General de Capacitación y Adiestramiento, etc., así como las Dele-- gaciones Federales del Trabajo en cada uno de los Estados, y las - Autoridades Locales de lo Laboral, tendrán la obligación ineludible de que observen permanentemente las normas de trabajo que se esta-- blecen en la Ley y Reglamentos de la materia a fin de que las rela-- ciones de que los factores de la producción sean armonicas.

Para que lo anteriormente dicho sea posible, la Autoridad -- Federal Administrativa del Trabajo requiere disponer un ordenamien-- to legal en el cual se establezcan las formalidades procedimenta--

les necesarias para la obligación de dicho cometido, esto es precisamente el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, que da inicio con:

A) Acta Inspectiva.

El Acta Inspectiva en el procedimiento materia de este trabajo de Grado, es precisamente el documento base de la acción para poder llevar a cabo el Procedimiento Administrativo Sancionador, toda vez que las actas inspectivas son el material directo de donde se anotan las posibles violaciones o deficiencias que se detectan en los centros de Trabajo.

Al efecto se describe una reseña de lo que las actas inspectivas deben de contener y la forma en que los Inspectores Federales del Trabajo levantan las mismas.

- 1.- En primer lugar, el funcionario Inspector deberá estar provisto de una orden de Inspección, expedida por el funcionario competente donde se precise el centro de trabajo a Inspeccionar, -

su domicilio, el objeto de la Inspección y su alcance, dicha orden deberá estar fundada y motivada.

- 2.- En segundo lugar el Inspector, para realizar una Inspección - debera de estar provisto a parte de la orden de Inspección -- con documento que lo acredite para realizar funciones de Inspector, donde aparezca nombre y fotografia del portador, para efectos de identificación.

- 3.- En tercer lugar una vez reunidos los requisitos que se mencionan en los 2 numerales anteriores, y constituido en el centro de trabajo, procedera el funcionario Inspector a practicar la diligencia inspectiva, y en caso de que en ese momento no se encuentre el patrón o su representante se dejará citatorio, en base al artículo 40 del Reglamento de Inspección Federal - del trabajo, en este documento debe establecerse que el Inspector no pudo realizar la diligencia por ausencia del patrón o su representante legal o por tal motivo, debera esperarlo - en el domicilio de la empresa, fijando día y hora determinada en el propio citatorio, para la practica de una Inspección, - apercibido que si no se encuentra se entendera la inspección

con las personas que se encuentren o en su defecto se le tendrá por o

uesto a la inspección.

Los requisitos que debe reunir los citatorios son los siguientes:

- * Nombre preciso de la empresa o patrón a quien se dirija.
- * Lugar, fecha y hora en que se levante el citatorio.
- * Nombre del Inspector.
- * Objeto de la visita.
- * Día y hora en que deba estar presente el patrón o su representante.

- * Apercebimiento de que la diligencia se entenderá con las personas que se encuentren, si no asiste el patrón o su representante.
- * Nombre cargo y firma de la persona que recibe el citatorio, y
- * Nombre y firma del Inspector.

Ahora bien una vez que el funcionario Inspector, da principio

a realizar una acta de inspección, ya sea directa o que se haya -
dejado citatorio previo, se deberá mencionar, la población, muni-
cipio y Estado en que se actua; la fecha, incluyendo la hora, día
mes y año; razón social precisa de la empresa; domicilio completo
con todos los datos que sirvan para su localización futura, calle,
colonia, población, o barrio, municipio, Estado, código postal; --
fundamento legal, o disposiciones de la Ley y reglamentos en que -
se base su actuación, tipo o clase de Inspección que se vaya a --
efectuar; datos de la orden de Inspección que motivo su visita; -
fecha; número de folio y persona que la haya expedido; y objeto y
alcance de la Inspección que se haya ordenado.

En relación a lo anterior es indudable que los requisitos --
esenciales para levantar actas de Inspección, los Inspectores del
Trabajo deberan de observar y tomar en cuenta lo siguiente:

" Unico.- De la orden de Inspección.

- a) Mandamiento por escrito.
- b) Emitida por Autoridad competente.
- c) Que contenga el fundamento y motivo legal del Procedimiento
- d) Dirigida al patrón o representante legal de la empresa.

- e) Razón social y domicilio del centro de trabajo.
- f) Objeto de la Inspección y alcance.
- g) Firma autógrafa de la autoridad emisora.
- h) Nombre y número de la credencial del Inspector designada para efectuar la diligencia.
- i) Número y fecha de la orden de visita" 63/

Una vez que los funcionarios Inspectores han checado que la - orden de Inspección cumple con todos los requisitos, para practi-- car la diligencia, procedera a levantar el Acta Inspectiva, de -- conformidad al modelo que se detalla a continuación:

Acta de Inspección.

M O D E L O .

63/ Mimeo.- Carpeta Básica.- Actualización de Criterios y Procedimientos de la Inspección Federal del Trabajo. Emitida por Oficialía Mayor de la Secretaría del Trabajo, Capítulo, Requisitos de Fondo de las Actas, Julio de 1992.

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL
TRABAJO.

ASUNTO: ACTA DE INSPECCION _____
RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE -
LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

"En _____, siendo las _____ hrs,
del día _____, constituido en el cen-
tro de trabajo _____ ubicado
en _____ y habiéndose
cerciorado por _____

_____ así como por los documentos que se tuvieron a la vista, _____
_____ en los que se consigna el mismo
domicilio señalado en la orden de visita número _____
de fecha _____, suscrita por el C. --
_____ Delegado Federal
del Trabajo en esta Entidad Federativa, en la que se ordena prac-
ticar inspección _____ a fin de constatar el cum-
plimiento de las condiciones de trabajo, De conformidad con las --
facultades señaladas en los artículos 540, 541 fracciones de la I

a la V, 542 y demás relativos del Capítulo V, Título Once de la -
 Ley Federal del Trabajo, y 10, 12, 17, 18, 20, 22, 25, 26, 28, 29,
 32, 33, 34, 38, 39 del Reglamento de Inspección Federal del Traba-
 jo y 21 fracciones I, III, IV, VII y VIII del Reglamento Interior
 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el C. _____
 _____, Inspector Federal del Trabajo ac-
 tuante se identifica ante el representante legal de la empresa, --
 así como ante las personas que intervienen en la presente diligen-
 cia mostrando para tal efecto la credencial número _____
 expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con --
 adscripción a la Dirección General de Inspección Federal del Traba-
 jo, debidamente firmada y sellada por el suscrito Oficial Mayor de
 la Secretaría del Ramo C. _____
 el _____ Vigente hasta --
 _____, misma que osten-
 ta su fotografía y su nombre. - - - - -
 Se entiende la diligencia con el C. _____
 _____representante legal de la empresa, el cual se iden-
 tifica con _____

 acredita su personalidad mediante poder otorgado en escritura - -

pública número _____ de fecha _____, ante la fe del Notario Público número _____ del _____, licenciado _____ y se le hace entrega del original de la orden de visita número _____ De fecha _____ firmando de recibido en la copia, y requiriéndole que permita la práctica de la inspección así como para que designe a las personas que fungirán como testigos de asistencia, apercibiéndole que en caso de no hacerlo el suscrito los nombrará . Enterado del requerimiento, manifiesto que permite la practica de la visita y designa como testigos de asistencia libremente a los _____, quienes se identifican con --

respectivamente. Intervienen además el representante de los trabajadores _____

_____ quien se identifica con _____ y se acredita con _____ y los integrantes de la Comisión Mixta de los C.C. _____

y _____ por parte de la empresa de los trabajadores respectivamente y acre

diten su personalidad con _____
 _____ para el desahogo de la orden de visita, se
 solicita al representante legal exhiba la documentación que permita
 constatar el cumplimiento de las obligaciones patronales que en
 forma enunciativa se señalan a continuación: Contratación; pago de
 salarios; aguinaldo; vacaciones y prima vacacional; jornada de trabajo
 y tiempo extraordinario; participación de los trabajadores en
 las utilidades de las empresas; inscripción y pago de cuotas al —
 Instituto Mexicano del Seguro Social y Fondo Nacional de la Vivien
 da; Fondo Nacional de Consumo para los Trabajadores; trabajo de —
 mujeres y menores; capacitación y reportes de accidentes de traba
 jo y demás relativas de la Ley Federal del Trabajo. De la docu—
 mentación solicitada faltó exhibir la siguiente: _____

plenamente enterados los comparecientes del motivo y alcance de la
 visita de inspección y después de reconocerse mutuamente la perso
 nalidad que cada uno ostenta se procede a consignar los resultados
 de la inspección: - - - - -

INFORMACION GENERAL DEL CENTRO DE TRABAJO: ACTA CONSTITUTIVA NUME
 RO _____ OBJETO SOCIAL: _____

Rama Industrial: _____ **Cámara** _____

Registro Federal de Contribuyentes: No. _____

Giro _____

Capital Social _____

Capital Contable _____

Importante total de la Utilidad repartida en el último ejercicio -

IMSS: No. --

Riesgo _____

giro _____ **Número de trabajadores** _____

Base _____ **Confianza** _____ **Eventual** _____

Total _____ **HOMBRES** _____

Mujeres: _____

Total: _____

Sindicato: _____

Central _____ **telefono** _____

Domicilio Fiscal _____

Interrogatorio a los trabajado--

res _____

del interrogatorio efectuado a los trabajadores respecto a las con
diciones de trabajo manifestaron: llamarse C. _____

_____ Y C. _____

ocupar el cargo de _____

y de _____

RESULTADO DE LA INSPECCION . - - - - -

De la revisión y análisis de la documentación exhibida por el repre
sentante legal, del recorrido efectuado por las instalaciones del
centro de trabajo, y de la información recibida, se conoció lo si
guiente: - - - - -

Previo al cierre del acta, el Inspector actuante requiera a los --
participantes la diligencia a manifestar lo que a su derecho con--
venga. a este respecto, el representante legal manifiesta: _____

por su parte el representante de los trabajadores: _____

Igualmente solicita manifestarse el C. _____

_____ en representación de los integrantes de la Comisión _____

Con lo anterior se da por terminada la visita inspectiva, levantándose la presente acta, a la que da lectura el C. _____

_____ Inspector Federal del Trabajo ante las personas que intervinieron, quienes para constancia firman al margen y al calce en unión del inspector que practica la visita, recibiendo un ejemplar de la misma con firma autógrafa el C. _____

_____ Representante Legal y el C. _____

_____ Representante de los trabajadores, siendo las horas del _____ se da por concluida la actuación. -----

Doy Fe. -----

Representante Legal del patrón

Representante de los Trabajadores.

Nombre y Firma

Nombre y Firma.

Representante del patrón en la Comisión.

Representante de los trabajadores en la Comisión

Nombre y Firma

Nombre y Firma

Testigo de Asistencia

Testigo de Asistencia.

Nombre y Firma

Nombre y Firma.

Cargo

Cargo

Domicilio

Domicilio

Inspector Federal del Trabajo.

Nombre y Firma. "64/ ver anexo 1

Como se desprende del modelo del Acta Inspectiva que al efecto se integra en este Capitulo, se debe de hacer mención especial a las partes que la integran y son:

- * El funcionario Inspector.
- * La representación patronal.

- * La representación de los trabajadores.
- * Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- * Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- * Testigos de asistencia.

El Funcionario Inspector.

"Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los Reglamentos, convenios, acuerdos y Contratos de Trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones.

Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

Vigilar que las empresas contribuyan al fomento de las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores y les proporcionen los equipos y útiles indispensables.

Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

Vigilar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo de Jurisdicción Federal.

Proteger el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciseis, expidiendo las autorizaciones, certificadas médicas y de aptitud que la Ley señala, vigilando de manera especial las condiciones en que presten sus servicios en las empresas, y:

En general llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría, que sean a fines a lo señalado^{65/}

^{65/} Mimeo.- Manual del Inspector del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, Febrero 1992, Página 25 y 26.

La Representación Patronal.

" La presencia del patrón o su representación constituye un requisito de fondo, porque, como se estableció, de la Inspección pueden derivar hechos que afecten a sus intereses:

En este sentido además del nombre y cargo de la persona que atienda la diligencia y de los documentos que acrediten su personalidad: Acta Constitutiva, Poder Notarial y/o Carta Poder, deberá quedar asentado los datos que permitan su identificación en -- cuanto a nombre y cargo. " 66/

El patrón o su representación, exhibirá la documentación, - requerida por el Funcionario Inspector y aclarare en detalle todos aquellos aspectos en los cuales se tenga duda en relación a algún documento, independientemente de que tendrá que estar en recorrido que se realice por las instalaciones del centro de trabajo. -- Con lo cual la acta que se levante tendrá plena validez, firmando al final y recibiendo copia al carbón para constancia.

La Representación de los Trabajadores.

" La Representación de los Trabajadores, por conducto del funcionario sindical correspondiente de la persona designada por los mismos, previo requerimiento que el Inspector formule al patrón - para que dicha representante comparezca; y se asentará el documento con el que el mismo acredite su personalidad y aquel con el -- cual se identifique "...67/ La participación de los trabajadores en las actas de Inspección es sin lugar a dudas para que sean -- constatados los hechos certificados por los Inspectores en las - actas que levantan, ya que tales hechos son en su beneficio.

Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

La primordial función de ésta comisión en la práctica es -- la de apoyar y difundir los programas y campañas en materia de - Seguridad e Higiene, recomendar todas aquellas medidas que tienden a disminuir los accidentes, o riesgos de trabajo, hacer los - recorridos mensuales por el Centro de Trabajo, haciendo observa-

67/ Mimeo.- Manual del Inspector Del Trabajo.- Idem, Página 46.

tituyen un requisito de Fondo muy importante, ya que su falta -- puede afectar la validez del acta, testigos que deberá designar el patrón, de conformidad al artículo 38 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo incluyendo nombre, cargo en la empresa, domicilio e identificación de los mismos.

Cabe mencionar que el fundamento para que intervengan en el Acta los integrantes de las Comisiones, se desprende de lo que Establece el Artículo 38 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Los inspectores del Trabajo deberán levantar un acta en -- cada inspección que realice, 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; éstos últimos podrán fungir como testigos de -- asistencia.

El contenido del acta dependerá del tipo de inspección -- que se realice, debiendo reunir los requisitos de fondo y forma

establecidos por los instructivos correspondientes. 68/

De tales actuaciones se deberá entregar una copia a las partes que hayan intervenido en las mismas, haciendo constar en la propia acta tal circunstancia.

Para mayor amplitud y entender el alcance real de las actas de Inspección en la instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador, se integra al final de este trabajo de tesis. - Una copia al carbón real y palpable, de como se realiza en la práctica una inspección y la secuencia punto por punto, de lo que se revisa y las partes que la componen, lo cual confirma -- las argumentaciones hipotéticas que expresa en este inciso "A" del V Capítulo.

68/ Mimeo.- Marco Reglamentario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tomo Primero Dirección General de Asuntos Jurídicos, Junio de 1991, Página 160.

B) Consignación.

Es la remisión del Acta Inspectiva practicada y turnada por la Coordinación de Inspección y Conciliación a la Coordinación - de Dictámenes, de cuyo contenido se procedera a su calificación y valoración, en términos de lo establecido en el Artículo 5º -- del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal -- del Trabajo, si del Acta Inspectiva se detecto que existen viola- ciones, se procedera a formular el Emplazamiento y Citación a Au diencia iniciándose así el Procedimiento Administrativo Sanciona- dor.

C) Emplazamiento y Citación para Audiencia.

Se puede definir como el requerimiento que por oficio for- mula la Autoridad Administrativa a la persona física o jurídica, presunta infractora de las Normas de Trabajo, a fin de que com- parezca en un plazo de 10 días hábiles a deducir su derecho a la audiencia de defensas y excepciones y ofrecimiento de pruebas, la-

cual habrá de comparecer conforme a los requisitos de personalidad legal establecidas en el Artículo 8º Fracción I, II y III -- del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal -- del Trabajo; que a la letra dicen:

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, 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 administrativa.

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; y

III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad, mediante testimonio notarial y carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizada para ello.

Por tanto si se omitiera alguno de los requisitos de personalidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador el acto de autoridad resultaría viciado y la resolución que se emita -- estaría afectada de Nulidad; en consecuencia los emplazamientos y citaciones a audiencia deberán estar fundados en los artículos 14, 16 y 123 de la Constitución Federal, los artículos Aplicables de la Ley Federal del Trabajo, así como de los Reglamentos y normas legales aplicables al caso concreto, estableciendo en el mismo emplazamiento en forma precisa las presuntas violaciones que se le atribuyen al emplazado y por último cursar su trámite de notificación por medio de la Coordinación de Inspección y Conciliación.

