

879309



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO



13

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
CLAVE: 879309

LA INSPECCION DEL TRABAJO EN MEXICO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

HILDA REBECA MELESIO URIBE

ASESOR

LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES

2809939

CELAYA, GTO.

ABRIL 2000.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios
Por darme el precioso
don de la vida,
llena de oportunidades y
momentos felices.

A mis Padres
Por apoyarme día a día
no solo en la realización
de mi carrera profesional,
sino en todos y cada uno
de los instantes de mi vida.

*A mis hermanos
Moisés y Javier
Por los momentos felices
que compartimos y a quienes
quiero mucho.*

*A Nelly
Quien siempre ha estado conmigo
apoyándome y haciéndome sentir
que confía en mi.*

*A Carlos Iván
Por todo el amor que me ha dado
y a quien siempre ocupará
un lugar muy especial en mi corazón.*

A Mory mi Esposo
Quien al final del presente trabajo
llego a mi llenándome de amor y
felicidad y con quien gustosamente
espero convivir el resto de mi existencia.

A Jessica mis Hija
Por ser lo más bello que Dios
me pudo haber dado y que
me impulsa a ser cada día
mejor persona.

A mi Asesor

C. Lic. Carlos Acevedo Quiles

*Por su valiosa aportación en la
realización no solo de éste trabajo,
sino en mi formación profesional,
siendo una persona que se merece
toda mi admiración, respeto y estima.*

LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| CAPITULO I..... | 1 |
| “BREVES ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO”..... | 1 |
| A) El Derecho del Trabajo en la Nueva España..... | 1 |
| B) El Derecho del Trabajo en México Independiente..... | 4 |
| C) “La Constitución de 1857”..... | 6 |
| D) La Revolución..... | 8 |
| E) La Constitución de 1917. Nacimiento del Artículo 123..... | 12 |
| CAPITULO II..... | 35 |
| “ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO”..... | 35 |
| A) Antecedentes en México de la Seguridad Social..... | 35 |
| 1.- El Congreso Constituyente de 1856-1857..... | 37 |
| 2.- Manifiesto del Partido Liberal Mexicano del 11 de Julio de 1906..... | 40 |
| 3.- La Constitución Social de 1917..... | 44 |
| B) La Libertad, la Igualdad, la Dignidad y la Salud de los Trabajadores como fines del Derecho Laboral..... | 50 |
| C) Antecedentes de la Inspección del Trabajo..... | 56 |

| | |
|---|-----|
| CAPITULO III..... | 64 |
| “FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO”..... | 64 |
| A) Funciones de la Inspección del Trabajo..... | 64 |
| B) Competencia de la Inspección del Trabajo..... | 67 |
| C) Tipos de Inspección..... | 74 |
| 1.- Inspección Inicial..... | 76 |
| 2.- Inspección Periódica..... | 77 |
| 3.- Inspección de Verificación..... | 77 |
| 4.- Inspección Extraordinaria..... | 77 |
| CAPITULO IV..... | 79 |
| “MARCO LEGAL DEL INSPECTOR DEL TRABAJO”..... | 79 |
| A) Requisitos para ser Inspector Federal del Trabajo..... | 79 |
| B) Deberes y Atribuciones de los Inspectores..... | 81 |
| C) OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES..... | 87 |
| D) Prohibiciones de los Inspectores..... | 91 |
| E) Causas Especiales de Responsabilidad..... | 92 |
| F) Sanciones a los Inspectores del Trabajo..... | 94 |
| CONCLUSIONES..... | 103 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 107 |

INTRODUCCIÓN

En la actualidad nuestro país está siendo objeto de grandes cambios tales como las fuertes pugnas de carácter político, la crisis económica, los disturbios surgidos en varios Estados de la República, con todo esto salen a relucir las grandes injusticias sociales destacando entre ellas las que se llevan a cabo con los trabajadores que se ven obligados a laborar en pésimas condiciones para vivir es situaciones poco menos que deplorables.

Resulta deprimente observar que en su gran mayoría las normas de trabajo son violadas y pasadas por alto principalmente en el trabajo de mujeres con pocos estudios, menores de edad, jornaleros y campesinos quienes por su falta de conocimientos en sus derechos como trabajador aunado a que por las características propias de los trabajos que desempeñan existe poca vigilancia por parte de las autoridades del trabajo de que se cumpla la ley aplicable.

Dentro las Autoridades del Trabajo que señala nuestra legislación laboral vigente en el país se encuentra "LA INSPECCION DEL TRABAJO" que de manera especial llama mi atención debido a la importante función que tiene encomendada siendo ésta la de "VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO".

De los inspectores del trabajo depende en gran medida que dentro de la relación obrero patronal exista un estado de derecho en donde no sean violados los preceptos legales que señala la Ley Federal del Trabajo y contribuyendo con ello a la inexistencia de conflictos que puedan atentar contra la paz social.

En respuesta que la sociedad mexicana requiere de una Administración Pública cada día más eficaz, honesta, transparente y de que sus servidores estén cada día más preparados para cumplir con la tarea de conducir la gestión pública, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha puesto gran interés en lograr que su personal conjugue una adecuada formación y capacitación con la identificación de fines que persigue dicha Secretaría.

Al tenor de lo anterior, la Dirección General de la Inspección Federal del Trabajo ha instrumentado un programa de capacitación continua, con el objeto de que en el desarrollo de las actividades a cargo de los Inspectores Federales del Trabajo se haga corresponder siempre la capacitación más adecuada, con el compromiso que tienen como servidores públicos de identificarse en su cotidiano actuar con los objetivos generales de la Secretaría, los cuales coinciden plenamente con el proyecto político del Estado Mexicano.

A pesar de la valiosa intención de los legisladores de establecer la necesidad de la existencia de los mencionados Inspectores de Trabajo, la realidad social me hace pensar que la inspección del trabajo esta resultando ineficaz al ver que las normas de trabajo son violadas constantemente y no se logra la finalidad que la Ley pretendía con esta figura.

Viendo la importancia de la función a realizar por parte de los inspectores del trabajo realice el presente trabajo, en el que abarco desde el estudio de los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo; el origen y evolución de la Inspección del Trabajo en donde analizó los relevantes principios de libertad, igualdad, dignidad y salud de los trabajadores; las facultades de la Inspección del Trabajo remarcando cuales son sus funciones y competencia así como, los tipos de inspecciones; el Marco Legal del Inspector del Trabajo, tema que consideró de suma importancia en razón a que en él analizó los deberes, atribuciones, obligaciones, prohibiciones, causas especiales de responsabilidad y sanciones de los inspectores.

Una vez desarrollados los temas mencionados en el párrafo anterior, relacionándolos con la aplicación y realidad social, concluyó el presente trabajo de Tesis dando una opinión personal sobre la Insuficiencia e Ineficacia del cumplimiento de la inspección del trabajo.

CAPITULO I

BREVES ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO".

A) El Derecho del Trabajo en la Nueva España.

Dentro de las leyes que se dictaron en la Nueva España se encuentran las leyes de Indias que atendían al bien de todos, tomando en cuenta principalmente el buen tratamiento y cultura de los naturales. Lejos de buscar fines exclusivamente utilitarios como lo requería la colonia, se llenó el país de hospicios, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de arte riquísimas, alhóndigas, pósitos, misiones y colegios de propagación de la fe, que revelaban un plan humanitario, un esfuerzo único en la historia en bien de los pueblos inferiores.