Realizados los tramites de notificación del emplazamiento y Citación a audiencia, la autoridad emplazante esperará el -- tiempo fijado en el emplazamiento que en la actualidad es de -- diez días hábiles, para que el particular comparezca a dicha -- audiencia a alegar lo que a su derecho convenga, oponga defensas, excepciones y ofrezca pruebas.

D). Personalidad.

" El particular para comparecer a la audiencia de Ley dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador es necesario que -- la personalidad quede debidamente acreditada tal y como lo indica el Artículo 8º del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, transcribiendo al efecto el mencionado artículo del ordenamiento legal mencionado el cual a la letra dice:

Artículo 8º.- El emplazado podrá 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 casos la comparecencia también podrá hacerse por escrito, acreditando debidamente la personalidad.

La personalidad se acreditará conforme a las siguientes -- reglas:

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, 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 administrativa;

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; y

III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial y carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello."

También podrá acreditarse la personalidad legal de conformidad a la que establece el artículo 9º del Reglamento que establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, por lo siguiente: Artículo 9º.- " Las autoridades Administrativas del Trabajo podrán tener por acreditada la personalidad del compareciente, - sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, (Artículo 8º)

siempre que los documentos exhibidos en las actuaciones que obren autos, lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada."

De tal forma que en la audiencia de Ley que se establece en el Procedimiento Administrativo Sancionador, P.A.S., la personalidad legal debe de quedar fehacientemente probada, porque en caso de no ser así, el Procedimiento se seguirá en Rebelía, que traera como consecuencia que la resolución que se emita indudablemente tendrá que ser condenatoria.

F) Excepciones, Defensas, Pruebas y su Desahogo.

En la práctica la comparecencia a la audiencia de Ley dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador, se hace en forma escrita, sin embargo como lo señala el artículo 8º del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, si se trata de persona física podrá hacerlo personalmente, ahora bien si la comparecencia no es personal, el escrito de la

emplazada podrá presentarse por Oficialía de Partes de la Dirección General de Asuntos Jurídicos en el Distrito Federal, y en el Interior de la República en Oficialía de Partes de las Delegaciones Federales del Trabajo, o bien en las Oficinas de Correos o por empresas que presten servicios particulares de mensajería o correspondencia, con el requisito de que su envío sea certificado con acuse de recibo; en caso de que los documentos que se presenten, el compareciente carezca de personalidad se seguirá el Procedimiento en Rebeldía teniéndose por ciertas las violaciones atribuidas, caso contrario, se tendrá por acreditada la misma y por formuladas las defensas y excepciones hechas valer y por ofrecidas las pruebas, las mismas se tendrán por admitidas, desechándose aquellas que no esten ofrecidas conforme a derecho de conformidad a lo que Establece el artículo 11 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo; que a la letra dice:

Artículo 11.- "Para la omisión de pruebas las autoridades del trabajo se sujetarán a las siguientes reglas:

I. Deberán estar relacionadas con los hechos u omisiones es
pecíficos que sean materia de la consignación;

II. 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 cuales no se aportaron;

III. Tratándose de actos u omisiones susceptibles de repara
ción posterior, sólo se admitirán las que lleven a demostrar que
en la fecha de la inspección si se cumplían las normas presunta-
mente violadas;

IV. En caso de infracciones no susceptibles de reparación -
posterior, sólo se admitirán las entredientes a demostrar que no
se cometían los hechos u omisiones materia de la consignación en
el momento de la visita de inspección;

V. La inspección ocular sólo se admitirá cuando, a juicio -
de las autoridades administrativas del trabajo, se acredite fe-
hacientemente la necesidad de practicarla;

VI. 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;

VII. 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

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

En el entendido que quedaran desahogadas aquellas pruebas - que por su propia y especial naturaleza así lo ameriten, actuación a la que recaerá el Acuerdo correspondiente teniéndose por cerrado el Procedimiento y turnándose los autos para emitir resolución; del acuerdo recaído a esta diligencia, se le notificará al compareciente por conducto del Inspector del Trabajo en forma personal.

G) Resolución.

Es el fallo que la Autoridad Administrativa del Trabajo emite con motivo del Procedimiento Administrativo Sancionador, facultad establecida en el Reglamento Interior de la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social en su Artículo 14 Fracción XV, en el caso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, y en el -- caso de las Delegaciones Federales del Trabajo, según los Acuerdos Delegatorios (Secretariales) números 01-1769 y 01-1760, publicados en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de -- abril de 1979 y 30 de abril de 1981, estos Organos Administrativos por medio de sus titulares emiten y suscriben la última Ac-- tuación Procesal del Procedimiento Administrativo Sancionador en el que se impone a la infractora la sanción en el momento que no haya desvirtuado con pruebas idóneas o fehacientes las violaciones asentadas en el Acta Inspectiva, y si probó a favor se procederá a absolverla de las violaciones imputadas; desde luego la -- Resolución reunirá los requisitos previstos en el artículo 14 -- del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal -- del Trabajo; los cuales son:

Requisitos:

Artículo 14.- " Las resoluciones que emitan las autoridades administrativas del trabajo contendrán:

- I. Lugar y fecha;**
- II. Autoridad que la dicte;**
- III. Nombre y domicilio del consignado;**
- IV. Domicilio del centro de trabajo;**
- V. Registro Federal de Contribuyentes del consignado, en su caso;**
- VI. Relación de las actuaciones que obran en autos.**
- VII. Disposiciones legales en que se funde la competencia;**
- VIII. Descripción de las pruebas admitidas y desahogadas;**
- IX. Consideraciones que fundadas y motivadas deriven de -**

lo alegado y probado, en su caso;

X. Puntos resolutivos;

XI. Apercibimiento para el cumplimiento de las normas violadas; y

XII. Nombre y firma de quien la dicte".

Así tendremos que en la parte de Considerandos de la resolución tendrá que expresarse la fundamentación legal en términos Constitucionales de los artículos 14, 16 y 123, los artículos aplicables de la Ley Federal del Trabajo que generalmente tendrá que ser el 527, así como los documentos facultativos como son los acuerdos delegatorios de facultades 01-1779 del 16 de abril de 1979 publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de abril del mismo año y 01-2778 del 30 de abril de 1981, publicado en el Diario Oficial de la Federación en la misma fecha, así como también los Reglamentos Aplicables al caso concreto, que podrán ser; Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Reglamento de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos -

a Presión, Nuevo Reglamento de Higiene del Trabajo, en la misma parte de Considerandos de la resolución se hará un resumen de las defensas y excepciones opuestas por el patrón, describiendo y - analizando las pruebas ofrecidas detallando los pros y contras el porque no desvirtuan las violaciones imputadas al patrón, o el -- porque si las desvirtuan, tomándose muy en cuenta en las resolu-- ciones en esta parte de Considerandos las circunstancias especia-- les, razones particulares o causas especiales que motivaron la -- consignación, para la imposición de la multa, las cuales pueden -- ser la capacidad económica, la reincidencia del patrón, así como los perjuicios ocasionados a los trabajadores o a la colectividad, finalmente se procedera a cursar el tramite de notificación de la resolución por medio del Inspector Federal del Trabajo en forma - personal y se procedera a remitir por oficio copia de la resolu-- ción a la Autoridad Fiscal competente a fin de que hagan efectiva la multa impuesta.

Se hace el comentario en relación a las resoluciones emiti-- das motivo del Procedimiento Administrativo Sancionador, que las mismas podrán impugnarse por Juicio de Nulidad ante el Tribunal - Fiscal de la Federación de conformidad con lo que establece los -

artículos 197, 207 y 208 del Código Fiscal de la Federación, y -
el Recurso Administrativo cuando se trate de resoluciones en - -
materia de Seguridad e Higiene, que podía ser interpuesto ante -
la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, via Dirección Gene-
ral de Asuntos Jurídicos, de conformidad a lo señalado en los --
artículos 266, 267 y 268 del Reglamento de Seguridad e Higiene -
en el Trabajo; que por cierto de conformidad al Criterio Juris--
prudencial que a continuación se transcribe, El Recurso Adminis-
trativo en materia de Seguridad e Higiene es opcional para el --
particular:

"RECURSOS ADMINISTRATIVOS NO PREVISTOS EN LA LEY; NO ES ---
OBLIGATORIO AGOTARLOS EN FORMA PREVIA AL JUICIO DE NULIDAD.

"De los artículos 202 fracción IV del Código Fiscal Federal
y primero y último párrafos del artículo 23 de la Ley Orgánica
del Tribunal Fiscal de la Federación, se desprende que para acu-
dir a juicio de nulidad se debieron de haber agotado en forma --
previa los medios de defensa establecidos por las leyes respec--
tivas. Por otra parte , por razón de la superior jerarquía de --

las Leyes frente a los Reglamentos corresponde a aquéllas establecer los medios de defensa que deben de agotar los particulares cuando estimen afectados sus intereses por un acto de autoridad. En tal virtud el recurso señalado en el artículo 266 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo no es obligatorio para el particular por tener su origen en un Reglamento emitido por el Titular del Ejecutivo Federal, ya que en el caso la Ley Federal del Trabajo que emana del Congreso de la Unión no prevé ese medio de defensa.

Así lo acordó la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación, en sesión del día veintiuno de octubre de mil novecientos noventa y dos.- Firman, el Magistrado Gilberto García Camberos, Presidente del Tribunal Fiscal de la Federación y el Licenciado Victorino Esquivel Camacho, Secretario General de Acuerdos, que da fe. "69/

PAGINA 9 DE LA REVISTA DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION
No. 58, 3a, EPOCA, AÑO V, OCTUBRE DE 1992.

69/ Mimeo.- Tesis y Criterios Sustentados por el Poder Judicial Federal y el Tribunal Fiscal de la Federación relativos al Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas en Materia Laboral. Secretaria del Trabajo y Previsión Social Tercer Complemento, Página 114 septiembre de 1993.

Hago referencia en este inciso que el reglamento que se aplica en el Procedimiento Administrativo Sancionador no contempla -- recurso alguno de defensa para recurrir las resoluciones en este procedimiento, por ende considero deben de ser definitivas a -- efecto de que las mismas, no puedan ser impugnadas o en su defecto crear una Ley que contemple algún recurso o medio de defensa para combatir las Resoluciones Administrativas en materia laboral, ya que la forma en que actualmente son impugnadas, es por -- medio de demanda de nulidad ante el Tribunal Fiscal de la Federación y cuando se trate en materia de Seguridad e Higiene, ante la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo cual -- puede ser una falla más del Procedimiento Administrativo Sancionador.

Cabe hacer el comentario, que el procedimiento Administrativo Sancionador independientemente de que termina con la remisión de la resolución a la autoridad de Finanzas, derivado de -- este se deducen otras instancias ante otras autoridades como son los Recursos de:

Recurso Administrativo.

Juicio de Nulidad.

Recurso Administrativo.

Del contenido del artículo 266 del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se desprende el medio ordinario de impugnación por medio del cual la empresa sancionada y por conducto de su representación legal, interpone Recurso Administrativo en forma escrita ante el Titular de la Dependencia que emitió la resolución , escrito que podrá ser presentado ante la Oficina de Oficialía de partes en el Distrito Federal ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos y en el interior de la República en las Delegaciones Federales del Trabajo, ha dicho escrito recaerá un acuerdo que formulara la Coordinación de Dictámenes en el que se asiente su recepción y descripción respectiva del Recurso, -- sin que se califique su procedencia legal, y dentro de los tres días hábiles siguientes en el caso de las Delegaciones Federales del Trabajo, se enviará el original de este proveído junto con el Expediente original a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, a fin de que se evoque a su estudio y resolución; el titular del Ramo emitira resolución confirmando o modificando la que

se combate en el Recurso Administrativo, y en cualquiera de los dos sentidos se envía a copia al carbón con firma autógrafa al particular y a la autoridad exactora y las notificaciones se -- agregaran a su expediente respectivo para su control.

Juicio de Nulidad.

Los particulares afectados por una resolución definitiva en donde se imponga una sanción por infracciones a las Normas Administrativas de lo Laboral podrán impugnarse a través del Procedimiento Contencioso Administrativo ante la Sala Regional del Tribunal Fiscal de la Federación, si las resoluciones no fueran definitivas tendría que agotarse el medio de defensa existente en la Ley, previo a recurrir a un procedimiento contencioso.

**VI.- ACTA DE INSPECCION COMO GENERADORA DEL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.**

Las actas de inspección en la exposición de éste capítulo es de vital importancia porque es la base fundamental o dicho - en otras palabras es el documento base de la acción para que el Procedimiento Administrativo Sancionador pueda ser posible, ya que de las actas de Inspección se deducen las violaciones que - existen en cada uno de los centros de trabajo que son inspec- - cionados, para lo cual como ejemplo claro y patente, en el capítu- - tulo inmediato anterior como en el presente se integran modelos de actas, una en Condiciones de Trabajo y la otra en materia de Seguridad e Higiene, haciendo una descripción en el capítulo V de lo que es una Acta de Inspección para que sirve y las partes que la componen, por lo que es este capítulo el modelo que se - anexa ya no se describirá porque las partes que los componen - son las mismas, resaltando el papel primordial que una acta de Inspección juega en la instauración del Procedimiento Adminis- - trativo Sancionador, mencionando en principio algunos puntos en forma genérica que los funcionarios inspectores recopilaran en

en cada uno de los centros de trabajo, y posteriormente un modelo de acta sin relleno, así como los fundamentos legales que -- son necesarios para que los funcionarios inspectores estén fa-- cultados para realizar Inspecciones a los centros de trabajo y por último un anexo de una acta de Inspección real y verdadera conteniendo la forma y fondo de como se realizan en la practica.

a). Los datos genéricos que recopilan los funcionarios -- inspectores en la realización de una inspección al centro de -- trabajo son los siguientes:

- "Personalidad legal de quien atienda la diligencia.
- Acta Constitutiva.
- Razón Social.
- Actividad o Giro.
- Registro Federal de Contribuyentes.
- Registro patronal del I.M.S.S.
- Domicilio.
- Registro Federal de la Cámara de Comercio.

Características del Centro de Trabajo.

- Tipo del Centro de Trabajo.
- Número de Trabajadores.
- Capital Social.
- Capital en giro.
- sindicato.

Condiciones de Trabajo.

- Contratación.
- Reglamento Interior de Trabajo.
- Salario.
- Jornada de Trabajo.
- Tiempo extraordinario.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Aguinaldo.
- Participación de utilidades
- Trabajo de mujeres.
- INFONAVIT

- Trabajo de menores.
- Derechos de preferencia, ascenso o antigüedad.
- SAR.
- I.M.S.S.
- Capacitación y Adiestramiento.

Condiciones de Seguridad e Higiene.

- Integración y funcionamiento de la C.M.S.H.
- Autorización de Licencias y Libros.
- Prevención y protección contra incendios.
- Condiciones ambientales.
- Instalaciones Eléctricas.
- Iluminación
- Manejo y Transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas.
- Herramientas Eléctricas.
- Neumáticas y Portátiles.
- Equipo de Protección Personal.
- Primeros Auxilios.
- Medidas dictadas por el C. Inspector en Seguridad e Higiene". 70/

70 Mimeo.- Carpeta Básica.- Actualización de Criterios y Procedimientos de la Inspección Federal del Trabajo, emitida por Oficialía Mayor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Capítulo de Inspección. Julio de 1992.

Por lo anterior, es indudable que de cada uno de los puntos que contienen las Actas Inspectivas de Trabajo, estan sujetas a cambio por las propias características de cada uno de los centros de trabajo y que dichas actas de Inspección es el material para que el Procedimiento Administrativo Sancionador pueda ser factible.

b). A mayor abundamiento se integra al presente capítulo un Modelo de Acta Inspectiva respecto a las Condiciones de Seguridad e Higiene y aclarando que las partes que la componen serán las mismas que se detallan en el modelo de acta que se integra en el capítulo inmediato anterior, esto es que el modelo que se integra en el capítulo V Corresponde a las Condiciones Generales de Trabajo y el modelo que se integra al presente capítulo es en materia de Seguridad e Higiene, cambiando únicamente las comisiones que intervendrán en cada una de las Inspecciones (Según Modelos de Acta), por su propia y especial naturaleza, por ende mientras que en las actas de Condiciones de Trabajo interviene la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, en las actas donde se chequen aspectos de Seguridad e Higiene intervendrán las Comisiones precisamente de Seguridad e Higiene, describiendo a continuación el modelo de acta que se menciona:

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

ASUNTO: ACTA DE INSPECCION _____
 _____ RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE -
 _____ LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD
 _____ E HIGIENE.