El estudio de la legislación de Indias no requiere de mayores justificaciones ya que esta legislación social es un modelo de vigencia actual para cualquier sistema jurídico laboral por más avanzado que intente ser.

La obra del Lic. Genaro V. Vázquez a manera de resumen señala como disposiciones fundamentales de la legislación de Indias las siguientes:

- A. La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- B. La jornada de ocho horas. A partir del año 1593 se ordenó que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
- C. Los descansos semanales (domingos y días de guardar originalmente establecidos con motivos religiosos).
- D. El pago del séptimo día cuyos antecedentes se encuentran en la Real Cédula que “les den y paguen por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes por la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren”⁽¹⁾.
- E. La protección al salario de los trabajadores, y en especial al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, dichos pagos debían hacerse en presencia de persona que los calificara para evitar engaños y fraudes.
- F. Incluso en la ley del 26 de Mayo de 1609 de Felipe III se multaba a quién no pagara en dinero.
- G. La tendencia a fijar el salario.

(1) VÁZQUEZ Genaro, Doctrinas y realidades en la legislación para los indios. México 1940. p.p.18-19.

- H. La protección de la mujer en cinta. Protección que se encontraba contemplada ya en las leyes de Burgos, a partir de 1512, ahí mismo se establece como necesaria para ser admitido en el trabajo la edad de catorce años.
- I. La protección contra labores insalubres y peligrosas, Carlos V el 06 febrero de 1538 expide una ley en donde se prohíbe que los menores de dieciocho años carguen bultos.
- J. Existió un principio procesal de “verdad sabida” que operaba en favor de los indios.
- K. La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad, principios establecidos por el “Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los Indios en las haciendas” en lo conducente dice: “Los amos están en obligación de mantener a los gañanes en el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellos o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso y se los apuntarán como si hubiesen trabajado”.⁽²⁾

⁽²⁾ VÁZQUEZ Genaro, Doctrinas y realidades en la legislación para los indios. México 1940. p.p.358-359.

Un panorama de la situación real con respecto al trabajo en la nueva España se da en términos negativos, ya que las Leyes de Indias no se cumplían debido, entre otras cosas a:

- Existían leyes defectuosas que no contenían en forma precisa en que caso y bajo que circunstancia se iban a aplicar.
- No contenía sanciones suficientes la ley o no había instrumentos efectivos para hacerla cumplir.
- Existía contradicción de unas leyes con otras.

B) El Derecho del Trabajo en México Independiente.

No se encuentran muchas disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores.

El “Bando de Hidalgo” (1580) en su artículo 1 ordenaba a los dueños de los esclavos que les diesen libertad, en el término de diez días son pena de muerte.

Los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón en su artículo 24 determinaban la proscripción de la esclavitud, en el artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían

calificados solo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredada de la Nueva España.

En "Los sentimientos de la Nación o 23 puntos" (1813) aparece ya algo de Derecho Laboral al instituir como obligatorio el aumento del jornal al pobre, así mismo se insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El "Decreto constitucional para la libertad de la América Mexicana" de Morelos establece la libertad de cultura, industria y comercio en favor de los ciudadanos.

La "Constitución española" (1812) No establece norma relativa a la libertad de trabajo.

En el "Plan de Iguala" de Agustín de Iturbide (1821) se señala que todos los habitantes son ciudadanos idóneos para desempeñar cualquier empleo acorde a sus méritos y virtudes.

El "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano" (1822) así como la Constitución de 04 de Octubre de 1824, la Constitución centralista y conservadora del 29 de Diciembre de 1836 y proyectos posteriores no se ocupan por atender los problemas de los trabajadores.⁽³⁾

⁽³⁾ DE BUEN NESTOR L., Derecho del Trabajo, Tomo I. Ob. Cit. P.p. 228-229.

Durante los primeros años de la Independencia, nos señala Guadalupe Rivera Marín: “Que aún en 1823 subsisten jornadas de trabajo de 18 horas laborales y salarios de dos reales y medio, un real semanario para la mujer obrera y los niños”.

En 1843 fueron creadas las primeras organizaciones artesanales sustituyendo los antiguos gremios, organizaciones que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de productos extranjeros.

Se crearon en esa misma época fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanales para el socorro de los beneficiarios con el objeto de crear cajas y bancos de ahorro que sirvieran como soporte para sus negocios.

Para 1854 los obreros percibían salarios de tres reales diarios con jornadas de trabajo de diecisiete horas, en treinta y un años el incremento de los salarios fue apenas de seis centavos.

C) “La Constitución de 1857”

El 5 de febrero de 1857 fue jurada la constitución por el Congreso y por el Presidente Comonfort a quien su corte fino y liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores que pudieran normar las

condiciones en la prestación de los servicios; sin embargo se establecieron garantías ya contenidas en proyectos anteriores. El artículo 4º faculta al individuo a abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. El artículo 5º señala que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto “el menoscabo, la ausencia o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre”.

Al ser discutido el proyecto de constitución se oyeron dos discursos importantes con relación al derecho del trabajo; el de Ignacio Ramírez el Nigromante y el de Ignacio Vallarta en los que reprobaban a la Comisión el haber conservado la servidumbre de los jornaleros, pronunciándose por la defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto, aparece el primer llamado de que los trabajadores participen de las utilidades de la empresa.

Vallarta puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social, para lograr que los trabajadores libres del yugo de la miseria pudieran disfrutar de sus derechos y de las garantías sociales.

En la época liberal, la obra jurídica de Juárez fue perniciosa e injusta para los trabajadores, ya que no se encuentra disposición alguna que favorezca a un cambio social.

El liberalismo antisocial de Juárez no solo se puso de manifiesto en el orden legislativo, reprendió además violentamente todo intento de los trabajadores de mejorar su condición, sentó las bases que permitieron bajo el porfirismo una mayor explotación de los trabajadores, aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el General Porfirio Díaz.⁽⁴⁾

D) La Revolución.

Durante el Porfiriato, se dieron dos leyes importantes: “La Ley de Villada” y “La Ley de Bernardo Reyes” que establecían la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidente y de enfermedad profesional y en la inversión de la prueba, ya que se estimó que todo accidente era profesional, mientras no se demostrara lo contrario, sin embargo, y al igual que las anteriores legislaciones su eficacia y aplicación fue nula ya que las condiciones de los trabajadores explotados fueron cada vez más deprimentes, un estado así produjo situaciones de violencia, las dos más conocidas y reprimidas con ferocidad inaudita fueron las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

La primera de éstas dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de 8 horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del 90% de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada

⁽⁴⁾ DE BUEN Nestor L., Derecho del Trabajo, Tomo I, ob. Cit. P.p. 291-294.

empresa. La huelga de Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba después las tiendas de raya.

En San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, encabezado por Ricardo Flores Magón lanza el 1º de julio de 1906 el programa del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y la estructura básica del artículo 123 constitucional con notables excepciones como son: el derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras, entre otras cosas.

Este programa refleja desde el punto de vista social, una tendencia burguesa radical esto es, una solución que mantiene como supuesto la estructura capitalista, cuyos excesos trata de remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patronos y mínimos y máximos en favor de los trabajadores.

Este constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde el punto de vista social. El movimiento social de la revolución mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista que encabezaba Venustiano Carranza.

A partir de 1914 se da una producción legislativa formidable, realizada por diferentes personas en ámbitos distintos, los generales

revolucionarios y gobernantes de la República inician la promulgación de diversas disposiciones tendientes a mejorar las condiciones de los trabajadores tales como: El descanso semanal, la jornada de ocho horas, días de trabajo, salarios mínimos y el pago de estos en efectivo, prohíben las tiendas de raya, se declaran inembargables los salarios, se crea el Departamento de Trabajo y se determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia Ley, descansos obligatorios como son: 28 de Enero, 5 y 24 de Febrero, 5 de Mayo, 18 de Julio, 16 de Septiembre, 11 de Noviembre y 18 de Diciembre, accidentes de trabajo, vacaciones de ocho días anuales, sanciones para los que no respeten los días de descanso y vacaciones.

La Ley del trabajo de Manuel Aguirre Berlanga (7 de Octubre de 1914), reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estas Leyes también regulaban el servicio médico para los trabajadores, la obligación para los patrones de crear escuelas primarias laicas donde no las había, la existencia de tribunales de trabajo denominados de Veracruz "Juntas de Administración Civil", así como de los inspectores de trabajo. La Ley Agustín Millán (6 de Octubre de 1915) es la primera en regular las asociaciones profesionales en la forma gremial atribuyéndoles personalidad jurídica.

Todas las leyes, medidas y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, políticas y sociales. Previamente por decreto de 17 de Octubre de 1913, se anexó a la

Secretaría de Gobernación, el Departamento del Trabajo, lo que aunado a la reforma de la fracción X del artículo 72 Constitucional había dado al Congreso facultades para legislar en materia de Trabajo: así se formuló un proyecto de la Ley "Proyecto Zubarán", sobre contrato de trabajo, reconociéndose a la asociación profesional, sin que se hiciera referencia al Derecho de huelga.

La Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán, del General Salvador Alvarado, ha sido una de las más importantes emanadas de la Revolución, ya que en ellas se crean los Tribunales Laborales y la participación del Estado, el fenómeno económico-social.

El movimiento Sindical durante la Revolución. En esta época surgen importantes y fuertes organismos sindicales, destacando entre ellos "La casa del obrero mundial" por su trascendencia, lo cual da pauta al surgimiento de la CROM (Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana), los cuales tienen como principio fundamental la lucha de clases y cuya finalidad es la socialización de los medios de producción, pero finalmente fueron reprimidas por el gobierno de Carranza.

La Huelga del 31 de Julio de 1916, durante la consolidación en el Poder de Venustiano Carranza, fue un año difícil para los trabajadores como resultado de la permanente devaluación de la moneda, siendo la situación insostenible, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal declaró la huelga general por sorpresa (31 de Julio de 1916), suspendiéndose los servicios en talleres y fábricas, esto provocó la

represión por parte del gobierno a los miembros del Comité de Huelga y trastornadores del orden público, para ello expide un decreto el día 1º de Agosto de 1916, el cual se baso en la Ley Marcial expedida por Benito Juárez el 25 de Enero de 1862. Venustiano Carranza impuso que se castigara con la pena de muerte a todas las personas que tuvieran que ver con los movimientos huelguistas que afectaran la producción y el orden público, lo cual no fue posible por la presión ejercida por el proletariado. Meses después de la huelga, Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente, que al redactar el artículo 123 constitucional reconoció el derecho de huelga.⁽⁵⁾

E) La Constitución de 1917. Nacimiento del Artículo 123.

El día 1º de Diciembre de 1916 Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso para reformar la Constitución de 1857. El proyecto de Reforma solamente aportaba en favor de los trabajadores una adición al artículo 5º, que establecía que “El contrato de trabajo sólo obligaba a prestar el servicio por un periodo que no exceda de un año, y no podrá excederse en ningún caso a la renuencia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles”.

En la vigésima tercera sesión ordinaria celebrada el 26 de Diciembre del mismo año se inició la discusión del artículo 5º del proyecto de reforma en el cual se agregaba un párrafo final que señalaba: “La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas,

⁽⁵⁾ DE BUEN NESTOR L., Derecho de Trabajo. Tomo I. Ob. cit. P.p. 291-294

aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial, queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres, se establece como obligatorio el descanso hebdomadario”.

El diputado por Yucatán Salvador Alvarado, pidió crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia del trabajo, comprendiendo lo siguiente: “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación de Arbitraje, prohibición del trabajo a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.”.

Manjarraz mencionó que, en un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la revolución, los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la Sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una revolución social. Puso el ejemplo de la Ley Sonorense que creó la Cámara de Trabajo; y pidió que se dictara, no un solo artículo, “sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna”, que hiciera más explícita la situación de los trabajadores, se concibió así, nuestro artículo 123.

Gracida, en su encendida defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y del derecho de huelga, Gravioto, al insistir brillantemente en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto que había de inspirarse en la legislación obrera, hicieron lo necesario para que, de acuerdo con Mújica, se reiterara el

dictamen sobre el artículo 5º y se preparara un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo como de otro en favor de los trabajadores. El proyecto fue terminado el 13 de Enero de 1917 y se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia Legislación Laboral.

En la quincoagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de Enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5º, como el del 123. El primero fue modificado a instancias de Macías: del segundo se leyó el dictamen de la Comisión: se aclaró porqué la Comisión había modificado el proyecto, en el sentido de que la huelga no tendría por objeto "realizar la justa distribución de los beneficios", sino "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", continuó la discusión sobre algunos puntos del artículo transitorio, propuesto por la Comisión y en el dictamen se ordenaba la extinción de pleno derecho de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores hasta la fecha de la constitución, con los patronos, sus familiares e intermediarios.

Se votaron aisladamente, el artículo 5º, en el capítulo de trabajo y el transitorio, la asamblea pidió se hiciera una votación conjunta: se tomo la votación nominal, por la afirmativa votaron 163 diputados (mayoría), había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derecho a los trabajadores, México pasaba a la historia como el primer País que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

EL TEXTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.-

Toda persona tiene derechos al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.
 - I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
 - II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas; quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.
 - III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación para la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

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

- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:
 - A. Una Comisión Nacional, integrada con los representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
 - B. La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial en el país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reimpresión de capitales.

- C. La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.
 - D. La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares.
 - E. Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.
 - F. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de la empresa.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías; ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

- XI. Cuando, por circunstancias determinadas deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera de cualquier otra clase, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los 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.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

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

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

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo

que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contratara el trabajo por un intermediario;

- XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán

consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas y propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;

- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber ingresado a una

asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos y hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

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

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

- XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución o particular.
- XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;
- XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- A) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- B) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de conciliación y arbitraje.
- C) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- D) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- E) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- F) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- G) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.
- H) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

- XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;
- XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares.
- XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y
- XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

- 1.- Textil.
2. Eléctrica.
3. Cinematográfica.
4. Hulera.
5. Azucarera.
6. Minera.
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
8. De hidrocarburos.
9. Petroquímica.
10. Cementera.
11. Calera.
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
14. De celulosa y papel.
15. De aceites y grasas vegetales.
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.
17. Elaboración de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
18. Ferrocarrilera.

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas.

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal.
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de la autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de

capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de ley reglamentaria correspondiente.

B.- Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito federal y sus trabajadores:

- I.- La jornada máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.
- II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
- III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.
- IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal será mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y actitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de Administración Pública:

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, actitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida.

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI.- La Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En el caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además,

disfrutarán de asistencia médica y obstetricia, de medicinas, de ayudas para la lactancia, y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la Seguridad Social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo convenido en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIII bis.- Las Entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de seguridad pública.

CAPITULO II

“ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO”

A) Antecedentes en México de la Seguridad Social.