"En _____, siendo las _____ horas, del día _____, constituido en el centro de trabajo _____ ubicado en _____ y habiéndose cerciorado por _____ así como por los documentos que se tuvieron a la vista, _____ en los que se consigna el mismo domicilio señalado en la orden de visita número _____ de _____, suscrita por el C. _____, Delegado Federal del Trabajo en esta Entidad Federativa, en la que se ordena practicar inspección _____ a fin de constatar el cumplimiento de las condiciones de se-

suridad e higiene. De conformidad con las facultades señaladas en los artículos 540, 541, fracciones VI y VII, 542 y demás relativos del Capítulo V, Título Once de la Ley Federal del Trabajo, y 10, 17, 18, 20, 21, 25, 26, 28, 29, 32, 33, -- 35, 36, 38, 39 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo 236, 237, 238, 241, 242 y demás relativos del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y 21 fracciones I, III, IV, VII, y VIII del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el C. _____

Inspector Federal del Trabajo, actuante se identifica ante el representante legal de la empresa, así como ante las personas que intervienen en la presente diligencia mostrando para tal efecto la credencial número _____ expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con adscripción a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, debidamente firmada y sellada por el suscrito Oficial Mayor de la Secretaría del Ramo C. _____

_____ el _____
_____ vigente hasta _____
_____ misma que ostenta su fotografía y su nombre. -----

Se entiende la diligencia con el C. _____

Representante legal de la empresa, el cual se identifica con

_____ acredita su personali-
dad mediante poder otorgado en escritura pública número _____
del _____ licenciado

y se le hace entrega del original de la orden de visita núme-
ro _____ de fecha _____

_____ firmando de recibido en -
la copia y se le requiere para que permita la práctica de la
misma, así como para que designe a las personas que fungirán
como testigos de asistencia, apercibiéndole que en caso de —
no hacerlo el suscrito los nombrará. Enterado del requeri-
miento, manifiesto que permite la práctica de la visita y —
designa libremente como testigos de asistencia a los _____

_____ respectivamente
Intervienen además el representante de los trabajadores _____

quien se identifica con _____
_____ y se acredita con _____

y los integrantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene
C.C. _____

_____ por parte patronal _____

_____ y por trabajadora _____

_____ acreditando su personalidad con _____

Para el desahogo de la orden de visita, se solicita al patrón exhiba la documentación que permita constatar el cumplimiento de las obligaciones patronales que en forma enunciativa se señalan a continuación: Contratos individuales, colectivos o Ley y Reglamento Interior del Trabajo para el efecto de precisar el contenido de las cláusulas relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo; constancias de constitución, registro y funcionamiento de la comisión mixta de seguridad e higiene; libros y autorizaciones de funcionamiento de generadores de vapor, recipientes sujetos a presión, maquinaria y equipo, licencias del personal de operación de grúas, montacargas y generadores de vapor; registros actualizados de los niveles de concentración de contaminantes del ambiente laboral, de presumirse su existencia en el centro de trabajo

constancia de registro del libro médico y del médico de la —
 empresa, si el centro de trabajo cuenta con más de cien tra—
 bajadores, equipo contra incendio. De la documentación soli—
 citada faltó exhibir la siguiente _____

plenamente enterados los comparecientes del motivo y alcance
 de la visita de inspección y después de reconocerse mutuanen—
 te la personalidad que cada uno ostenta, se procede a consig—
 nar los resultados de la Inspección. - - - - -

INFORMACION GENERAL DEL CENTRO DE TRABAJO: Acta Constitutiva
 número _____ OBJETO SOCIAL: _____

DESCRIPCION DEL PROCESO PRODUCTIVO: _____

Rama Industrial: _____ Cámara: _____

_____ Registro Federal de Contribuyentes No.

Giro: _____

Importe de la utilidad repartida en el último ejercicio: _____

_____ IMSS clase y grado
 de riesgo _____

Giro: _____

Número de trabajadores: _____ Sindicato _____

Central: _____

Tipo de establecimiento: _____

Teléfono _____ Dimensiones del centro de trabajo; # -

terreno _____ M2., Construcción: _____ M2. Niveles

No. de Generadores de Vapor: _____ No. De Recipientes

Sujetos a Presión: _____ Domicilio Fiscal _____

Proceso de producción: _____

Posibles agentes contaminantes del ambiente: _____

_____ Del interrogatorio efectuado a 2
trabajadores, respecto a las condiciones de seguridad manifes-
tarón: _____

RESULTADOS DE LA INSPECCION: - - - - -

De la revisión y análisis de la documentación exhibida por el
representante legal, del recorrido efectuado por las instala-
ciones del centro de trabajo y de la información recibida ---
se recomienda la adopción de las siguientes medidas de segu---

ridad e higiene: _____

Previo al cierre del acta, el inspector actuante requiere a los participantes en la diligencia a manifestar lo que a su derecho convenga. A esté respecto, el representante legal manifiesta: _____

por su parte el representante de los trabajadores: _____

Igualmente solicita manifestarse el C. _____

_____ en representación de los integrantes de la Comisión _____

Con lo anterior se da por terminada la visita inspectiva, levantándose la presente acta, a la que le dá lectura el C. _____

Inspector Federal del Trabajo ante las personas que intervinieron, quienes para constancia firman al margen y al calce en unión del Inspector que practica la visita, recibiendo un

ejemplar de la misma con firma autógrafa el C. _____
 _____, representante legal y el C.

Representante de los trabajadores siendo las _____
 _____ horas del _____

se dá por concluida la actuación. Doy FÉ. - - - - -

Representante legal del patrón

Representante de los traba
 jadores.

 Nombre y Firma

 Nombre y Firma.

Representante del patrón
 en la comisión.

Representante de los traba
 jadores en la comisión.

 Nombre y Firma

 Nombre y Firma.

Testigos de asistencia

Testigos de asistencia.

Nombre y Firma

Nombre y Firma.

Cargo:

Cargo:

Domicilio:

Domicilio:

Inspector Federal del Trabajo.

Nombre y Firma. " 71/ Ver Anexo 2.

71/ Mimeo.- Carpeta Básica.- Actualización de Criterios y Procedimientos de la Inspección Federal del Trabajo, emitida por la Oficialía Mayor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Parte introductoria, Julio de 1992.

Como puede observarse tanto de los datos genéricos que recopilan los inspectores, al practicar una inspección, así como del modelo de acta que se integra en este capítulo, se vigila lo relativo a Seguridad e Higiene y Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, implicando con ello, que se tengan que -- hacer Inspecciones separados en cada una de las ramas en base a sus propios reglamentos, por un lado el Reglamento Genral de Seguridad e Higiene en el Trabajo y por el otro el Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y recipientes Sujetos a -- Presión, y con fundamento en los mismos se dicten las medidas -- pendientes a prevenir los accidentes y enfermedades de Trabajo, y si existieran violaciones por parte del patrón a las normas establecidas en los reglamentos mencionados, previa instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador, las resoluciones condenatorias que se tengan que emitir serán de acuerdo a lo que establecen, los reglamentos en cuertión, en el capítulo que para el efecto contiene cada uno de ellos, ya que en la práctica para -- sancionar a los infractores a las normas de trabajo en materia de Seguridad e Higiene, es en base en el Capítulo XVII de la Ley -- Federal del Trabajo, lo cual es incongruente ya que los propios -- Reglamentos que se mencionan contienen su capítulo de Sanciones, -- en forma clara, precisa y exacta y que mientras los multicitados -- reglamentos no se abrojen los mismos estaran vigentes y en conse-

cuencia serán operables en la aplicación del Procedimiento Administrativo Sancionador, por tanto, considerando una falla más - en la instauración del Procedimiento mencionado, el cual refuerza con el criterio Jurisprudencial que se expresa a continuación.

REGLAMENTO PARA LA INSPECCION DE GENERADORES DE VAPOR Y RECIPIENTES SUJETOS A PRESION, SU INOBSERVANCIA, DEBE SANCIONARSE DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN DICHO REGLAMENTO, POR NO SER APLICABLE LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 992 Y 994 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

"Debe declararse la nulidad de la resolución combatida, - ya que la autoridad demandada debió haber sancionador a la hoy actora con apoyo en el Reglamento para la Inspeccion de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, Ordenamiento - Legal que contempla un capítulo especial de sanciones, que debe ser aplicable cuando se infrinjan dispositivos de dicho cuerpo de leyes.

Si bien es cierto que la sanción combatida para su determinación, se apoya en lo dispuesto por los artículos 992 y 994,

fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, dispositivos que se ubican en el capítulo de Sanciones de este propio ordenamiento Legal, también es verdad que dichos dispositivos no puedan ser vir como sustento a la multa contenida en el oficio combatido; primeramente, porque las hipótesis contenidas en los dispositivos mencionados representan una generalidad al señalar que será sancionador el patrón que no observe en las instalaciones de sus establecimientos las normas de Seguridad e Higiene o las leyes para prevenir los riesgos de trabajo, hipótesis dentro de la cual no encuentra actualización de la conducta específica y concreta de la actora; y en segundo término, porque al existir un ordenamiento especial que regule las sanciones que deben aplicarse por violaciones a ese mismo cuerpo legal, no puede aplicarse un ordenamiento general como lo es la Ley Federal del Trabajo, dado que la función de ese cuerpo especial es facilitar la aplicación del ordenamiento general.- Así lo ha reconocido la Sala Regional del sureste de este Tribunal Fiscal de la Federación al resolver los Juicios números 442/87 y 433/87.- Sentencias de 22 y 23 de febrero de 1988, por unanimidad de votos " 72/

72/ Mimeo.- Tesis y Criterios sustentados por el Poder Judicial Federal y el Tribunal Fiscal de la Federación relativos al Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas en materia Laboral, Primer Complemento.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social Dirección General de Asuntos Jurídicos, abril de 1991, Página 174.

Criterios sustentados por la Cuarta Sala Regional Metropolitana del Tribunal Fiscal de la Federación en sentencia de fecha 13 - de julio de 1990, Juicio de Nulidad 12324.- COMPANIA COSBEL, S. A. DE C.V.

Hago el comentario que para una mejor ilustración de lo - expresado en los incisos a) y b) de este capítulo se hace un -- Tercer anexo , consistiendo precisamente en una acta de Inspección real y verdadera en el cual se observa lo concerniente a - la Seguridad e Higiene y Generadores de Vapor. Ver anexo 3.

C). Las actas Inspectivas como generadoras del Procedi- - miento Administrativo Sancionador, tiene su origen en la fun- - damentación legal de los artículos 540, 541, 542 y 543 de la -- Ley Federal del Trabajo, 4 del Reglamento para la Inspección - Federal del Trabajo, así como en el Manual de Organización - - general de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en -- tales documentos se contemplan las funciones que los ins- pectores Federales deben de cumplir, siendo tales fun- cionarios, autoridades Administrativas, Federales o - locales encaminados a cumplir la misma función. - -

esto es la de vigilar el cumplimiento de la Ley Federal - del trabajo, los Contratos de Trabajo Reglamentos de materia, convenios y Contratos de Trabajo.

Los fundamentos legales relativos a la Inspección — Federal del Trabajo se desprenden del Capítulo XI, Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo para lo cual se transcriben los artículos que así lo determinan.

Artículo 540.— La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I.— Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

II.— Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más — efectiva de cumplir las normas de trabajo.

III.— Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV.- Realizar los estudios y copiar los datos que -
le soliciten las autoridades y las que juzgue conveniente --
para procurar la armonía de las relaciones en trabajado-
res y patrones y:

V.- Las demás que le confieren las leyes.

Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tiene los
deberes y atribuciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo
especialmente de que establecen los derechos y obligacio-
nes de trabajadores y patrones, de las que reglamenta el
trabajo de las mujeres y de los menores y de las que de-
terminan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, -
Seguridad e Higiene;

II.- Visitar las empresas y establecimientos durante
las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identifi- -
cación;

III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos;

IV.- Realizar los estudios y copiar los datos que le soliciten las autoridades y las que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones y;

V.- Las demás que le confieren las leyes.

Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamenta el trabajo de las mujeres y de los menores y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, Seguridad e Higiene;

II.- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

- III.- Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patronos, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- IV.- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
- V.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
- VI.- Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;
- VII.- Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y
- VIII.- Los demás que les confieran las leyes.

- III.- Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patronos, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- IV.- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
- V.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
- VI.- Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las - instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro - para la seguridad o salud de los trabajadores y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;
- VII.- Examinar las substancias y materiales utilizados en - las empresas y establecimientos cuando se trate de - trabajos peligrosos; y
- 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.

Artículo 542.- Los Inspectores del Trabajo tienen las - obligaciones siguientes:

- I.- Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones.
- II.- Inspeccionar periódicamente las empureas y estable- - cimientos;
- III.- Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean -- requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;
- IV.- Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, ha- - ciendo 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; y

V.- Las demás que les impongan las leyes.

Por otro lado el artículo 543 de la Ley Federal del Trabajo establece:

" 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".

También el Reglamento para la Inspección Federal del Trabajo; en su artículo 4º Establece:

" 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 Regla-
mentos y demás disposiciones aplicables".^{73/}

^{73/} Mimeo.- Marco Reglamentario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Op-Cit, Página 154.

Por su parte el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su Artículo 21 establece entre otros lo siguiente:

Artículo 21.- "Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Fracción I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de — trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en — los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma. en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, normas oficiales Mexicanas, instructivos, convenios, Acuerdos y Contratos de Trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio y solicitar por escrito a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones mixtas se les envíe la información y documentación necesaria para vigilar dicho cumplimiento". ..⁷⁴/₇

⁷⁴/₇ Mimeo.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Op-Cit. Página 20 y 21.

Del artículo que se expresa se desprende que es de vital importancia, las funciones que se encomiendan a la Dirección General de Inspección y esta por conducto de los funcionarios Inspectores vigilaran el cumplimiento de las normas laborales, en los centros de trabajo, levantando actas que a la postre -- será el documento base en la instauración del Procedimiento -- Administrativo Sancionador.

Ahora bien; se establece en el Manual de Organización -- General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En el Capitulo correspondiente a la Dirección General de Inspección -- Federal del Trabajo, lo siguiente:

" Vigilar el cumplimiento de Normas de Trabajo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la Ley Federal del Trabajo sus Reglamentos, convenios, acuerdos y Contratos de Trabajo. Poner en conocimiento de las autoridades las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos, así como formular y notificar los emplazamientos a las personas físicas o morales a fin de que comparezcan ante las autoridades competentes hacer

valer sus defensas, excepciones y pruebas que en relación con los hechos acentados en las correspondientes actas inspectivas sin perjuicio de las facultades de la Dirección General de Asuntos Jurídicos. Notificar a las autoridades competentes las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que sean detectadas a través de las inspecciones.

Vigilar el funcionamiento de las comisiones mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo de jurisdicción Federal.

Determinar los plazos y formular los emplazamientos a las empresas para garantizar el cumplimiento de las medidas de seguridad e Higiene que dicten los Inspectores.

Coordinar el apoyo que las autoridades de las Entidades Federativas deban prestar a las autoridades federales del trabajo en las materias de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores y de Seguridad e Higiene.

Proteger el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 expidiendo las autorizaciones, certificados médicos y de

aptitud que la ley señala, vigilando de manera especial las condiciones en que presten sus servicios en las empresas y que el servicio de colocación para estos sea gratuito y se lleve a — cabo dentro de los requisitos que establecen las Leyes y Reglamentos". 75/

De lo anterior puede deducirse que es de vital importancia y de primer orden las funciones que se le encomiendan a los Inspectores del Trabajo en la vigilancia y cumplimiento de las Normas laborales en los centros de trabajo teniendo las actas — que levanten un alto valor jurídico como lo establece el artículo 543 de la Ley Federal del Trabajo, y que dichas actas como se ha venido comentando en el presente capítulo son el documento base en la instauración del Procedimiento Administrativo San cionador o dicho en otras palabras una Acta de Inspección es la generadora del Procedimiento mencionado.

75/ Mimeo.- Manual de Organización General., Secretaría del Trabajo y Previsión Social, autorizado por Oficialía Mayor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 2 de junio de 1989, Página 23 y 24.