Durante la monarquía española en la Nueva España, se preocuparon por la situación de los indios en América desde el inicio de la colonización, preocupaciones que quedaron plasmadas en las encomiendas, las leyes de indias, la ley de las 7 partidas, en las ordenanzas, recopilaciones que tienen un matiz de bondad y misericordia por el trabajador indio americano, tales deseos o preocupaciones solo quedaron en buenos intentos. En las leyes de indias por citar algunas recopilaciones, en las ordenanzas del trabajo de los siglos XVI y XVII, reales cédulas y bandos se puede citar el capítulo 34, del bando sobre el Régimen de Obrajes que estipulaba “... Para el caso de que un sirviente callera enfermo, y no habiendo en el lugar hospital, ni teniendo el enfermo casa, se le debe de asignar en el obraje algún aposento con separación de los demás sirvientes hasta que se cure..”.⁽⁶⁾

Cuando menos los colonizadores tuvieron una gran preocupación sobre los sirvientes que realizaban trabajos en los lujosos palacios, haciendas, casas habitaciones, trabajadores que estaban en contacto directo con la familia, con sus costumbres, con su cultura, etc.; sujetos a

⁽⁶⁾ AUTORES Diversos, Obra Jurídico Mexicana, Tomo II, tema expuesto por GARCIA, Saíne Ricardo “El Derecho Mexicano en Tránsito a la Seguridad Social. De Procuraduría General de la República. Edición Unica. México 1985. pag. 967.

jornadas inhumanas, aunque sus labores eran bajo techo siempre estaban propensos a accidentes o enfermedades de los cuales no eran invulnerables, y siendo una clase noble, analfabeta, recibía salarios de miseria o solo recibían un poco de alimento, pero ya mostraban los colonizadores un poco de preocupación sobre los riesgos de trabajo de aquellos trabajadores que a la fecha se llaman trabajadores domésticos.

En la Nueva España se establecieron una serie de disposiciones jurídicas inaplicadas, hubo sin embargo diversas instituciones de beneficencia donde eran atendidos los trabajadores, o mejor dicho los esclavos de esa época, por ejemplo en el siglo XIV “El hospital de la Inmaculada Concepción y Jesús Nazareno”, fundado por Hernán Cortés; el del “Amor de Dios” fundado por Zumárrafa para sifilíticos; el de “La Santísima”, para dementes; El Hospital Real de los Naturales; el de San Lázaro, para los leprosos; el de San Hipólito que era una orden hospitalaria que asistía a los indigentes en todas las formas posibles. Asimismo en el siglo XVII siguieron fundando diversas instituciones hospitalarias así como en los siglos XVIII y XIX a la Independencia de México, en donde se marca una nueva era, de libertad.

Estos hospitales, durante las Leyes de Reforma el 10 de Septiembre de 1859, se dictó una circular que ordenaba que los establecimientos de beneficencia debían de salir del dominio del clero y quedar sujetos al gobierno civil. En 1861 se confirma dicho decreto.

El pueblo mexicano a pesar de su turbulenta sociedad que clamaba justicia, igualdad y libertad, en todos sus ámbitos, empezaba a inquietarse y sus políticos veían al pueblo en condiciones deplorables y remordía su conciencia por sujetarlos o recompensarlos con una rama del derecho, con una nueva disciplina que traería como fin primordial el llamado término de la Seguridad Social que protegería a los trabajadores y a sus familiares en los diferentes riesgos de trabajo y vieron la necesidad de su implantación, para ello sembraron la semilla a poco menos de un siglo daría frutos a los trabajadores.

1.- El Congreso Constituyente de 1856-1857.

Entre las grandes épocas de brillantes sobre acuñación del Derecho Social podemos indicar las siguientes:

Ignacio Ramírez “El Nigromante”, padre del Derecho social en México y en el mundo sin duda alguna este sobresaliente mexicano, en verdad merece dicho calificativo si bien es cierto que otros tratadistas afirman que la Seguridad Social nace en Alemania en 1881, por una serie de promulgaciones de leyes, en mi criterio personal estoy de acuerdo con el maestro y tratadista Alberto Trueba Urbina, porque inicialmente fue acuñado el término de Derecho Social por el Diputado Ignacio Ramírez, en el Congreso Constituyente de 1856-1857, donde por

primera vez de México para el mundo se concebía una nueva disciplina, abogando en defensa de la clase trabajadora, de la clase desprotegida, de la clase débil que realizaba trabajos inhumanos en las condiciones más deplorables, en todo tipo de trabajos; en dicho Congreso hablo en nombre de los trabajadores, censuró a los propietarios, a los hacendados, a los esclavistas, y traza las primeras líneas del Nuevo Derecho Social, mirando a futuro, un gran derecho laboral, protegiendo a los trabajadores, reclamando la participación de las utilidades de los patrones o empresas.

Como diputado constituyente, en la asamblea liberal del 7 y 10 de Julio de 1856, acuño el término Derecho Social, con el fin primordial de elevarlo a la categoría de Norma Constitucional que protegiera los menores, huérfanos, mujeres y jornaleros, para que fueran consagradas dichas normas a la Constitución de 1857, sin duda fue un excelente proyecto para una Constitución que quería sobrepasar los límites de las demás constituciones del mundo.

Sin embargo el visionario de este Derecho social, aún no encontrando eco en la Constitución de 1857, si llevo a México a dar un

paso importante ante el mundo porqué ya se mostraba una gran preocupación por los trabajadores que generalmente eran la clase débil y desprotegida.

El Nigromante, con su brillante discurso recibió aplausos y recogió ecos en constituciones sucesivas en otros países donde fueron prudentes al dar un espacio al nacimiento y adopción del Nuevo Derecho Social a favor de los trabajadores, tan es así que los constituyentes de 1917 tomaron la esencia protectora de este Derecho social de la idea de este gran mexicano y la consagraron como norma fundamental de la clase trabajadora.

Así pues, el Nigromante fue un gran inventor del Derecho Social en México y en el mundo, y abrió las puertas para que nuevos congresistas tuvieran visión y consagraran en forma definitiva dichas normas protectoras.

Así como Ulpiano fue el padre del Derecho Público y Privado, Herodoto de las historias, Galileo de la física, Arquímedes Caballero de la Química, Ignacio Ramírez es el padre del Derecho Social.

2.- Manifiesto del Partido Liberal Mexicano del 11 de Julio de 1906.

A principios del siglo XX la dictadura del General Porfirio Díaz aún estaba en su esplendor, había descontento en todo el pueblo mexicano y empezaron a surgir figuras como de la talla de Ricardo Flores Magón, que junto con sus compañeros de partido, el 1º de Julio de 1906, en San Luis Missouri, publican su “Programa y manifiesto de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano”, a la nación mexicana; constituyendo con ello un mensaje de otro ilustre mexicano, sobre Derecho Social y del Trabajo. Considerando que marca un gran avance para emprender la Seguridad Social y el Derecho del Trabajo, el cual se reproduce en forma íntegra respecto a la materia del trabajo, del artículo 21 al artículo 33 de dicho manifiesto siendo como sigue:

“... Art. 21.- Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

Art. 22.- Reglamentación del servicio doméstico y trabajo a domicilio.

Art. 23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

Art. 24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de los niños menores de 14 años.

Art. 25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc.; a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

Art. 26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos, o de propietarios.

Art. 27.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por los accidentes de trabajo.

Art. 28.- Declarar nulos los deudos actuales de los jornaleros del campo para con sus amos.

Art. 29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.

Art. 30.- Obligar a los arrendadores de campos y casa, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

Art. 31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir tiendas de raya.

Art. 32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no

permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

Art. 33.- Hacer obligatorio el descanso dominical...⁽⁷⁾.

Con este programa los obreros mexicanos empezaron a despertar después de un largo sueño en que estaban estancados, reprimidos por el gobierno, se quitó la barrera para hacer frente a la dictadura, y empezaron a manifestarse, a inconformarse contra el régimen, y con ello aparecieron los primeros brotones revolucionarios.

⁽⁷⁾ TRUEBA Urbina Alberto. Derecho Social. Edición 1ra. 1978 p.p. 109-110

3.- La Constitución Social de 1917.

La justicia social es el objetivo primordial tanto del derecho del trabajo como de la seguridad social, que al futuro al trabajador se le den las condiciones necesarias para el mejor desarrollo de sus actividades sin exponerlo a adquirir enfermedades, garantizarle una vida digna para él y su familia, que permita elevar y materializar sus valores.

La idea primaria del Derecho social es acuñada en 1856 por Ignacio Ramírez, y después se manifestaron otras ideas por muchos doctrinistas o tratadistas del derecho, y llegando al comienzo del siglo XX, la clase trabajadora llegaba a frenar los abusos constantes y en ello surge la segunda idea del derecho de la Seguridad Social y del Trabajo, que después se cristalizaría en el artículo 123 de la Constitución de 1917; para ello una vez que la clase trabajadora tomo conciencia de las innumerables doctrinas, principalmente las ideas que se plasmaron en el proyecto de Constitución de 1856 y las europeas, el gobierno se vio en la necesidad de promulgar una serie de leyes estatales que regularan y protegieran a la clase trabajadora sobre los trabajos esclavizados. El tema expuesto por Ricardo García Sainz, en la obra jurídica mexicana,

tomo II, en donde se resume una serie de leyes estatales en México que son sin duda, antecedentes directo para la formación de la seguridad social y del artículo 123 constitucional, antecedentes que van unidos al Derecho de la Seguridad Social, se enumeran los siguientes:

“... 1) “Ley sobre Servicios Sanitarios”, expedida el 14 de Julio de 1900 en Morelos (establecían normas acerca de la higiene en el interior de las fábricas y sobre establecimientos peligrosos, insalubres e incómodos);

2) “Ley sobre Accidentes de Trabajo”, del Estado de México publicada el 7 de Mayo de 1904 (cuya exposición de motivos señala que se cumplió la legislación Belga y que estableció la obligación patronal en caso de accidente de trabajo, del pago de gastos originados por la enfermedad y la inhumación en su caso; y una indemnización a la familia del trabajador fallecido de 15 días de salario que devengaba al momento de la muerte, establecía también subsidios durante la enfermedad del trabajador, pero lo más importante de esta ley, es que cambió radicalmente el concepto de riesgo al señalar en su artículo 3º:

“... Se presume que el accidente sobrevino con motivo de trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario.”);

3) “Ley sobre Accidentes de Trabajo” de Nuevo León, de 1906;

4) “Código Sanitario” del Estado de Yucatán de 1910 (que se refirió a la seguridad de las fabricas y talleres, y regulo los establecimientos incómodos, peligrosos e insalubres);

5) “Reglamento de Policía Minera y de Seguridad en los Trabajos de las Minas” publicado en el diario oficial de la federación el 12 de octubre de 1912 por orden de Francisco I. Madero;

6) “Código Sanitario” de Jalisco del 05 de Agosto de 1913;

7) “Decreto de Cándido Aguilar” del 29 de Octubre de 1911 (que refiere a distintas cuestiones, señalando su artículo VII: Los patrones prestarán por su cuenta asistencia médica y medicinas a los obreros y enfermos y les proporcionarán alimentos, salvo el caso de que las enfermedades provengan de conducta viciosa de los mismos.

Igualmente los patrones proveerán a la subsistencia y curación de los obreros que hayan sufrido accidentes en el trabajo que desempeñen. Los obreros enfermos o víctimas de accidentes de trabajo disfrutarán del jornal, salario o sueldo que tuviere asignado, mientras dure el impedimento”);

8) “Ley de Obreros” del Estado de Chiapas del 31 de Octubre de 1914; y

9) “Ley de Trabajo” del Estado de Yucatán del 15 de diciembre de 1915 que tradicionalmente se señalaba como el primer antecedente directo del Seguro Social, pues su capítulo XI se dedico a una “Sociedad Mutualista del Estado” y cuyos artículos establecían los siguiente:

“Artículo 135.- “El Estado organizará una Sociedad Mutualista en beneficio de todos los trabajadores y en virtud de la cual todo obrero depositando unos cuantos centavos de su salario podrá ponerse cubierto para la vejez y en caso de muerte sus deudos no quedarán en la miseria”.

Hubo algunas otras leyes (Ley de Trabajo de Aguascalientes del 08 de Febrero de 1916, Ley sobre accidentes de trabajo de Zacatecas del 24 de Julio de 1916, Ley de Trabajo de Coahuila del 27 de Octubre de 1916) que sólo reprodujeron, con pequeñas variantes, lo señalado por las anteriormente citadas.

A estos antecedentes legislativos habría que añadirse los importantes postulados políticos que precedieron a la Revolución Mexicana como son: “El Programa y Manifiesto Político del Partido Liberal Mexicano” del 1º de Abril de 1909; el “Plan Político Social” de 1911; los “Programas del Partido antirreleccionista y del Constitucional Progresista”; la iniciativa de “Ley del Trabajo” presentada ante la Cámara de Diputados el 17 de Septiembre de 1913; y finalmente, las adiciones al “Plan de Guadalupe” de Venustiano Carranza, que señalaban cada una de acuerdo con sus propias tendencias políticas la necesidad de Reformas sociales...”⁽⁸⁾

⁽⁸⁾ TRUEBA Urbina Alberto. Derecho Social. Edición 1ra. 1978 p.p. 109-110

Los Constituyentes de 1917, dieron al mundo las bases y los principios del Derecho Social, realizaron un sueño de los trabajadores que tenían anhelado siglos atrás, con ello cristalizaban sus sueños, ya que en antaño habían enfrentado grandes luchas derramando sangre y dolor y que había llegado el momento de convertir los principios de Derecho Social y del Trabajo en verdaderas normas jurídicas de la más alta jerarquía constitucional.

Los Constituyentes de 1917, asentaron el concepto y contenido de la Previsión Social en el artículo 123 en donde.

“Se integra con un conjunto de principios, normas e Instituciones, que buscan ardientemente la satisfacción de la necesidad presente y futura, no solo de los trabajadores en lo individual, sino también de las comunidades obreras, más aún de las poblaciones, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores...”⁽⁹⁾.

⁽⁹⁾ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano. Tomo II. Editorial Porrúa. México Primera Edición pag.

Por ello las principales bases de nuestro Derecho Social positivo se encuentran reguladas en la Constitución, en sus artículo 3, sobre la Educación; 5 sobre el Derecho al Trabajo; 27 sobre el Derecho Social de la propiedad; 28 sobre el Derecho Social Económico; y el artículo 123, sobre el Derecho de la Seguridad Social y el Trabajo.

Esto es pues, el alcance de la Seguridad Social en el artículo 123 Constitucional, es tutelar las garantías sociales a los trabajadores en general, jornaleros, campesinos, comuneros, artesanos, prestadores de servicio, domésticos, empleados, etc., toda persona que presta un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, a toda clase trabajadora.

B) La Libertad, la Igualdad, la Dignidad y la Salud de los Trabajadores como fines del Derecho Laboral.