VII.- CASOS PRACTICOS Y COMENTARIOS FINALES.

A).- Horas de permanencia de los Médicos en las Empresas.

Mención especial en este capítulo debo hacer de la importancia que para el cumplimiento del Procedimiento Administrativo Sancionador, tiene la Inspección Federal del Trabajo, cuyas atribuciones especiales se especifican en el artículo 511 de — muestra Ley Federal del Trabajo y cuyo organismo juega un papel primordial en la aplicación del Procedimiento Administrativo — Sancionador, ya que es la materia básica en la aplicación de — dicho procedimiento, en virtud de que las actas levantadas en los centros de trabajo por cada Inspector, es el documento base de la autoridad Administrativa del Trabajo para detectar las posibles Violaciones a las Normas de Trabajo.

La norma que voy a mencionar pertenece al campo de la seguridad social, ya que se trata de salud y vida de los trabajadores, que conviven con el mundo interno de las empresas, y que es el caso del Artículo 504 Fracciones I, II, III y IV de la — Ley Federal del Trabajo, 214 y 215 del Reglamento General de — Seguridad e Higiene, que trata de las disposiciones médicas según el número de trabajadores, las características que habrán — de tener los servicios médicos y preventivos a cargo de aquellos.

Ahora bién los servicios preventivos de medicina del Trabajo en las empresas son obligatorios y se derivan de los artículos -- 504 de la Ley Federal del Trabajo y que para el caso concreto en la Fracción II de dicho Artículo dice:

"Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, estará atendido por el personal competente bajo la Dirección de un médico cirujano si a juicio de éste no se puede presentar -- la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse para su curación".

Por otro lado el Artículo 214 del Reglamento de Seguridad e Higiene dice: En los servicios preventivos de medicina del trabajo se realizarán las siguientes actividades.

- I.- Determinar la salud de los trabajadores y promover su --
mejoría.
- II.- Investigar las condiciones de salud de los trabajadores
y promover su mejoría.
- III.- Analizar los mecanismos de acción de los agentes agresores para el hombre en el trabajo
- IV.- Promover el mantenimiento de las condiciones ambientales adecuadas y proponer las medidas de Seguridad e Higiene que deban adaptarse.
- V.- Detectar las manifestaciones iniciales de las enfermedades en los trabajadores con el fin de prevenir su avance

sus complicaciones y secuelas; y

VI.- Administrar los medicamentos y materiales de curación ne cesaria para los primeros auxilios y adiestrar el personal que los preste;

Del artículo en cuestión se desprende que para llevar a cabo lo establecido en cada una de sus fracciones es necesario que el médico y su personal, encargados de los servicios preventivos de la medicina en las empresas le dediquen un tiempo razonable a estas actividades, a fin de cumplir cabalmente con lo pretendido -- por el legislador.

De lo referido anteriormente puedo decir que tanto la Ley -- Federal del Trabajo, como el Reglamento General de Seguridad e -- Higiene en el Trabajo en sus artículos 504 Fracción II y Artículo 214 Fracciones I, II, III, IV y V respectivamente, no establecen el tiempo que los médicos deban permanecer en el Centro de Trabajo razón por la cual no es factible la aplicación certera del Derecho Social en beneficio claro de los trabajadores.

En la práctica del Procedimiento Administrativo Sancionador respecto del horario que los médicos deban de permanecer en la -- empresa, es dudosa ya que si bien es cierto que el espíritu de la Ley presupone que mientras en las Empresas se encuentran trabajadores laborando ahí debe de permanecer el médico toda vez que los accidentes de trabajo pueden ocurrir en cualquier momento.

Pués bién, en el momento en que la autoridad Administrativa laboral, detectó una violación respecto a que el médico no se --

encontró, con el propósito de que éste muestre o informe al Inspector respecto del libro médico si lleva a cabo las actividades que especifica el Artículo 214 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es obvio que al no estar presente - para tal información, se le requiere a la Empresa a fin de que muestre o informe respecto de la Documentación que se lleva en la empresa, en relación a los servicios preventivos de medicina del trabajo, motivo por el cual se les insta el Procedimiento Administrativo Sancionador, y es el caso que en el momento de la audiencia argumentan, que como en la Ley y el Reglamento no especifica que horario deben de permanecer los médicos en las Empresas no tienen porque aplicarles una sanción, lo cual repercute - en perjuicio de los trabajadores, por el hecho de existir una -- laguna tan esencial tanto en la Ley como en el Reglamento.

Es pertinente aclarar que sobre el particular la Ley y el -- Reglamento no especifiquen algo concreto en sus disposiciones por lo tanto los trabajadores tendrán la opción de los Contratos Colectivos del Trabajo o los Reglamentos Interiores donde se podrán establecer normas específicas respecto de las horas que los médicos deben de permanecer en el centro de trabajo, pero siempre - - existirá el dilema de que los trabajadores lechará falta una buena orientación laboral o contar con un representante capaz y eficiente para poder concretizar aquellos casos particulares que no estan plasmados en la Ley ni sus Reglamentos.

B) Tiempo de Lactancia de las Madres Trabajadoras.

Durante algún tiempo nuestra legislación Laboral estableció ciertas limitaciones tendientes a proteger el trabajo de las mujeres, reconociendo al mismo tiempo iguales derechos y obligaciones que el hombre, actualmente el legislador establece protección especial para las mujeres, cuyo propósito es más que nada biológico y social en función de la conservación de la maternidad y de los hijos.

Al respecto el C. Mario de la Cueva en su obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo dice:

" Las normas para el trabajo de las mujeres no son — disposiciones restrictivas de libertad y de igualdad de derechos y obligaciones de las mujeres en su relación con los hombres si no principios que se — proponen cuidar la mas noble de las funciones humanas y salud y la vida plena de los niños del — mañana". 76

Como se podrá entender de los razonamientos vertidos se — protege a las madres trabajadoras y a los hijos de estas tratando de proporcionarles los derechos esenciales como es la alimentación y la salud que en el caso de los infantes es lo mínimo —

que debe recibir cualquiera que sea su condición social.

Una de las modalidades dentro de la protección a las madres trabajadoras y los hijos en aras de preservar la especie en las mejores condiciones: Es la modalidad de la Ley del Seguro Social el 12 de marzo de 1973, en los Artículos 184 al 193, en donde se crea una nueva rama del Seguro, denominando guarderías para los hijos de los aseguradores, a donde ya se incluye aparte de la alimentación y salud, el aseo, la educación y la recreación de los hijos de las madres trabajadoras aseguradas y teniendo el derecho los hijos de estos servicios a partir de los 43 días hasta que cumplan 4 años.

Por otro lado el artículo 170 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, entre otros dice, las Madres Trabajadoras tendrán — los siguientes Derechos.

" En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe la Empresa".

Ahora bien es conveniente hacer notar que esta acepción de la Ley, no establece durante cuanto tiempo debe de ser el período de lactancia, dejando a la deriva un detalle tan importante tanto para las trabajadoras como para el patrón, ya que tal y como se -

encuentra el concepto de lugar a que el patrón le resta a su tiempo de lo que le corresponda verdaderamente a las trabajadoras abusan del tiempo que les pueda corresponder.

En relación al problema del tiempo de lactancia de las madres trabajadoras en la aplicación del Procedimiento Administrativo Sancionador por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, es indudable que se habla del Derecho Social, pero existe el inconveniente que si en la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos no hay precisión en sus conceptos, habrá una aplicación imprecisa en perjuicio de los trabajadores.

Dentro de lo que enrola el Procedimiento Administrativo — Sancionador nos encontramos también con el trabajo de las mujeres que en cuanto a derecho y obligaciones como lo establece la Constitución en su artículo Cuarto Segundo Párrafo son iguales ante la Ley, esto no impide que el Legislador atinadamente otorgue a la mujer trabajadora en la Ley Federal del Trabajo, por protección especial por razones biológicas proteger la maternidad de las madres trabajadoras, en razón de que no podrán realizar algunas actividades peligrosas o insalubres que puedan originar graves daños en su persona o su producto ya sea durante el período de gestión o de lactancia, y es precisamente la lactancia el motivo de este comentario en este trabajo de grado.

Se da en la práctica de la sustanciación del Procedimien-

to Administrativo Sancionador, que al consignar a un patrón por el hecho de que se le detectó que no da los respectivos descansos que le corresponde a la madres trabajadora por encontrarse en periodo de lactancia, en la etapa de la audiencia, de dicho procedimiento, el patrón interpone la excepción de falta de fundamentación legal aplicable al caso, toda vez que en la Ley Federal del Trabajo, no se establece el tiempo que debe de durar la lactancia ya que no se tiene la certeza si será de un mes, ocho meses o un año, ya que como se desprende del Artículo 170 Fracción IV, efectivamente no lo indica.

Ahora que como ya mencionamos, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el aspecto de protección social de las madres trabajadoras, se esta adelantando a la Ley principal que es la del trabajo, toda vez que en dicha Ley si se establece en su capítulo VI, las formas y estrategias para la protección de los infantes de las madres trabajadoras, situación que también debe de establecerse en la Ley Federal del Trabajo, y no solo establecer que los servicios de guardería infantil se presten por el Instituto Mexicano del Seguro Social, tal y como lo dispone el Artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo, es incongruente desde luego este planteamiento en la Ley, toda vez que siendo la raíz misma del Derecho Laboral, debe cuando menos estar acorde con las necesidades que se dan actualmente en materia de trabajo, no solamente las labores que atañen a el trabajo de las mujeres, sino en todos los sentidos del amplio mundo del sistema del trabajo y ahondar más en el renglón de las madres que trabajan, respecto de

la protección de sus hijos en forma similar o mejor que lo que se preceptua en la Ley del Seguro Social, claro esto sin dejar de tomar en cuenta los Contratos Colectivos de Trabajo o los - Reglamentos Interiores del Trabajo, para plantear aspectos muy concretos que la Ley del Trabajo no contemple.

Una opinión muy particular, respecto de las guarderías - que éstas se deben de estratificar en los lugares más convenientes según la ubicación de las empresas de conformidad a la Ley del Seguro Social, es pertinente comentar que aún cuando esta disposición va más allá de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, en aras de cumplir con el cometido del Derecho Social, para dar protección a las madres trabajadoras y a los hijos de éstas, es indispensable también que en algunas empresas obediendo a las características de cada una de ellas, tengan sus propias guarderías con personal capacitado, instalaciones higiénicas y adecuadas, a fin de que lo preceptuado en la Fracción - IV del Artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo se pueda cumplir, ya que en las actuales circunstancias lo de el tiempo de lactancia de las mujeres que trabajan es una mera quimera.

C) Tienen Elementos Propios.

El procedimiento Administrativo Sancionador tiene elementos propios, toda vez que tiene su fundamentación legal en la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo — 123, 189 Fracción I, 13 y 40 Fracciones I y VI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal 527, 992, 1008, 1009 y 1010 de la Ley Federal del Trabajo 1, 3, 4, 13 fracciones IX, X, XI y XV, 17 y 21 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo, así como los Acuerdos 01-2645, 01-1769 y 012778 aparecidos en — el Diario Oficial de la Federación el día 17 de junio de 1977, 20 de abril de 1976 y 30 de abril de 1981 respectivamente, complementados con el Acuerdo que aparece en el Diario Oficial de la Federación, del día 29 de octubre de 1992, en donde en su artículo — segundo Transitorio reafirma la vigencia de los dos primeros — acuerdos.

De lo anterior se puede deducir que el Procedimiento Administrativo Sancionador tiene sus propios elementos con los cuales es posible imponer las sanciones a los patrones cuando éstos no — observen las normas de trabajo, establecidas en la Ley y Reglamentos de la materia cumpliendo así la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procurando se haga efectivo en cada centro de trabajo.

Comentario que independientemente de que el Reglamento que Establezca el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, así —

como a sus Reglamentos que tenga su fallas, la Autoridad Administrativa del Trabajo, ahora cuenta con un ordenamiento legal para poder complementar aún más la justicia social en beneficio de los trabajadores.

También se hace mención que el Procedimiento del que se habla, es relativamente nuevo, ya que entra en vigencia a partir -- del 17 de junio de 1983, fecha ésta que aparece en el Diario Oficial de la Federación, y que en el mismo se establece todos los -- requisitos legales y esenciales del Procedimiento, aunque sea -- puramente Administrativo y es precisamente por esta razón que -- cuenta con sus propios elementos; con lo cual la autoridad administrativa del Trabajo puede vigilar el desarrollo y la relación integral del hombre en el trabajo.

D) Que se Unifiquen Criterios.

Aún cuando el Procedimiento Administrativo Sancionador, -- cuenta con sus propios elementos de tal forma que se cumplen sus etapas de procedimiento en forma rápida hasta su total resolución sin embargo debe unificarse algunos criterios, en algunos aspectos del propio procedimiento, por ejemplo:

Primero.- Que la Dirección General de Inspección, que juega un papel relevante en este procedimiento, porque son precisamente las actas de Inspección, las que hace posible que se detec-

ten violaciones en los centros de trabajo y se instaure el Procedimiento Administrativo Sancionador. Ahora bién, el artículo 2 - del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo indica: "La aplicación del presente reglamento correspondiente a las Autoridades Federales Administrativas del Trabajo en el ámbito de su competencia".

Esto quiere decir que los Inspectores son Autoridades del Trabajo ya sea Federales o Locales, que son en un momento dado los que determinan si se instaure el Procedimiento Administrativo Sancionador a los particulares, toda vez que serán los actos inspectivos de estos funcionarios, los que nos proporcionan los datos necesarios, para dar inicio con dicho Procedimiento. Por tanto el papel de los Inspectores de Trabajo, en el inicio del mencionado Procedimiento es de primer orden ya que estan totalmente inmersos en el Procedimiento en cuestión, porque sin la función que desempeñan no sería posible aplicar el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Segundo.- Otro de los aspectos del Procedimiento Administrativo Sancionador y que considero otra falla más del mismo, es cuando de una sola Acta de Inspección se vierten una o dos resoluciones, lo cual es ninguna parte del Reglamento lo Establece, así tenemos verbigracia, Condiciones de Trabajo, Capacitación y Adiestramiento, lo cual impide en principio que el Procedimiento Administrativo Sancionador lejos de ser un procedimiento rápido -

y expedito , aplicando el criterio de la economía procesal, se hace engorroso y dilatorio, en virtud de que de una sola Acta Inspectiva por su contenido se aplica 1 o 2 Resoluciones deducidas de la misma acta Inspectiva, lo cual resulta incongruente porque lo ideal, es hacer una sola inspección para cada una de las materias que se ventilan en las Inspecciones sean de Condiciones de Trabajo Seguridad e Higiene, Etc., y hacer por cada materia una resolución.

Tercero.- Uno más de los aspectos del Procedimiento Administrativo Sancionador que tiene que afinarse es la concerniente a la Capacitación y Adiestramiento, que también se ventilan en las Actas de Inspección y que independientemente de que los trámites son muy engorrosos. Existe en este renglón el inconveniente que la función esta todavía centralizada, maniatando así a las Delegaciones Federales en los respectivos Estados , que puedan agilizar o tramitar con prontitud, los documentos referentes a la Capacitación y Adiestramiento, lo que hace inesperadamente el patrón reciba requerimientos por parte del Sector Central, cuando se esta tramitando sus documentos respectivos de la Capacitación y Adiestramiento, pero por el trámite burocrático no se tiene en el Sector Central el conocimiento de que la persona moral o ffsi ca si esta cumpliendo con este requisito, lo cual va en demérito de la Autoridad Administrativa Laboral cuando es posible que la propia Entidad Federativa en su propio ámbito de competencia pue de resolver, avalar y calificar todos los trámites respectivos de la Capacitación y Adiestramiento en virtud de que son ellos los que conocen del Fondo del asunto y estan en contacto directo con los antes inmensos en el problema.