El artículo 3º de la Ley al que algunos tratadistas califican de "insaciable"⁽¹⁰⁾ debido a que es amplio, rico en sugerencias y principios,

⁽¹⁰⁾ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano. Tomo II. Editorial Porrúa. Primera Edición México 1985
Pág. 108

llamándonos la atención con mayor interés en su segundo párrafo en el que se señala que el trabajo: “no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad para quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia”.

Dentro de los antecedentes del concepto del trabajo nos encontramos de que en Roma pensaban que el contrato de prestación de servicios personales era considerado como un arrendamiento de servicios. Precisamente, y reiterando lo anterior dentro del Código de Napoleón contenía un capítulo de título “Del arrendamiento de domésticos y Obreros” Artículos 1780 y 1781.

Esta tesis resultaba insuficiente ya que en la esencia del arrendamiento propiamente se contempla el hecho de que al término del arrendamiento se tiene que devolver la cosa arrendada, y aplicándolo al contrato de prestación de servicios, al término de éste no es posible devolver la energía prestada por el trabajador, por lo que buscando un concepto que encuadrara más, Carnelutti lanzó la tesis de que el trabajador vendía su energía de trabajo; visto de otra manera, se trataba

entonces, de un contrato de compraventa, ya que Carnelutti, en una conclusión que él mismo calificó de audaz, admitió que “la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa”⁽¹¹⁾.

Estas explicaciones pierden de vista que el derecho del trabajo no es un derecho económico sino, básicamente, un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su vida, en su dignidad, en su salud.

El principio de la Libertad de Trabajo tiene su más clara expresión en el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo que dispone que:

“No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos”.

El origen de este precepto se encuentra sin duda en el Edicto de Turgot, el cual dice lo siguiente:

“Perseverando en la resolución que siempre hemos sostenido de terminar los abusos que existían en las corporaciones y comunidades... hemos juzgado necesario establecer para el porvenir reglas a favor de las cuales la disciplina interior y la autoridad doméstica de los maestros

⁽¹¹⁾ DE LA CUEVA. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa México 1954 Studi Sutile Energie Come Oggeto di energie eléctrica. p. 449.

sobre los obreros se mantenga, sin que el comercio y la industria sean privados de los beneficios astringentes a la libertad”⁽¹²⁾.

Siendo tal la importancia del principio de libertad los legisladores tuvieron a bien incluirlo dentro de los preceptos legales y es así que el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”.

Y se matiza por lo dispuesto en el artículo 134, fracción III, de acuerdo con el cual los trabajadores tienen la obligación de “desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo”; de lo anterior se desprende que fuera de sus obligaciones específicas, no habrá tal subordinación.

Otra de las metas principales del derecho del trabajo es la **igualdad** que si bien, y suele referirse solo al problema del salario. Así, en el artículo 123 Constitucional, inciso “A”, párrafo VII; se dice que “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”.

La Ley Federal del Trabajo recoge este mismo principio al asentar en su artículo 86 que “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y

⁽¹²⁾ CABANELLAS, Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Porrúa. Buenos Aires 1979. p. 72

condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Las causas motivantes para que se plasmara el principio de igualdad en la Ley laboral fueron las continuas luchas por obtener un salario igual entre otras las que realizaron las mujeres y los niños para obtener esa igualdad en el salario, que lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. “La diferencia de salario solo motivada por la nacionalidad, fue una de las causantes de la trágica huelga de Cananea⁽¹³⁾.”

Sin embargo, éste principio que costo tanto trabajo conseguir que se plasmara en la Ley y que por lo mismo es tanpreciado por todos, tiene, dentro de la misma Ley un gran límite, que se acentúa a niveles constitucionales, en nuestro país: La diferencia, al menos en orden a la preferencia e inclusive, a la posibilidad de realizar determinado tipo de actividades, en razón de la nacionalidad y aún de la manera como ésta se adquiere. El artículo 32 constitucional señala un límite, en favor de los mexicanos por nacimiento, el derecho a pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aérea, o para ser en general tripulante de barco o aeronave mexicana; para ser capitán o práctico de puerto, comandante de aeródromo de agente aduanal.

(13) DE BUEN Nestor L., Derecho de Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. Primera Edición. p.p. 84 y 85.

De igual forma el artículo 154 de la Ley marca la preferencia en favor de los mexicanos respecto de los extranjeros para ocupar vacantes o puestos de nueva creación y, en el artículo 7º se determina que solo podrá haber hasta un diez por ciento de trabajadores extranjeros en las empresas, y ninguno en las categorías de técnicos y profesionales.

Esta discriminación suele explicarse como una medida de defensa migratoria; en mi muy personal opinión y en el caso de mexicanos por naturalización esta medida no se justifica.

La garantía de **salud** y la **vida** y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, son principios muy importantes que también consagra nuestro derecho. Como hago mención en el primer punto de este capítulo, tras una larga lucha se logró que los legisladores plasmaran en la ley los principios de la seguridad social.

Para el logro de éstas metas, se estableció por un lado la institución de el salario mínimo general y profesional. La ley marca en su artículo 90 que “el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

Desafortunadamente, por la situación que atraviesa el país la institución del salario mínimo no cumple con su cometido, ya que el estado de crisis económica, la alza continua de los precios, lo ha convertido en un salario de hambre, un salario que no cubre las más

mínimas necesidades y actualmente el salario mínimo es totalmente insuficiente, creando con esto continuos problemas no solo laborales sino de todo tipo, por los efectos que tiene una sociedad carente de medios para llevar una vida digna.

C) Antecedentes de la Inspección del Trabajo.

Con motivo de los avances tecnológicos e industriales que requiere una sociedad llena de continuos cambios, inventos, mejoras; una sociedad que busca el perfeccionismo en todos sus ámbitos, que busca mediante la utilización de nuevas maquinarias y productos lograr la satisfacción a las necesidades de sus miembros, se han modificado las formas de producción por lo que el trabajo que desarrolla la clase trabajadora de nuestros tiempos es diverso al que desempeñaba años atrás.

La industrialización y el creciente empleo de la técnica en los procesos productivos, a partir de la Revolución Industrial, trajo consigo un sin número de accidentes y enfermedades profesionales, a las que no se habían visto expuestos los trabajadores. Por otro lado, la creciente acumulación de capitales, originada por el liberalismo económico, propicio un gran aumento en el surgimiento de trabajadores, requeridos para hacer posible el auge industrial.

Se inició una nueva lucha entre la clase trabajadora y el capital, ya que los trabajadores demandaban una mayor protección de su persona y

de sus derechos puesto que no bastaba que existieran leyes referentes a la relación obrero patronal y a las condiciones de trabajo sino que hacía falta que alguien vigilara su cumplimiento.

Las primeras leyes sobre trabajo fueron consecuencia de los efectos de esa ya mencionada industrialización; en primer término se establecieron disposiciones protectoras al trabajo de las mujeres y los menores; pero esas leyes no resultaban efectivas si no se establecían sistemas para la vigilancia de su cumplimiento. Es así como surge en forma somera la **inspección del trabajo** que es el tema del presente trabajo; en un principio la inspección fue facultativa, es decir, quedaba al criterio de las personas designadas para vigilar, el cumplimiento de la Ley. No era posible aún establecer la inspección obligatoria, debido a la abstención del Estado en la producción.

Bajo este esquema, de inspección facultativa, el Reglamento de Fábricas de Inglaterra en 1802, prevé los primeros servicios de inspección del trabajo, el cual dispuso que "entre los jueces de paz o los eclesiásticos, se designaran dos personas por cada distrito o cinco fábricas, para que a título honorífico, desempeñaran funciones de inspección.

También en Inglaterra pero ya hacía el año 1833 se implantó una vigilancia poco a poco más social, cuyas funciones eran vigilar y dictar las leyes que estimaron necesarias para la aplicación de las leyes y

decidir sobre las reclamaciones de los trabajadores, con motivo de violaciones a la ley.

En diversos países europeos paulatinamente fueron brotando disposiciones protectoras de los trabajadores, que hicieron necesaria la creación de órganos del Estado encargados de la vigilancia de su cumplimiento. Estas autoridades constituyen el antecedente de la inspección del trabajo que actualmente existe en todos los países. Como es natural, y para el bienestar de la clase trabajadora, el desarrollo de los servicios de inspección surgió primero en aquellos países que por su evolución económica lograron desde el siglo pasado acceder a la industrialización.

También el Derecho Internacional del Trabajo fue importante para el surgimiento de la inspección. El tratado de Versalles señaló que cada Estado deberá organizar un servicio de Inspección, en el que participarán las mujeres, a fin de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

En México, la Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció formalmente los servicios de inspección del trabajo, no obstante, encontramos algunos indicios que se remontan a la época colonial en las Leyes de India y otros poco significativo de mediados del siglo pasado.

Durante la época revolucionaria, antes de la promulgación de la Constitución de 1917, encontramos antecedentes sobre las condiciones

de seguridad e higiene e inspección, contenidos en leyes de trabajo de los Estados de Veracruz en 1914, y de Coahuila en 1916.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 no contiene ninguna referencia expresa de la Inspección del Trabajo. No obstante, está fuera de toda duda su constitucionalidad, debido a que se deriva de la naturaleza pública y social del derecho del trabajo. Digamos que es inherente a las normas laborales ya que de la Inspección del Trabajo depende el exacto cumplimiento de las normas de trabajo y de la conservación de la paz social.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, primera Ley Reglamentaria del artículo 123, incluyó en el capítulo VII, denominado "De los Inspectores del Trabajo", las funciones de éstos, las cuales se referían a cuidar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene; las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones y a que se observen las normas tendientes a conservar las buenas relaciones entre ambos factores de la producción.

Las funciones de la Inspección, contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, fueron precisadas por el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo de 1934, que establecía como objeto de la Inspección:

"Vigilar que en todos los centros de trabajo de jurisdicción federales se cumplan las leyes y disposiciones del ramo;

Evitar las conflictos entre los trabajadores y patrones o los que surjan entre éstos o aquellos solamente, ya sea previniéndolos o procurando un arreglo.”⁽¹⁴⁾

El reglamento establecía cuatro categorías de inspectores: auxiliares, inspectores especialistas, honorarios e inspectores.

Dentro de la función de vigilancia se establecían expresamente obligaciones para los inspectores respecto a seguridad e higiene, contratación, jornada, salarios, contrato de aprendizaje, pago de indemnizaciones, pudiendo autorizar convenios y liquidaciones, talleres familiares, trabajo ferrocarrilero y otros trabajos especiales, así como la vigilancia de la actuación de las organizaciones de trabajadores, en cuanto al procedimiento de exclusión de socios, rendición de cuentas y disolución.

Esto implica que el inspector del trabajo debe ser una persona culta, de moral intachable, con amplios conocimientos laborales, dominando completamente el manejo de las prestaciones que han logrado los trabajadores que se plasmen en la Ley después de muchos años de lucha.

⁽¹⁴⁾ AUTORES Diversos, Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo. México 1939.

El mencionado reglamento confería facultades específicas a los inspectores para conciliar a las partes e intervenir en la firma de convenios que se hacían constar en la misma acta y se remitían a la Junta Federal de Conciliación correspondiente para su aprobación.

En lo referente a la "función social de educación" el mismo ordenamiento imponía la obligación a los inspectores de impartir conferencias sobre temas de seguridad e higiene, de hacer promoción de libros, revistas y estadísticas e instruir a los trabajadores sobre organización de cooperativas.

En esencia las funciones que señalaba en ese entonces el Reglamento de Inspección del Trabajo eran las mismas que establece la Ley de 1970 y el Reglamento vigente.

En el ámbito federal, la función de inspección, administrativamente ha sido desempeñada por el órgano del Ejecutivo Federal que ha sido competente en las funciones que ahora realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que anteriormente era el área de trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; posteriormente, a partir del 30 de noviembre de 1932, el Departamento Autónomo de Trabajo y finalmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a partir de la Ley de Secretarías de Departamentos de Estado, del 31 de diciembre de 1940.

La inspección del trabajo surgió como una oficina del Departamento de Trabajo que dependía directamente del Ejecutivo Federal. En 1933 se expidió el Reglamento del Departamento Federal del Trabajo, el cual confería a la Oficina de Inspección la vigilancia del cumplimiento de las leyes y reglamentos; la avenencia entre los factores de la producción; el control de inspectores y las relaciones con las juntas federales. De acuerdo a este mismo reglamento la oficina de higiene y seguridad industrial también tenía funciones inspectivas en materia de seguridad e higiene.

Una vez establecida como Secretaría de Estado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de inspección se contaba con la Dirección General de Trabajo, de la que dependía el Departamento de Inspección, a su vez, la Dirección General de Previsión Social tenía un Departamento de Seguridad Industrial y de la Dirección General de Servicios Médicos dependía un Departamento de Higiene del Trabajo. Es decir, la función de inspección estaba dividida entre esos tres departamentos.

Por decreto publicado el 8 de abril de 1970 se crea la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y se le asignan las funciones que actualmente tiene.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo a partir del año 1976 se reestructura integrándose en un solo cuerpo que procura la modernización, profesionalización y moralización de los servicios,

mediante la incorporación de técnicos y profesionistas como Inspectores Federales del Trabajo.

CAPITULO III

“FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO”

A) Funciones de la Inspección del Trabajo.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, son funciones de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

- Vigilar el cumplimiento de las normas del 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 mejor manera de cumplir las normas de trabajo.

- Vigilar que en los centros de trabajo se busque el 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 en el cumplimiento a las normas del trabajo, así como las violaciones a las mismas que observe en las empresas y establecimientos.
- Llevar a cabo las inspecciones iniciales, periódicas, de verificación, extraordinarias y de todo tipo, en los centros de trabajo de jurisdicción federal.
- Realizar los estudios que le soliciten las autoridades, además de los que juzgue convenientes para procurar la armonía entre trabajadores y patrones.
- Vigilar el funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo de jurisdicción federal.
- Señalar los plazos en que deben cumplirse las medidas de seguridad e higiene contenidas en las actas levantadas por los inspectores, y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunicará a las empresas el tiempo en que deben cumplir las medidas sugeridas
- Coordinar el apoyo que las autoridades de la entidades federativas deben prestar a las autoridades de trabajo en las materias de seguridad e higiene.

- Proteger el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, expidiendo las autorizaciones, certificados médicos y de aptitud que señala la Ley, vigilando de manera especial las condiciones en que presten sus servicios en las empresas.⁽¹⁵⁾

La Ley Federal del Trabajo, ya en forma más concreta señala en su artículo 540.-

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 patronos 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 acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos; y
- V.- Las demás que le confieran las leyes.

⁽¹⁵⁾ Diario Oficial de la Federación 14 Agosto 1985 México.