Cuarto.- Otro aspecto en el cual se debe de afinar criterio es el referente a que el Inspector pueda denunciar ante el Ministerio Público, cuando los patrones paguen o hayan dejado de pagar cantidades inferiores a los salarios mínimos generales según lo establece el Artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo y 23 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, así como el Artículo 19 del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, concepto que en la práctica no se lleva a cabo, más sin embargo esta latente, pero suponiendo que ésta acción se llevará a la práctica, es muy aventurado ya que si bien es cierto que los Inspectores por su función son los conocedores directos de los hechos en los centros de trabajo, también es cierto que si denuncian ante el Ministerio Público éstos carecen de conocimientos jurídicos, lo cual haría difícil la labor al representar los intereses de los trabajadores, además se tienen que hacer notar que le quitarían una función a los C. Delegados Federales lo cual es incorrecto ya que jerárquicamente son superiores a un Inspector, sin embargo en las actuales circunstancias será la Ley la que prevalezca en estos casos, ya que un reglamento es jerárquicamente menor que la Ley, motivo por el cual se presenta a una confusión respecto al criterio que debe prevalecer — ya que en la forma como se lleva a cabo el Procedimiento Administrativo Sancionador, primeramente el Inspector entregará su actuación a su superior jerárquico, el cual hará el análisis jurídico detectando si existe alguna violación en relación a los salarios mínimos generales y en caso de que existe tal violación, éste — podrá ser enviado al Ministerio Público Federal, pero será por —

un funcionario que tendrá todas las alternativas jurídicamente hablando para poder consignar adecuadamente acorde con el espíritu de la Ley consagrada en el Artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo.

Quinto.- Otro aspecto que pretendo hacer notar en este trabajo de grado es un fallo más que puede ser trascendental y me refiero al nombre específico que se le da al Reglamento que se aplica en la Instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador, es en el sentido literal de su nombre esto es: "Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, de este concepto se desprende que el Procedimiento se instaura exclusivamente por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, dejando de lado a los Reglamentos que de ella emanan y son aplicables frecuentemente cuando se trata de vigilar Normas en Materia de Seguridad e Higiene, situación que puede acarrear consecuencias jurídicas para efectos de los Juicios de Nulidad para aplicar un Reglamento que sólo se refiere a la Ley no así a sus Reglamentos.

Por tal motivo propongo que al Reglamento en cuestión se le agregue. Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos en materia de Seguridad e - - Higiene.

E) La Creación del Procedimiento Administrativo Sancionador.

La creación del Procedimiento Administrativo Sancionador, surge como una necesidad de asegurar el desarrollo y la realización integral de los trabajadores a través de una regulación adecuada de las relaciones entre los factores de la producción, así como guardar la armonía entre los trabajadores y patrones y de que se observen permanentemente las normas de trabajo y establecidas en la Ley y sus Reglamentos.

Esta función corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para vigilar las disposiciones contenidas en el artículo 123 Constitucional, quien podrá imponer multas por violaciones que se observen a las normas de trabajo, con la finalidad de conseguir el cabal cumplimiento de tales normas. Como lo menciona el Marco Reglamentario de la Secretaría del Trabajo.

"Siendo inegable la necesidad de asegurar el desarrollo y la realización integral del individuo en el trabajo, a través de una regulación adecuada de relaciones entre los factores de la producción y de que trabajadores y patrones observen permanentemente las normas de trabajo". 77/

Por tal motivo y en razón a lo anterior a partir del 17 de junio de 1983 la autoridad Federal Administrativa del Trabajo, dispone de un ordenamiento legal en que establece el Procedimiento y las formalidades para su aplicación y es precisamente el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo,

77/ Mimeo.- Marco Reglamentario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Emitida por la Dirección General de Asuntos Jurídicos.- Tomo Segundo, página 315 Junio de 1991.

que aparece en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 1983.

Una vez que se dispone del ordenamiento legal para imponer sanciones a los patrones por violar las normas de trabajo, el mismo tendrá como finalidad primordial conseguir el cabal cumplimiento y observancia de tales normas y un mejor desarrollo de los factores productivos.

Ahora bien al ponerse en práctica el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, desde su publicación en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 1983, hasta la fecha de este trabajo de grado, en la práctica y por experiencia propia, se ha observado que ya se han mejorado las Condiciones mínimas tanto de trabajo, Seguridad e Higiene, así como de Capacitación y Adiestramiento, toda vez que en la actualidad en los centros de trabajo, sujetos a la jurisdicción Federal, existen comisiones Mixtas, con funciones en algunas cosas relevantes. Los fogoneros cuentan con licencias, los patrones ahora capacitan a su personal tanto de nuevo ingreso como el que está activo. etc.

CONCLUSIONES.

Por lo anteriormente expuesto, he considerado llegar a las siguientes conclusiones:

1.- El Procedimiento Administrativo Sancionador, es el instrumento legal, por medio del cual se condena o absuelve a los patrones, de las violaciones a las Normas Legales en materia Laboral y que se detecten en las Inspecciones realizadas en los centros de trabajo, por los funcionarios Inspectores del Trabajo, sean estos Federales o Locales.

2.- El Procedimiento Administrativo Sancionador, sirve para consignar, emplazar, celebrar audiencias y aplicar sanciones a las Empresas infractoras de las Normas de Trabajo, buzcando con esto conseguir el cumplimiento y observancia — de la Legislación Laboral; contribuir a la impartición de — justicia pronta y expedita; garantizar el derecho de audiencia de los factores de la producción y la regularización en el cumplimiento de la Norma Laboral por parte de las Empresas.

3.- El procedimiento Administrativo Sancionador se encuentra afectado de nulidad por las fallas señaladas en la exposición de este trabajo y en la medida que estas fallas no sean corregidas, se tendrá una incorrecta aplicación de dicho procedimiento en perjuicio claro esta de los trabajadores.

4.- Se considera inadecuado el nombre del Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, ya que en la práctica para instaurar el Procedimiento Administrativo Sancionador se aplican algunos reglamentos que emanan de la propia Ley, por tal motivo debe modificarse y llamarse, Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, y Reglamentos que de ella emanan.

5.- Considero también una falla de trascendencia, dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador, el hecho que en materia de Capacitación y Adiestramiento, tenga que ser la Dirección General de Capacitación y Productividad con

domicilio en México, D.F., quien tenga que emitir el Dictamen para resolver en esta materia, ya que al mandar los autos del interior de la República a dicha Dirección, implica dilación en el Procedimiento, dejando de cumplir con la parte sustancial de su propia y especial naturaleza, esto es que debe de ser rápido y expedito. Por tal motivo se propone que esta actividad sea descentralizada, para que esta recuelva en el lugar mismo donde se llevan a cabo las actuaciones, o sea en cada Delegación Federal del Trabajo, que se ubican en cada Entidad Federativa y en el Distrito Federal a la Dirección General de Asuntos Jurídicos.

6.- Considero ilegal el que de una misma acta de Inspección, se tenga que emitir 2 resoluciones, aún y cuando éstas sean de diferente materia, verbigracia Condiciones de Trabajo y Capacitación y Adiestramiento, lo que implica que; o bien que se haga una Inspección por cada materia o que en una sola resolución se resuelva de todo el contenido del acta inspectiva, así sean 2 o más materias.

7.- El Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, no contempla recurso alguno - para recurrir las Resoluciones en este Procedimiento, por ende considero deberían ser definitivas.

8.- Una falla más en la Instauración del Procedimiento Administrativo Sancionador, es el hecho que en el mismo se aplican con algunos Reglamentos, que contienen su propio capítulo de Sanciones, verbigracia, Reglamento General de Seguridad e Higiene, Reglamento de Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, los cuales están vigentes y en la práctica se aplican para llevar a cabo el Procedimiento, sin embargo para efecto de las sanciones que se imponen a los infractores se está a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, lo cual es ilógico, ya que mientras los Reglamentos mencionados estén vigentes debe imponer las sanciones que en ellos se establecen.

9.- Es necesario que patrones y trabajadores trabajen en forma conjunta, lo cual podrán hacerlo mediante las comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, de tal forma que se haga tangible, la prevención

de los accidentes de trabajo, así como la operatividad de la Capacitación y el Adiestramiento, en beneficio no sólo de los trabajadores si no también para el patrón.

10.- Es indudable que si se consigue el perfeccionamiento del Procedimiento Administrativo Sancionador, se evitará que los infractores de las Normas Laborales consigan resoluciones de Nulidad respecto de las sanciones Impuestas a través de los Recursos Legales.

11.- En la medida que se evitan las Nulidades, de las resoluciones emanadas del Procedimiento Administrativo Sancionador; se consiguiera el cumplimiento y observancia de la Ley Federal del Trabajo, por parte de los patrones, en beneficio de los trabajadores y de los mismos empresarios.

ACOSTA ROMERO MIGUEL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
EDITORIAL: PORRUA, S.A.
MEXICO, D.F.

BLASCA BENJAMIN Y RAFAEL L. ALCAZAR
DERECHO PROCESAL LABORAL
EDITORIAL: LIBRERIA GENERAL ZARAGOZA 1974
MEXICO, D.F.

DE BUEN NESTOR
ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS
EDITORIAL: PORRUA, S.A.
EDICION: 2a.
AÑO: 1 9 8 6
MEXICO, D.F.

DE BUEN NESTOR
DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I.
EDITORIAL: PORRUA, S.A.
EDICION: 1977. 1a.
AÑO: 1977
MEXICO, D.F.

DE BUEN NESTOR
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA, S.A.
EDICION 1988, 1a.
MEXICO, D.F.

DE LA CUEVA MARIA
EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
EDITORIAL: PORRUA, S.A.
EDICION: TOMO I
AÑO: 1981
MEXICO, D.F.

DE PINA VARA RAFAEL
DICCIONARIO DE DERECHO
EDITORIAL: PORRUA, S.A.
AÑO: 1994
MEXICO, D.F.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA
LIBROS CIENTIFICOS BIBLIOGRAFIA ARGENTINA.

FONSECA RAMIREZ FRANCISCO
LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.
EDITORIAL: PAC.
EDICION: 6a.
AÑO: 1984
MEXICO, D.F.

FRAGA GABINO
DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO
EDITORIAL: PORRUA
MEXICO, D.F.

GONZALEZ PRIETO ALEJANDRO
PROCESO FORMATIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

LARA SAENZ LEONCIO
CUESTIONES LABORALES
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.
AÑO: 1984
MEXICO, D.F.

LOMELI CEREZO MARGARITA
EL PODER SANCIONADOR DE LA ADMINISTRACION PUBLICA
EN MATERIA FISCAL
EDITORIAL: CECSA.
AÑO: 1961
MEXICO, D.F.

LOPEZ GUERRERO EUQUERIO
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL: FORNIA, S.A.
EDICION: DECIMOQUINTA.
AÑO: 1986.
MEXICO, D.F.

MARINI MAURO RAUL
ANALISIS DE LOS MECANISMOS DE PROTECCION AL SALARIO
DE LA ESFERA DE LA PRODUCCION. (CUADERNOS LABORALES)
EDITORIAL: UNIDAD COORDINADORA DE POLITICAS Y ESTUDIOS
ESTADISTICAS DEL TRABAJO.
EDICION 1a.
AÑO: 1983
MEXICO, D.F.

PALLARES EDUARDO
DICCIONARIO JURIDICO DE DERECHO PROCESAL CIVIL
EDITORIAL: PORRUA, S.A.
MEXICO, D.F.

PAULLADA OJEDA PEDRO Y OTROS
REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO
EDITORIAL: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
EDICION: 8a.
AÑO: 1981
MEXICO, D.F.

PRIETO GONZALEZ ALEJANDRO
PROCESO FORMATIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931
EDITORIAL: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
EDICION: 1a.
AÑO: 1981
MEXICO, D.F.

ROQUEÑI REMOLINA FELIPE
EVOLUCION DE LAS INSTITUCIONES Y DEL DERECHO DEL
TRABAJO EN MEXICO.
EDITORIAL: SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
(JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE).
EDICION: 2a.
AÑO: 1976
MEXICO, D.F.

SERNA LAZO HUMBERTO
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
EDITORIAL PORRUA, S.A.
AÑO: 1988
MEXICO, D.F.

TRUERA URBINA ALBERTO
NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO
EDITORIAL: PORRUA, S.A.
EDICION: TOMO I.
MEXICO, D.F.

TRUERA URBINA ALBERTO
MANUAL TEORICO PRACTICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, D.F.

TRUERA URBINA ALBERTO Y TRUERA BARRERA JORGE
LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EDICION: 68a.
EDITORIAL: PORRUA, S.A.
AÑO: 1992.
MEXICO, D.F.

VALENZUELA ARTURO
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
MEXICO BUENOS AIRES
EDITORIAL: JOSE M. CAJICA, S.A.

ZAVALA SILVIO Y CASTELO MARIO
FUENTES PARA LA HISTORIA DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA
EDITORIAL: CHESMO.
EDICION : TOMO I Y VI
AÑO: 1980
MEXICO, D.F.

ZAVALA SILVIO EXTRACTOS
EL TRABAJO INDIGENA EN LOS LIBROS DE GOBIERNO DEL
VIRREY LUIS DE VELASCO 1550-15
EDITORIAL: CESMO CENTRO DE ESTUDIOS HISTORICOS DEL
MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO.
EDICION: 1a.
AÑO: 1982
MEXICO, D.F.

**DOCUMENTOS INTERNOS DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL. (MIMEOS).**

**CARPETA BASICA
ACTUALIZACION DE CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA
INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO, EMITIDA POR OFICIALIA
MAYOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL. CAPITULO, REQUISITOS DE LAS ACTAS DE INS-
PECCION JULIO DE 1992.**

**CARPETA BASICA DE INSPECCION
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION DE RECURSOS
HUMANOS Y SERVICIOS SOCIALES, SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL.**

**DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DE FECHA 17 DE
JUNIO DE 1983, UNICO CONSIDERANDO SEGUNDO PARRAFO.**

**MANUAL DE CAPACITACION EXTENCIONISMO INDUSTRIAL
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.**

**MANUAL DEL INSPECTOR DEL TRABAJO
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO,
FEBRERO DE 1992.**

**MANUAL DE ORGANIZACION GENERAL
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, AUTORIZADA
POR LA OFICIALIA MAYOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL, JUNIO 2 DE 1989.**

**MARCO REGLAMENTARIO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL, TOMO PRIMERO Y SEGUNDO, DIRECCION
GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS, JULIO DE 1991.**

**REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO
DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DE FECHA 10 DE
NOVIEMBRE DE 1982, 20 DE ABRIL DE 1979 Y 30 DE
ABRIL DE 1981.**

**REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL,
SERIE DE DOCUMENTOS BASICOS.**

**TESIS Y CRITERIOS SUSTENTADOS POR EL PODER JUDICIAL
FEDERAL Y EL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION RELA-
TIVO AL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACION DE SANCIO-
NES ADMINISTRATIVAS EN MATERIA LABORAL.- SECRETARIA
DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. ABRIL DE 1991, MAR-
ZO DE 1990 Y SEPTIEMBRE DE 1993.**



DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO

c. g. s.

SECCION:

EN TLAXCALA
COORDINACION DE INSPECCION Y CONCILIACION

MESA:

INSPECCION PERIODICA DE CONDICIONES DE TRABAJO

NUMERO DEL OFICIO:

112/24-07-95/558

EXPEDIENTE:

29-77/12/95

ASUNTO:

ACTA DE INSPECCION PERIODICA DE CONDICIONES DE TRABAJO A: CA-LE DE TLAXCALA, S.A. DE C.

SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

EN CD. INDUSTRIAL XICOHTENCATL, MUNICIPIO DE TETLA, ESTADO DE TLAXCALA SIENDO LAS CATORCE HORAS DEL DIA VEINTIOCHO DEL MES DE JULIO DE 1995, CONSTITUIDO EL SUSCRITO INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO EN EL DOMICILIO DE LA EMPRESA DENOMINADA CA-LE DE TLAXCALA, S.A. DE C.V. CON DOMICILIO EN MANZANA 2 SECCION "C" CD. IND. XICOHTENCATL, TETLA, TLAX. CON TELEFONO 91 341 2 70 73 Y 2 70 17 CON CODIGO POSTAL 90430 DE ESTA LOCALIDAD; LO ANTERIOR A FIN DE DAR DEBIDO CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE COMISION N° 558 DE FECHA 24 DE JULIO DE 1995, GRADA Y FIRMADA EL C. LIC. RIAN PEREZ Y SUAREZ DELEGADO FEDERAL DEL TRABAJO DE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO EN TLAXCALA EN LA QUE ORDENA REALIZAR LA INSPECCION PERIODICA DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIEREN LOS ACUERDOS DELEGATORIOS DE FACULTADES 01-1769 DE FECHA 16 DE ABRIL DE 1979 Y PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 20 DE ABRIL DE 1979 Y 01-2778 DE FECHA 30 DE ABRIL DE 1981 Y PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EN LA MISMA FECHA Y CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 40 FRACCION I Y IV DE LA LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL 132 FRACCION XCVI, 540, 541, 542, 550 Y DEMAS APLICABLES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ARTICULOS 3 Y 63 DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, 14, 18, 21, 26, 27, 28 Y 28 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 17, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 33 Y 39 DEL REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO, EL C. LUIS PLUMA FLORES INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO ACTUANTE SE IDENTIFICA ANTE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y ASI COMO ANTE LAS DEMAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA PRESENTE DELIGENCIA MOSTRANDO PARA TAL EFECTO LA CREDENCIAL N° 238-TL EXPEDIDA POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SELLADA Y FIRMADA POR EL C. ING. OCTAVIO GUILLERMO WEST SILVA OFICIAL MAYOR DE LA SECRETARIA DEL RAMO EXPEDIDA EL 01 DE ENERO DE 1995 Y CON VIGENCIA AL 31 DE DICIEMBRE DEL MISMO AÑO, MISMA QUE CUENTA CON FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE COINCIDEN CON LOS RASGOS FISICOS DEL PORTADOR. LA PRESENTE DELIGENCIA SE LLEVA A CABO PREVIO CITATORIO DE FECHA 25 DE JULIO DE LOS COORDENANTES, ESTANDO CONSTITUIDO EL SUSCRITO INSPECTOR EN EL DOMICILIO DE LA EMPRESA A INSPECCIONAR Y HABIENDO VERIFICADO QUE ES EL DOMICILIO CORRECTO MEDIANTE EL LETRERO UBICADO EN LA PUERTA DE ACCESO A LA EMPRESA EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y SI ESTANDO PRESENTE COMPARCE EL C. LIC. GERARDO PASTRAMA LIRA QUE MANIFIESTA OCUPAR EL CARGO DE DIRECTOR DE PERSONAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA QUE SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR LA EMPRESA Y QUE EN PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR ACREDITA SU PERSONALIDAD CON TESTIMONIO NOTARIAL N° 9900 DE FECHA 24 DE ENERO DE 1994 PROTOCOLIZADA POR LA C. LIC. M^a. JOSEFINA DEL RAYO CABRERA GUARNEROS NOTARIO PUBLICO N° 1 DEL DISTRITO JUDICIAL DE MORELOS TLAXCO, TLAX. MOMENTO EN QUE SE LE HACE ENTREGA DE LA ORIGINAL DE LA ORDEN DE COMISION N° 558 DE FECHA 24 DE MAYO DE 1995 Y SE LE HACE EL REQUERIMIENTO DE TODAS LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE LA PRESENTE INSPECCION MANIFIESTANDO EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA QUE SE OTORGA TODAS LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO TAMBIEN SE LE REQUIERE SE SIRVIERA A DESIGNAR A DOS TESTIGOS ASISTENCIALES APERCEBIENDO QUE EN CASO DE NO HACERLO LOS DESIGNARA EL INSPECTOR ACTUANTE POR LO QUE DESIGNO LIBREMENTE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA A LOS C. MARGARITA VAZQUEZ ALE OCUPA EL CARGO DE COORDINADORA DE CAPACITACION DE ESTA EMPRESA CON DOMICILIO PARTICULAR EN 1° CALLE DEL ARROYO N° 218 FRACCIONAMIENTO FUENTES DE ACTIPAN EN AZACOLTLAX. QUE SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR LA EMPRESA MISMA QUE CUENTA CON FOTOGRAFIA Y FIRMA DE L. PORTADOR. Y AL C. REY REYES ROJAS EN SU CARACTER DE JEFE DE PERSONAL DE ESTA EMPRESA CON DOMICILIO EN PRIVADA HIDALGO N° 4 EN OCOTLAN, TLAX. QUE SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL DE LA EMPRESA MISMA QUE CUENTA CON FIRMA Y FOTOGRAFIA, PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR EN REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES COMPARCE EL C. CARLOS HERNANDEZ GARCIA QUE SE OSENTA CON EL CARGO DE DELEGADO DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENSAMBLEDORA, AUTOMOTRIZ, ELECTRONICA Y COMUNICACIONES ELECTRICAS EN GENERAL ADHERIDOS A LA C.R.O.C. QUE SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR LA EMPRESA, PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR EN REPRESENTACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADSESTRAMIENTO POR LA PARTE PATRONAL COMPARCE EL C. ING. ROBERTO HUERTA CRUZ Y POR LA PARTE SINDICAL COMPARCE EL C. CARLOS HERNANDEZ GARCIA QUE EN AMBOS SE IDENTIFICAN CON CREDENCIALES EXPEDIDAS POR LA EMPRESA MISMA QUE CUENTAN CON FIRMA Y FOTOGRAFIA DE LOS PORTADORES. UNA VEZ HECHOS LOS COMPARCEMENTOS ANTES MENCIONADOS Y ENTERADOS DEL MOTIVO Y ALCANCE DE LA PRESENTE DELIGENCIA Y DE RECONOCIDA LA PERSONALIDAD DE CADA UNO DE LO COMPARCEMENTOS SE PROCEDE A CONTINUAR CON LA PRESENTE INSPECCION, POR LO QUE EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE AL

AL CONTESTAR ESTE OFICIO, CITENSE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANGLULO SUPERIOR DERECHO.



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:

SECCION:

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO:

HOJA NO. 2 C.T.

REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA LA DOCUMENTACION QUE PERMITA CONSTATAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES QUE A CONTINUACION SE ENUNCIAN.

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA : CA-LE DE TLAXCALA, S.A. DE C.V. : ACTA CONSTITUTIVA DE LA EMPRESA: PRESENTAN TESTIMONIO NOTARIAL DE LA CONSTITUCION DE LA EMPRESA EN ESCRITURA N° 4176 DE FECHA 26 DE FEBRERO DE 1990 ANTE LA FE DEL NOTARIO PUBLICO LIC. ENRIQUE MARTINEZ MORALES N° 1 DE MONTERREY NL. OBJETO SOCIAL: FABRICAR, ARMAR, COMPRAR, DISTRIBUIR Y REPARAR TODA CLASE DE ACCESORIOS Y PARTES ELECTRICAS PARA VEHICULOS AUTOMOTRICES. RAMA INDUSTRIAL: (12) AUTOMOTRIZ. ACTIVIDAD REAL DE LA EMPRESA: FABRICACION Y VENTA DE ACUMULADORES AUTOMOTRICES. R.F.C : ECL 900227 BY7. REGISTRO ANTE EL IMSE: P91-10079-10-3 CON CLASE IV Y PRIMA DE RIESGO DEL 4.84895 % CAPITAL SOCIAL: NS 110, 673, 454.00 CAPITAL CONTABLE: NS 3, 881,901.00. NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES: EN LA ACTUALIDAD LABORAN UN TOTAL DE 282 TRABAJADORES SIENDO ESTOS 167 HOMBRES Y 115 MUJERES. TIPO DE ESTABLECIMIENTO: PLANTA PRINCIPAL. DIMENSIONES DEL CENTRO DE TRABAJO: LA EMPRESA CUENTA CON UNA SUPERFICIE DE 116,553 MTR2 CON UNA SUPERFICIE DE CONSTRUCCION DE 14,946 MTR2.

-CAMARA: LA EMPRESA SE ENCUENTRA AFILIADA A LA CANACENTRA. DESCRIPCION DEL PROCESO PRODUCTIVO: INICIA EL PROCESO EN EL AREA DE COXIDO PASA POSTERIORMENTE AL AREA DE EMPASTADO, LUEGO PASA A MOLDEADO DE REILLAS, LUEGO A ENSEMBLE PARA POSTERIORMENTE PASAR AL AREA DE ENSAMBLADO LIEGO AL AREA DE LLENADO LUEGO A FORMACION SIENDO EL PRODUCTO TERMINADO ACUMULADORES DE DIFERENTES CAPACIDADES. CONTRATACION: LA RELACION OBLIGERA PATRONAL DE ESTA EMPRESA SE RIGE POR CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SIENDO QUE PONEN A LA VISTA Y SE DESPRENDE QUE CUENTA CON SELLO DE DEPÓSITO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, DEPARTAMENTO DE ANALISIS Y REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS DE FECHA 04 DE MARZO DE 1994 SIENDO QUE CUENTA CON CLAUSULAS DE CAPACITACION, SIENDO QUE ENTRA EN VIGOR EL 01 DE MARZO DE 1994, PRESENTAN CONVENIO DE REVISION SALARIAL SIENDO QUE CUENTA CON SELLO DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS Y REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS DE FECHA 27 DE FEBRERO DE 1995, SIENDO QUE ENTRA EN VIGOR A PARTIR DE 01 DE MARZO DE 1995, Y LA RELACION DE CONTRATACION PARA EL PERSONAL NO HONDEALIZADOS ES POR MEDIO DE CONTRATOS INDIVIDUALES POR ESCRITO SIENDO QUE CUENTAN CON CLAUSULAS DE CAPACITACION. SALARIOS: LA EMPRESA PRESENTA NOMINAS DE LOS ULTIMOS SEIS MESES ANTERIORES A LA FECHA TOMANDO COMO PRIMA SELECTIVA LA NOMINA 30 QUE COMPRENDE DEL 17 AL 23 DE JULIO DE 1995 DONDE SE DESPRENDE LAS REDUCCIONES Y PERENCIONES DE LOS TRABAJADORES Y COTEJANDO EL PAGO DE 25 TRABAJADORES CON EL TABULADOR DE SALARIOS VIGENTE SE ENCONTRÓ QUE SE PAGAN CORRECTAMENTE. TIEMPO EXTRAORDINARIO: DE LA REVISION DE NOMINAS DE PAGO Y TARETAS DE ASISTENCIA SE ENCONTRÓ QUE SE LABORA TIEMPO EXTRA, PAGANDO LA EMPRESA CORRECTAMENTE COMO LO MARCA LA LEY.

-JORNADAS DE TRABAJO: DE LA REVISION DE TARETAS DE ASISTENCIA SE DESPRENDE QUE ACTUALMENTE LA EMPRESA LABORA TRES TURNOS DE TRABAJO SIENDO EL PRIMER TURNO DE 46 HORAS SEMANALES EL SEGUNDO TURNO DE 45 HORAS SEMANALES Y EL TERCER TURNO DE 46 HORAS SEMANALES OTORGANDO LA EMPRESA MEDIA HORA DE DESCANSO PARA TOMAR SUS ALIMENTOS EN CADA TURNO.

-DIAS DE DESCANSO: LOS DIAS DE DESCANSO VAN A DEPENDER DEL ROLL DE TURNOS DE ESTA EMPRESA EL AREA DE PRODUCCION AUTOMOTRIZ Y OFICINAS DESCANAN LOS DIAS SABADOS Y DOMINGOS Y LOS DEL AREA DE MANTENIMIENTO Y RECUPERACION DESCANAN DE ACUERDO AL ROLL DE TURNOS ADENAS TODOS DESCANAN LOS DIAS MARCADOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO QUE RIGE EN ESTA EMPRESA. AGUINALDO: DE LA REVISION DE NOMINAS DE PAGO DE DICIEMBRE DE 1994 SE DESPRENDE QUE LA EMPRESA OTORGA AGUINALDO DE ACUERDO A LA ANTIGÜEDAD DE CADA TRABAJADOR SIENDO CON UN AÑO DE SERVICIO SE LES PROPORCIONA 15 DIAS DE SALARIO POR CONCEPTO DE AGUINALDO, CON DOS AÑOS DE SERVICIO SE LES PROPORCIONA 17 DIAS DE SALARIO Y DE TRES EN ADELANTE SE LES PROPORCIONA 19 DIAS DE SALARIO POR CONCEPTO DE AGUINALDO, PRESENTAN RECIBOS DE PAGO DE AGUINALDO TODOS FIRMADOS POR SUS TITULARES SIENDO LA FECHA DE PAGO DE 14 DE DICIEMBRE DE 1994.

-PARTICIPACION DE UTILIDADES: PRESENTAN CARATUTA DE LA DECLARACION ANUAL CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 1994 CON FECHA DE PRESENTACION DE 03 DE ABRIL DE 1995 DONDE APARECE UNA PRERREDA FISCAL DE NS 31,889,995.00, PRESENTAN OFICIO DE ENTREGA DE COPIA DE LA CARATULA AL SINDICATO TITULAR.

[Handwritten signatures and initials]

AL CONTESTAR ESTE OFICIO, CITENSE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANEXO SUPERIOR DERECHO



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:

SECCION:

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA No 3 C.T.

TRABAJO DE MUJERES: EN LA ACTUALIDAD NO EXISTE NINGUNA MUJER LABORANDO EN PERIODO DE GESTACION Y LACTANCIA. ——— TRABAJO DE EXTRANJEROS: NO LABORAN EXTRANJEROS EN ESTA EMPRESA. ——— TRABAJO DE MENORES DE EDAD: EN LA ACTUALIDAD NO LABORAN EN ESTA EMPRESA MENORES DE EDAD. ——— I.M.S.S.: PRESENTAN APORTACIONES SEMESTRALES DE LIQUIDACION OBRERO PATRONAL, SIENDO LA ULTIMA CORRESPONDIENTE AL TERCER BIMESTRE DE 1995, CON FECHA DE PAGO DEL 17 DE JULIO DE 1995, EXISTIENDO 294 ASEGURADOS. ——— FONAVIT: EL NUMERO DE EXPEDIENTE ES EL 290041812, PRESENTA APORTACIONES SEMESTRALES SIENDO LA ULTIMA CORRESPONDIENTE AL TERCER BIMESTRE CON FECHA DE PAGO DEL 17 DE JULIO DE 1995, DONDE SE DESPRENDE QUE EXISTE N 15 TRABAJADORES CON CREDITO ANTE ESTE ORGANISMO. ——— FONACOT: PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR LA EMPRESA PRESENTA APORTACIONES MENSUALES ANTE FONACOT SIENDO LA ULTIMA CORRESPONDIENTE AL MES DE JUNIO DE 1995, CON FECHA DE PAGO DE 04 DE JULIO DE 1995, EXISTIENDO 81 CREDITOS ANTE ESTE ORGANISMO. ——— CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: LA EMPRESA CUENTA CON DICHA COMISION REGISTRADA CON EL N° ECL-900227 4191 PRESENTAN ACTUALIZACION DE LA COMISION DE FECHA 24 DE JUNIO DE 1994, PRESENTAN PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION DE ADIESTRAMIENTO CON UN PERIODO QUE ABARCA DE 01 DE ABRIL DE 1993 AL 30 DE MARZO DE 1995, PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR NO PRESENTAN PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION VIGENTES (NUEVOS) Y NI TAMPOCO PRESENTAN CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES DE LOS PLANES Y PROGRAMAS YA VENCIDOS. ——— COMISION MIXTA DE ESCALAFON: LA EMPRESA PRESENTAN INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA DE ESCALAFON INTEGRADA POR DOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y DOS NO SINDICALIZADOS. ——— CUADRO GENERAL DE ANTIQUIDADES: LA EMPRESA PRESENTA CUADRO GENERAL DE ANTIQUIDADES ACTUALIZADO MISMO QUE SE ENCUENTRA COLOCADO EN EL PIZARRON DE ANUNCIOS DE ESTA EMPRESA. ——— FOMENTO A ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS: LA EMPRESA PRESENTA RECIBO DE PAGO POR LA CANTIDAD DE N\$ 1,600.00 POR CONCEPTO DE FOMENTO A ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS FIRMADO POR EL SINDICATO TITULAR EL ULTIMO RECIBO CORRESPONDE AL MES DE JUNIO DE 1995, PRESENTAN FACTURAS DE COMPRA DE UNIFORMES DEPORTIVOS. ——— FONDO DEL AHORRO: LA EMPRESA PRESENTA NOMINAS DE PAGO DONDE SE DESPRENDE QUE APORTAN EL 4% DE SU SALARIO EN TRABAJADOR Y MISMA CANTIDAD LA EMPRESA, DICHA PRESTACION ES APARTIR DE MARZO DEL PRESENTE AÑO Y SE OTORGARA EN DICIEMBRE DE 1995. ——— DESPENSA: LA EMPRESA PROPORCIONA EL 2 % DE SU SALARIO DE CADA TRABAJADOR POR CONCEPTO DE DESPENSA DICHA PRESTACION ES A PARTIR DE MARZO DE 1995. ——— BECAS: LA EMPRESA ACTUALMENTE PROPORCIONA UNA SOLA BECA. ——— PRESENTAN RECIBO FIRMADO POR EL SINDICATO POR LA CANTIDAD DE N\$ 150.00 ANUALES POR CONCEPTO DE BECA EL ULTIMO RECIBO CORRESPONDE AL AÑO DE 1995. ——— ACCIDENTES DE TRABAJO: DE LA REVISION DE INCAPACIDADES SE ENCONTRO LA EXISTENCIA DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO DEL C. ANTONIO LOPEZ BERRIA, PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR LA EMPRESA PRESENTA AVISO DEL ACCIDENTE ANTE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO. ——— INTERROGATORIO REALIZADO A LOS TRABAJADORES REPRESENTANTES SI LA EMPRESA LES CUMPLE LO QUE MARCA EL CONTRATO COLECTIVO, MANIFESTARON QUE SI LA EMPRESA LES CUMPLE LO QUE MARCA EL CONTRATO. ——— POR ULTIMO Y VISTO LOS RESULTADOS QUE ANTECEDEN EL INSPECTOR QUE ACTUA INVITA A LAS PARTES A MANIFESTAR LO QUE A SU DERECHO CONVENGA POR LO QUE EN USO DE LA PALABRA EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA REPRESENTANTE SINDICAL Y REPRESENTANTES DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO MANIFIESTAN QUE SE ESTAN ELABORANDO LOS NUEVOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y QUE ACTUALMENTE SE ESTAN IMPARTIENDO CURSOS DE CAPACITACION AL PERSONAL, RESPECTO A LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES TAMBIEN SE ENCUENTRAN EN ELABORACION; ASI MISMO MANIFIESTAN ESTAR CONFORMES CON LO ASENTADO EN LA PRESENTE ACTA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 85 DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, EN ESTE ACTO EL SUSCRITO INSPECTOR NOTIFICA AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA VISADA, QUE CUENTA CON CINCO DIAS HABLES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE CIERRE DE ESTA ACTA PARA PRESENTAR POR ESCRITO LAS OBSERVACIONES Y OFRECER PRUEBAS EN RELACION DE LOS HECHOS ASENTADOS EN LA PRESENTE ACTA, ANTE LAS OFICINAS DE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE TLAXCALA UBICADAS EN KILOMETRO 1.5, CARRETERA TLAXCALA-FUEBLA EN TLAXCALA, TLAX. EN UN HORARIO DE LAS 8:00 A LAS 18:00 HORAS DE LUNES A VIERNES, CON LO ANTERIOR SE DA POR TERMINADA LA PRESENTE DELICENCIA LEVANTANDO ESTA ACTA A LA QUE DA LECTURA EL INSPECTOR QUE ACTUA ANTE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN QUEDAN PARA CONSTANCIA LEGAL LA FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE DE LA MISMA Y

AL CONTESTAR ESTE OFICIO, CITENSE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANGLULO SUPERIOR DERECHO.

[Handwritten signatures and initials]



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:

SECCION:

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA No 4 C.T.

DEJANDO EN SU PODER COPIA AUTOGRAFA DE LA MISMA, SIENDO LAS DIECINUEVE HORAS DEL DIA DE SU
EMISIO, CONSTE

REPRESENTANTE LEGAL

LIC. GERARDO VAZQUEZ LIRA

REPRESENTANTE SINDICAL

C. CARLOS HERNANDEZ GARCIA

COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

ING. ROBERTO HUERTA CRUZ

C. CARLOS HERNANDEZ GARCIA

TESTIGOS ASISTENCIALES

MARGARITA VAZQUEZ ALE

C. REY REYES ROSAS

EL DIRECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

C. LINDA ROSA FLORES

CONTABILIA EN ESTE OFICIO. CITENSE
BASTOS CONTENIDOS EN EL CUIDADO
ANGULO SUPERIOR DERECHO



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA: DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO
EN TLAXCALA
SECCION: COORDINACION DE INSP. Y CONC.
MESA: INSPECCION PER. DE SEGURIDAD E HIGIENE
NUMERO DEL OFICIO: 112/24-07-95/557
EXPEDIENTE: 29-77/12/95

ACTA DE INSPECCION PERIODICA DE SEGURIDAD Y
ASUNTO: HIGIENE A: CA-LE DE TLAXCALA, S.A. DE C.V.

EN CD. INDUSTRIAL XICOHTENCATL, MUNICIPIO DE TETLA, ESTADO DE TLAXCALA SIENDO LAS NUEVE HORAS DEL DIA VEINTIOCHO DEL MES DE JULIO DE 1995, CONSTITUIDO EL SUSCRITO INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO EN EL DOMICILIO DE LA EMPRESA DENOMINADA CA-LE DE TLAXCALA, S.A. DE C.V. CON DOMICILIO EN MANZANA 2 SECCION "C" CD. IND. XICOHTENCATL, TETLA, TLAX. CON TELEFONO 91 241 2 70 73 Y 2 70 17 CON CODIGO POSTAL 90430 DE ESTA LOCALIDAD; LO ANTERIOR A FIN DE DAR DEBIDO CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE COMISION N° 557 DE FECHA 24 DE JULIO DE 1995, GRADA Y FIRMADA EL C. LIC. JUAN PEREZ Y SUAREZ DELEGADO FEDERAL DEL TRABAJO DE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO EN TLAXCALA EN LA QUE ORDENA REALIZAR LA INSPECCION PERIODICA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIEREN LOS ACUERDOS DELEGATORIOS DE FACULTADES 01-1769 DE FECHA 16 DE ABRIL DE 1979 Y PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 20 DE ABRIL DE 1979 Y 01-3178 DE FECHA 30 DE ABRIL DE 1981 Y PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EN LA MISMA FECHA Y CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 40 FRACCION I Y IV DE LA LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL 132 FRACCION XXIV, 512-D-540, 541, 542, 550 Y DEMAS APLICABLES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ARTICULOS 3 Y 63 DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, 14, 18, 21, 24, 27, 28 Y 29 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 17, 20, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 33 Y 39 DEL REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO, 234, 236, 238, 242 Y 252 DEL REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EL C. LUIS PLUMA FLORES INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO ACTUANTE SE IDENTIFICA ANTE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y ASI COMO ANTE LAS DEMAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA PRESENTE DELIGENCIA MOSTRANDO PARA TAL EFECTO LA CREDENCIAL N° 234-TL EXPEDIDA POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SELLADA Y FIRMADA POR EL C. ING. OCTAVIO GUILLERMO WEST SILVA OFICIAL MAYOR DE LA SECRETARIA DEL RAMO EXPEDIDA EL 01 DE ENERO DE 1995 Y CON VIGENCIA AL 31 DE DICIEMBRE DEL MISMO AÑO, MISMA QUE CUENTA CON FIRMA Y FOTOGRAFIA QUE COINCIDEN CON LOS RASGOS FISICOS DEL PORTADOR. LA PRESENTE DELIGENCIA SE LLEVA A CABO PREVIO CITATORIO DE FECHA 25 DE JULIO DE LOS CORRIENTES, ESTANDO CONSTITUIDO EL SUSCRITO INSPECTOR EN EL DOMICILIO DE LA EMPRESA A INSPECCIONAR Y HABIENDO VERIFICADO QUE ES EL DOMICILIO CORRECTO MEDIANTE EL LETRADO UBICADO EN LA PUERTA DE ACCESO A LA EMPRESA EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y SI ESTANDO PRESENTE COMPARECE EL C. LIC. GERARDO PASTRANA LIRA QUEN MANIFIESTA OCUPAR EL CARGO DE DIRECTOR DE PERSONAL Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA QUE SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR LA EMPRESA Y QUE EN PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR ACREDITA SU PERSONALIDAD CON TESTIMONIO NOTARIAL N° 9900 DE FECHA 24 DE ENERO DE 1994 FOTOCOPIAZADA POR LA C. LIC. MA. JOSEFINA DEL RAYO CABRERA GUARNEROS NOTARIO PUBLICO N° 1 DEL DISTRITO JUDICIAL DE MORELOS TLAXCO, TLAX. MOMENTO EN QUE SE LE HACE ENTREGA DE LA ORIGINAL DE LA ORDEN DE COMISION N° 557 DE FECHA 24 DE MAYO DE 1995 Y SE LE HACE EL REQUERIMIENTO DE TODAS LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE LA PRESENTE INSPECCION MANIFESTANDO EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA QUE SE OTORGA TODAS LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO TAMBIEN SE LE REQUIERE SE BAVERIA A DESIGNAR A DOS TESTIGOS ASISTENCIALES APERCHEBIDO QUE EN CASO DE NO HACERLO LOS DESIGNARA EL INSPECTOR ACTUANTE POR LOS QUE DESIGNO LIBERAMENTE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA A LOS C. MARGARITA VAZQUEZ ALE QUE EN OCUPA EL CARGO DE COORDINADORA DE CAPACITACION EMPRESA CON DOMICILIO PARTICULAR EN 1° CALLE DEL ARROYO N° 318 FRACCION FUENTES DE ACTIVAN DE ARZACO, TLAX. QUE SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR LA EMPRESA MISMA QUE CUENTA CON FOTOGRAFIA Y FIRMA DE L PORTADOR Y AL C. REY REYES ROJAS EN SU CARACTER DE JEFE DE PERSONAL DE ESTA EMPRESA CON DOMICILIO EN PRIVADA HIDALGO N° 4 EN OCOTILAN, TLAX. QUE SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL DE LA EMPRESA MISMA QUE CUENTA CON FIRMA Y FOTOGRAFIA, PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR EN REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES COMPARECE EL C. CARLOS HERNANDEZ GARCIA QUE SE OSENTA CON EL CARGO DE DELEGADO DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENFAMBLADORA, AUTOMOTRIZ, ELECTRONICA Y COMUNICACIONES ELECTRICAS EN GENERAL ADHERIDOS A LA C.R.O.C. QUE SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR LA EMPRESA, PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR EN REPRESENTACION DE LA COMISION MIXTA DE COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARTE PATRONAL COMPARECE EL C. ING. JAIME VAZQUEZ HERNANDEZ Y POR LA PARTE SINDICAL COMPARECE EL C. CARLOS HERNANDEZ GARCIA QUE EN AMBOS SE IDENTIFICAN CON CREDENCIALES EXPEDIDAS POR LA EMPRESA MISMA QUE CUENTAN CON FIRMA Y FOTOGRAFIA DE LOS PORTADORES UNA VEZ REUNIDOS LOS COMPARECIENTES ANTES MENCIONADOS Y ENTERADOS DEL MOTIVO Y ALCANCE DE LA PRESENTE DELIGENCIA Y DE RECONOCIDA LA PERSONALIDAD DE CADA UNO DE LO COMPARECIENTES SE PROCEDE A CONTINUAR CON LA PRESENTE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AL CONTAR ESTE OFICIO, CITENSE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANEXO SUPERIOR DERECHO



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:

SECCION:

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA No 2 S.H.

INSPECCION POR LO QUE EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA LA DOCUMENTACION QUE PERMITA CONSTATAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES QUE A CONTINUACION SE ENUNCIAN: DATOS GENERALES DE LA EMPRESA: CA-LE DE TLASCALA, S.A. DE C.V. : ACTA CONSTITUTIVA DE LA EMPRESA: PRESENTAN TESTIMONIO NOTARIAL DE LA CONSTITUCION DE LA EMPRESA EN ESCRITURA N° 4176 DE FECHA 26 DE FEBRERO DE 1990 ANTE LA FE DEL NOTARIO PUBLICO LIC. ENRIQUE MARTINEZ MORALES N° 1 DE MONTERREY N.L. OBJETO SOCIAL: FABRICAR, ARMAR, COMPRAR, DISTRIBUIR Y REPARAR TODA CLASE DE ACCESORIOS Y PARTES ELECTRICAS PARA VEHICULOS AUTOMOTRICES RAMA INDUSTRIAL: (12) AUTOMOTRIZ ACTIVIDAD REAL DE LA EMPRESA: FABRICACION Y VENTA DE ACUMULADORES AUTOMOTRICES R.F.C.: ECL 90027 BY7 REGISTRO ANTE EL IMSS: P91-10079-10-3 CON CLASE IV Y PRIMA DE RIESGO DEL 4.84895 % CAPITAL SOCIAL: NS 110, 673, 454.00 CAPITAL CONTABLE: NS 3, 881901.00 NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES: EN LA ACTUALIDAD LABORAN UN TOTAL DE 222 TRABAJADORES SIENDO ESTOS 167 SINDICALIZADOS TODOS HOMBRES Y 113 TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS SIENDO 96 HOMBRES Y 19 MUJERES TIPO DE ESTABLECIMIENTO: PLANTA PRINCIPAL DIMENSIONES DEL CENTRO DE TRABAJO: LA EMPRESA CUENTA CON UNA SUPERFICIE DE 116,553 MTS2 CON UNA SUPERFICIE DE CONSTRUCCION DE 14,966 MTS2 CAMARA: LA EMPRESA SE ENCUENTRA AFILIADA A LA CANACENTRA DESCRIPCION DEL PROCESO PRODUCTIVO: INICIA EL PROCESO EN EL AREA DE OXIDO PASA POSTERIORMENTE AL AREA DE EMPASTADO, LUEGO PASA A MOLDEADO DE REJILLAS, LUEGO A ENSAMBLAJES PARA POSTERIORMENTE PASAR AL AREA DE ENSOBRETTADO LUEGO AL AREA DE LLENADO LUEGO A FORMACION SIENDO EL PRODUCTO TERMINADO ACUMULADORES DE DIFERENTES CAPACIDADES COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE: LA EMPRESA CUENTA CON SU COMISION INTEGRADA Y REGISTRADA CON EL N° 29112910089 CON FECHA DE ULTIMA ACTUALIZACION DEL 26 DE DICIEMBRE DE 1994, PRESENTAN CALENDARIO ANUAL DE RECORRIDOS MENSUALES DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL AÑO DE 1995 CON FECHA DE PRESENTACION DEL 20 DE ENERO DE 1995 ANTE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO EN TLASCALA, PRESENTAN ACTAS DE RECORRIDOS MENSUALES SIENDO LA ULTIMA CORRESPONDIENTE AL MES JULIO DE 1995, CON FECHA DE PRESENTACION DEL 11 DE JULIO DE 1995. GENERADORES DE VAPOR: EN LA ACTUALIDAD LA EMPRESA NO CUENTA CON GENERADORES DE VAPOR INSTALADOS. RECIPIENTES SUJETOS A PRESION: LA EMPRESA CUENTA CON DOS RECIPIENTES SUJETOS A PRESION INSTALADOS EN LA EMPRESA, PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR LA EMPRESA PRESENTA LOS DOS PLANOS DE INSTALACION AUTORIZADOS CON LOS N° IS9-900052-02, IS9-900053-02, CON FECHA DE AUTORIZACION DEL 13 DE DICIEMBRE DE 1990, PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR LA EMPRESA NO PRESENTA LIBROS DE REGISTRO DIARIO AUTORIZADOS DE LOS DOS RECIPIENTES SUJETOS A PRESION LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO: LA EMPRESA PRESENTA LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO CON EL N° LME 299101-N DE FECHA 23 DE ENERO DE 1991 DONDE AMPARA UN TOTAL DE 366.414 MOTORES Y 121 H.P. CABE HACER MENCION QUE ACTUALMENTE LOS H.P. Y MOTORES NO COINCIDEN CON LOS ACTUALES POR LO TANTO SE VA A TENER QUE ACTUALIZAR LA LICENCIA OPERADORES DE MONTACARGAS: EN LA ACTUALIDAD EXISTEN 4 MONTACARGAS DE LOS CUALES PREVIO REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR LA EMPRESA NO PRESENTA LICENCIAS DE OPERADORES DE MONTACARGAS DE LOS 4 TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN EL PUESTO MEDICO DE EMPRESA: EN ESTA EMPRESA PRESTA SUS SERVICIOS LA DRA. ARMINDA ZARNO HERNANDEZ CON CEDULA PROFESIONAL N° 1732310, TAMBIEN LA EMPRESA CUENTA CON UN LOCAL QUE SIRVA COMO SERVICIO MEDICO MISMO QUE CUENTA CON LOS ADITAMENTOS Y MEDICAMENTOS INDISPENSABLES PARA LOS PRIMEROS AUXILIOS POSIBLES AGENTES CONTAMINANTES: FLOMO EQUIPO CONTRA INCENDIO: LA EMPRESA CUENTA CON UN TOTAL DE 52 EXTINGUIDORES TODOS ACTIVOS, 16 HERRANTES, 2 EQUIPOS AUTONOMOS Y 6 EQUIPO COMPLETOS DE BOMBEROS EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL: LA EMPRESA PRESENTA RESGUARDOS DE EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL, LA EMPRESA PROPORCIONA A TODOS LOS TRABAJADORES EQUIPO DE PROTECCION DE ACUERDO A LA ACTIVIDAD DE CADA TRABAJADOR (MASCARELLA, GUANTES, FAJAS, ETC.) ROPA DE TRABAJO: EN LA ACTUALIDAD LA EMPRESA PROPORCIONA 2 MUDAS DE ROPA ANUALMENTE, PRESENTAN RECIBOS FIRMADOS DE LOS TRABAJADORES DE LA ENTREGA DE DICHS UNIFORMES SERVIDOR: LA EMPRESA CUENTA CON COMEDOR, SANITARIOS REGADERAS, VESTIDORES BRIGADA: LA EMPRESA CUENTA CON DOS BRIGADAS UNA DE PRIMEROS AUXILIOS Y LA OTRA DE BRIGADA DE CONTRA INCENDIO

AL CONSTAR ESTE OFICIO, CITENSE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUERPO
DEL ANEXO SUPERIOR DERECHO.



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:

SECCION:

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA No 3 S.H.

DEL ANALISIS Y REVISION DE LA DOCUMENTACION PRESENTADA POR LA EMPRESA Y DEL RECORRIDO REALIZADO EN COMPAÑIA DE LOS COMPARSIENTES ANTES MENCIONADOS POR LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA SE RECOMIENDAN LAS SIGUIENTES MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

MEDIDA UNO: OBTENER ACTUALIZACION ANTE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO DE LA LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO

MEDIDA DOS: OBTENER AUTORIZACION ANTE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO DE DOS LIBROS O BITACORAS PARA EL REGISTRO DEL MANTENIMIENTO DE LOS DOS RECIPIENTES SUELTOS A PRESION

MEDIDA TRES: OBTENER AUTORIZACION ANTE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO DE LAS 4 LICENCIAS DE LOS OPERADORES DE MONTACARGAS QUE OPERAN EN ESTA EMPRESA Y CARECEN DE ELLA

MEDIDA CUATRO: DELIMITAR LAS AREAS DE TRABAJO CON UNA FRANJA DE COLOR AMARILLO DE 10 CMTS DE ANCHO EN EL PISO DEL AREA DE ALMACEN DE PRODUCTO TERMINADO

MEDIDA CINCO: MANTENER CONSTANTEMENTE LIMPIOS LOS BAÑOS DEL AREA DE PRODUCCION

MEDIDA SEIS: EVITAR EL ENCHARCAMIENTO DE AGUA EN EL AREA DE LAVADO DE ACUMULADORES EN EL DEPARTAMENTO DE PRODUCTO TERMINADO

MEDIDA SIETE: COLOCAR VIDRIO AL HIDRANTE QUE SE ENCUENTRA A UN COSTADO DEL COMEDOR YA QUE CARECE DE EL

MEDIDA OCHO: ROTULAR LA LEYENDA ROMPASE EN CASO DE INCENDIO A LOS HIDRANTES COLOCADOS EN ALMACEN GENERAL Y EL QUE SE ENCUENTRA A UN COSTADO DEL COMEDOR

MEDIDA NUEVE: MANTENER LIBRE DE OBSTACULOS LOS PASILLOS DEL AREA DE PRODUCCION

MEDIDA DIEZ: COLOCAR ANUNCIOS QUE INDIQUEN LA ESTERIA MAXIMA EN EL ALMACEN GENERAL

MEDIDA ONCE: COLOCAR ANUNCIOS QUE INDIQUEN "RUTA DE EVACUACION" EN TODAS LAS AREAS DE PRODUCCION

MEDIDA DOCE: COLOCAR TARMAS DE MADERA FORRADAS DE HULE DIELECTRICO AL PIE DE TODOS LOS CONTROLES DE 220 Y 440 VOLTS

DEL INTERROGATORIO REALIZADO A LOS TRABAJADORES REPENTE SI LA EMPRESA LES PROPORCIONA EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL, MANIFESTARON QUE SI LA EMPRESA LES PROPORCIONA TODO LO NECESARIO REFERENTE AL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL

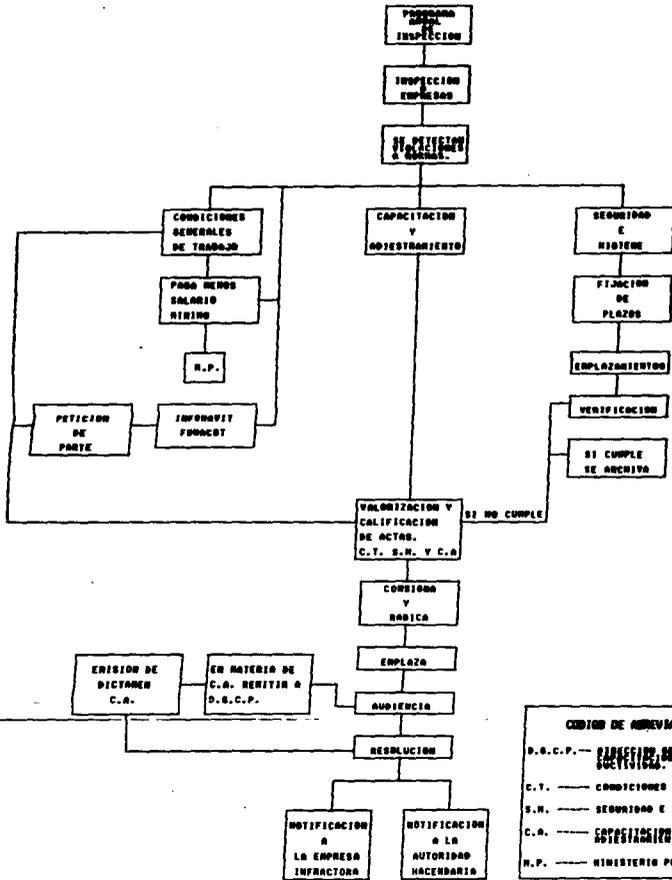
POR ULTIMO Y VISTO LOS RESULTADOS QUE ANTECEDE N EL INSPECTOR QUE ACTUA INVITA A LAS PARTES A MANIFESTAR LO QUE A SU DERECHO CONVENGA POR LO QUE EN USO DE LA PALABRA EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, REPRESENTANTE SINDICAL Y REPRESENTANTES DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE MANIFIESTAN QUE EN RELACION AL LA MEDIDA NUMERO TRES, SE HA SOLICITADO ANTE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN TLAXCALA EL TRAMITE Y AUTORIZACION DE LAS LICENCIAS DE MONTACARGUISTAS EL DIA 25 DE JULIO DEL CORRIENTE ASI MISMO MANIFIESTAN ESTAR CONFORMES CON LO ASENTADO EN LA PRESENTE ACTA, CON FUNDAMENTO EN EL ARTICULO 66 DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, EN ESTE ACTO EL SUSCRITO INSPECTOR NOTIFICA AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA VISTADA, QUE CUENTA CON CINCO DIAS HABLES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE CIERRE DE ESTA ACTA, PARA PRESENTAR POR ESCRITO LAS OBSERVACIONES Y OFRECER PRUEBAS EN RELACION DE LOS HECHOS ASENTADOS EN LA PRESENTE ACTA, ANTE LAS OFICINAS DE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE TLAXCALA UBICADAS EN KILOMETRO 1.5, CARRETERA TLAXCALA-PUEBLA EN TLAXCALA, TLAX EN UN HORARIO DE LAS 8:00 A LAS 18:00 HORAS DE LUNES A VIERNES CON LO ANTERIOR SE DA POR TERMINADA LA PRESENTE DILIGENCIA LEVANTANDO ESTA ACTA A LA QUE DA LECTURA EL INSPECTOR QUE ACTUA ANTE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN QUIENES PARA CONSTANCIA LEGAL LA FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE DE LA MISMA Y

DEJANDO EN SU PODER COPIA AUTOGRAFA DE LA MISMA, SIENDO LAS CATORCE HORAS DEL DIA DE SU INICIO.

CONSTE

AL CONTESTAR ESTE OFICIO, CITENE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANGLULO SUPERIOR DERECHO

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SUJETADOR



1-00000



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA:

SECCION:

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: HOJA No 3 S.H.

DEL ANALISIS Y REVISION DE LA DOCUMENTACION PRESENTADA POR LA EMPRESA Y DEL RECORRIDO REALIZADO EN COMPANIA DE LOS COMPARTICENTES ANTES MENCIONADOS POR LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA SE RECOMIENDAN LAS SIGUIENTES MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

MEDIDA UNO: OBTENER ACTUALIZACION ANTE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO DE LA LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO

MEDIDA DOS: OBTENER AUTORIZACION ANTE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO DE DOS LIBROS O BITACORAS PARA EL REGISTRO DEL MANTENIMIENTO DE LOS DOS RECIPIENTES SUJETOS A PRESION

MEDIDA TRES: OBTENER AUTORIZACION ANTE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO DE LAS 4 LICENCIAS DE LOS OPERADORES DE MONTACARGAS QUE OPERAN EN ESTA EMPRESA Y CARECEN DE ELLA

MEDIDA CUATRO: DELIMITAR LAS AREAS DE TRABAJO CON UNA FRANJA DE COLOR AMARILLO DE 10 CMTS DE ANCHO EN EL PISO DEL AREA DE ALMACEN DE PRODUCTO TERMINADO

MEDIDA CINCO: MANTENER CONSTANTEMENTE LIMPIOS LOS BAÑOS DEL AREA DE PRODUCCION

MEDIDA SEIS: EVITAR EL ENCHARCAMIENTO DE AGUA EN EL AREA DE LAVADO DE ACUMULADORES EN EL DEPARTAMENTO DE PRODUCTO TERMINADO

MEDIDA SIETE: COLOCAR VIDRIO AL HIDRANTE QUE SE ENCUENTRA A UN COSTADO DEL COMEDOR YA QUE CARECE DE EL

MEDIDA OCHO: ROTULAR LA LEYENDA ROMPASE EN CASO DE INCENDIO A LOS HIDRANTES COLOCADOS EN ALMACEN GENERAL Y EL QUE SE ENCUENTRA A UN COSTADO DEL COMEDOR

MEDIDA NUEVE: MANTENER LIBRE DE OSTACULOS LOS PASILLOS DEL AREA DE PRODUCCION

MEDIDA DIEZ: COLOCAR ANUNCIOS QUE INDIQUEN LA ESTIBA MAXIMA EN EL ALMACEN GENERAL

MEDIDA ONCE: COLOCAR ANUNCIOS QUE INDIQUEN "RUTA DE EVACUACION" EN TODAS LAS AREAS DE PRODUCCION

MEDIDA DOCE: COLOCAR TARMAS DE MADERA FORRADAS DE HULE DIELECTRICO AL PIE DE TODOS LOS CONTROLES DE 220 Y 440 VOLTS

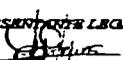
DEL INTERROGATORIO REALIZADO A LOS TRABAJADORES REFERENTE SI LA EMPRESA LES PROPORCIONA EL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL, MANIFESTARON QUE SI LA EMPRESA LES PROPORCIONA TODO LO NECESARIO REFERENTE AL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL

FOR ULTIMO Y VISTO LOS RESULTADOS QUE ANTECEDE N EL INSPECTOR QUE ACTUA INVITA A LAS PARTES A MANIFESTAR LO QUE A SU DERECHO CONVENGA POR LO QUE EN USO DE LA PALABRA EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, REPRESENTANTE SINDICAL Y REPRESENTANTES DE LA COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE MANIFIESTAN QUE EN RELACION A LA MEDIDA NUMERO TRES, SE HA SOLICITADO ANTE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN TLAXCALA EL TRAMITE Y AUTORIZACION DE LAS LICENCIAS DE MONTACARGUISTAS EL DIA 25 DE JULIO DEL CORRIENTE ASI MISMO MANIFIESTAN ESTAR CONFORMES CON LO ASENTADO EN LA PRESENTE ACTA, CON FUNDAMENTO EL ARTICULO 68 DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, EN ESTE ACTO EL SUSCRITO INSPECTOR NOTIFICA AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA VISITADA, QUE CUENTA CON CINCO DIAS HABLES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE CIERRE DE ESTA ACTA, PARA PRESENTAR POR ESCRITO LAS OBSERVACIONES Y OFRECER PRUEBAS EN RELACION DE LOS HECHOS ASENTADOS EN LA PRESENTE ACTA, ANTE LAS OFICINAS DE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE TLAXCALA UBICADAS EN KILOMETRO 1.5, CARRETERA TLAXCALA-PUEBLA EN TLAXCALA, TLAX, EN UN HORARIO DE LAS 8:00 A LAS 18:00 HORAS DE LUNES A VIERNES, CON LO ANTERIOR SE DA POR TERMINADA LA PRESENTE DILIGENCIA LEVANTANDO ESTA ACTA A LA QUE DA LECTURA EL INSPECTOR QUE ACTUA ANTE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN QUIENES PARA CONSTANCIA LEGAL LA FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE DE LA MISMA Y DEJANDO EN SU PODER COPIA AUTOGRAFA DE LA MISMA, SIENDO LAS CATORCE HORAS DEL DIA DE SU INICIO, CONSTE

AL CONTESTAR ESTE OFICIO, CITENSE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANGULO SUPERIOR DERECHO

PASA AL REVERSO

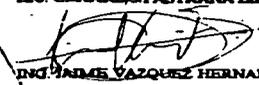
REPRESENTANTE LEGAL


LIC. GERARDO PASTRANA LIRA

REPRESENTANTE SINDICAL


C. CARLOS HERNANDEZ GARCIA

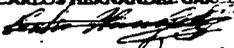
COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE


ING. JAIME VAZQUEZ HERNANDEZ

C. CARLOS HERNANDEZ GARCIA

TESTIGOS ASISTENCIALES

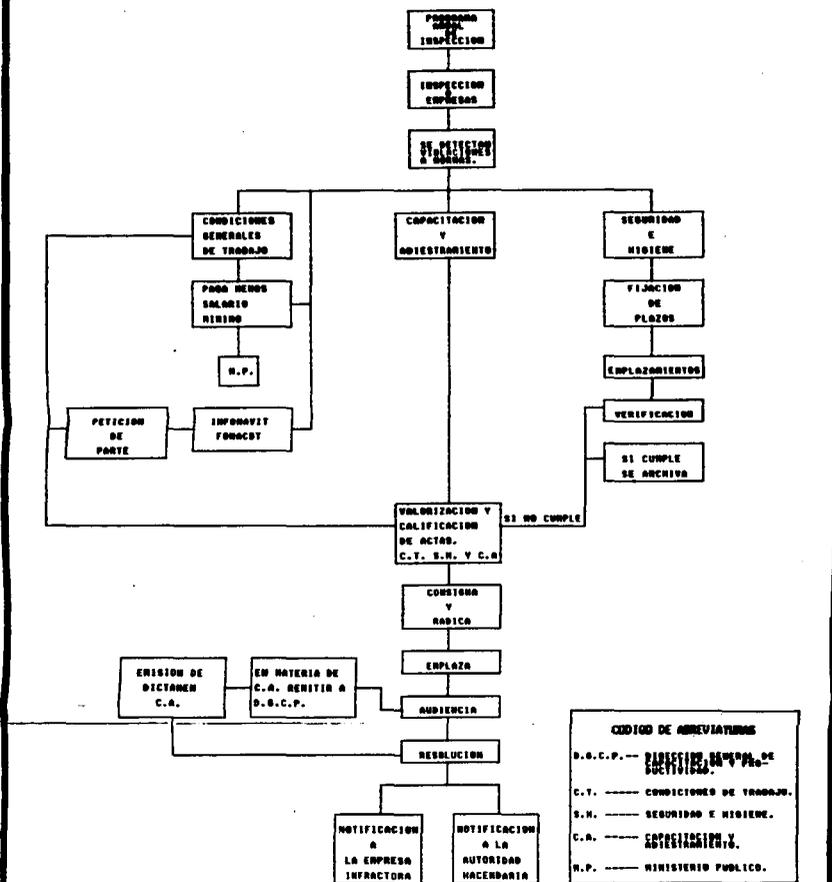

MAR JAZETA VAZQUEZ ALE


C. REY REYES ROJAS

EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO


C. LUIS FLORES

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SUCCESOR



Amor