De todo lo anterior, se desprende la razón por la que decidí realizar éste trabajo sobre la Inspección del Trabajo, considerando que no se le ha dado la importancia debida al ser la encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, se le debe dar mayor apoyo y protección, buscando reforzarla para conseguir un mayor control y evitando así los conflictos obrero-patronales.

B) Competencia de la Inspección del Trabajo.

Para los efectos de este trabajo entendemos por competencia la “facultad legal conferida a alguna autoridad para conocer de determinada materia o asunto”.

De conformidad con lo establecido en el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, en armonía con la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución General de nuestro país, la inspección del trabajo puede ser federal o local.

“ARTICULO 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:

I. Ramas Industriales:

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;

- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio fabricación de productos de tabaco.

II.- Empresas:

- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a 2 o más Entidades Federativas; contrato colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

En relación con el anterior artículo citado, considero conveniente señalar en cuanto a las Ramas Industriales lo siguiente.

- Hidrocarburos.- Se refiere a los productos del petróleo; la refinación petrolera comprende los procesos industriales que convierten los hidrocarburos naturales en combustibles líquidos o gaseosos, lubricantes, grasas, parafinas, asfaltos y solventes, y en los subproductos que generan dichos procesos.

- Minería.- Concieme a la industria extractiva de todos los minerales o sustancias que en vetas, mantos, masas o yacimientos, constituyan depósitos cuya naturaleza sea distinta, de las componentes de los terrenos.

- Petroquímica.- Es la rama de la industria química que produce compuestos derivados de los productos del petróleo.

- Industria Metalúrgica.- Es el proceso en el que se aprovechan los metales contenidos en los minerales o transforma este en metal.

- Industria Siderúrgica.- Es la que obtiene fierro, acero o aleaciones del fierro y otros metales.

- Fundición y laminación.- Se trata de la obtención de lingotes o productos laminados.

- Industria Eléctrica.- Se trata de plantas generadoras de energía eléctrica para su venta.

- Industrias Productoras de Alimentos.- Se trata de industrias dedicadas a la producción de alimentos cuya elaboración o empaque constituya un proceso fabril para preservarlos o protegerlos del tiempo y de las condiciones ambientales.

En cuanto a la fracción II del mismo artículo resultó adecuado señalar lo siguiente.

- Empresas administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal.- La Ley Federal de las Entidades Paraestatales establece en su artículo 8, que "Tiene por objeto regular la organización, funcionamiento y control de las entidades paraestatales de la Administración Pública Federal"⁽¹⁶⁾.

La misma Ley en su artículo 45 define a los organismos descentralizados como:

"Las entidades creadas por Ley o Decreto del Congreso de la Nación o por Decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que la estructura legal que adopten."⁽¹⁷⁾

⁽¹⁶⁾ Ley Federal de las Entidades Paraestatales. Diario Oficial de la Federación. 14 de mayo de 1986.

⁽¹⁷⁾ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación. 14 de mayo de 1986.

- Concesión.- Es un acto administrativo por virtud del cual un particular adquiere el derecho de explotar los bienes del Estado o de asumir la prestación de un servicio público.⁽¹⁸⁾

- La fracción II inciso 3 del artículo 527 de la Ley se refiere a las empresas que ejecutan trabajos que inciden directamente en la propia zona federal, por ejemplo, la construcción de un embarcadero; por lo que no quedarían comprendidas en la competencia federal aquellas empresas, que aun estando instaladas en zona federal sus actividades estén desligadas de la explotación de esa zona.

- Conflictos que afecten a más de una Entidad Federativa. El hecho de una empresa mantenga sucursales u opere en más de una Entidad Federativa, no le da carácter federal, por lo que estará comprendida en la jurisdicción local si les correspondiere por sus actividades.

La jurisdicción federal se contrae a la tramitación del conflicto existente, pero al dirimirse éste, dejo de aplicarse.

En lo que a capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo señala

⁽¹⁸⁾ AUTORES Diversos. Departamento Jurídico. Secretaría del Trabajo R.M.T. Enero-Febrero México 1964. pág. 105.

que las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

El artículo 528 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

“Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.

En relación con lo anterior encontré la siguiente definición:

Industrias Conexas. Son aquellas que se dedican a ramas que tienen constante y directa relación con otra industria determinada pero para considerarlas así, la conexión debe ser constante y directa; pues de entenderse de otra manera, por el solo hecho de celebrarse un contrato de una empresa con otra, aun cuando fuera un contrato accidental, tendría que considerarse a la industria de la empresa contratante, como conexas.

En lo referente a la última parte del artículo 528 podemos decir que la Prestación Unitaria de Servicios se trata de una conexidad que no consiste en la interdependencia de empresas que constituyen procesos industriales distintos y acabados, coordinados, convergentes en la

elaboración de un producto determinado; sino en la prestación de servicios coordinados por distintas empresas, que integran una unidad de un proceso industrial.

C) Tipos de Inspección.

Las funciones sustantivas de las autoridades laborales son la conciliación y la vigilancia. La primera tiene por objeto procurar favorecer el equilibrio entre los factores de la producción, y la vigilancia tiene por objeto verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, función que se lleva a cabo principalmente mediante la práctica de visitas a los centros de trabajo.

En consecuencia de lo anterior, destacan entre las actividades que realiza la Inspección Federal del Trabajo, las relacionadas con la ejecución de las inspecciones que cotidianamente lleva a cabo el personal inspectivo adscrito a la propia Dirección General de la Inspección Federal del Trabajo y el que se encuentra radicado en las Delegaciones Federales del Trabajo.

De acuerdo a la Ley, las funciones que están conferidas a los Inspectores del Trabajo se agrupan en tres grandes rubros:

Vigilancia;
Asesoramiento; e
Información.

Las acciones que principalmente se ocupan de la función de vigilancia consisten en verificar mediante visitas, que las empresas den puntual y exacto cumplimiento a las normas laborales.

Por su parte, las funciones que se agrupan bajo el rubro de asesoramiento, podemos identificar las partes, empresas, trabajadores, para favorecer el cumplimiento adecuado de la normatividad laboral. Esta clase de función se concretiza en las acciones que involucran proporcionar información, asesoría técnica y difusión entre los factores productivos.

En relación con el tercer grupo, o sea las de carácter informativo, se puede señalar que el Inspector Federal del Trabajo, por tener un contacto directo y permanente con los trabajadores, los patronos y los centros o locales de trabajo, se convierte en un apoyo informativo indispensable para que otras autoridades puedan intervenir en las áreas de su competencia o conocer del incumplimiento de normas o disposiciones relacionadas con su responsabilidad, así como que las propias autoridades laborales tengan conciencia de problemas o fallas en la reglamentación, falta de aplicación de esta o inexistencia de disposiciones aplicables, que siendo necesarias no se han expedido.

La Ley Federal del Trabajo en las fracciones II y III del artículo 542, establece como obligación de los inspectores del Trabajo practicar inspecciones periódicas y extraordinarias a las empresas o

establecimientos; en caso de las extraordinarias cuando sean requeridas por sus superiores, y por haber recibido alguna denuncia respecto de las violaciones a las normas de trabajo.

Por su parte, el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo señala en su artículo 238 que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades de los Estados, deberán hacer la programación de las visitas iniciales, periódicas y de verificación en los centros de trabajo y practicar inspecciones extraordinarias a petición de los interesados o de oficio.

Igualmente, en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, los inspectores del trabajo tienen facultades para determinar la cuota de cada trabajador, cuando la comisión de reparto de las empresas no se ponga de acuerdo.

1.- Inspección Inicial.

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

2.- Inspección Periódica.

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

3.- Inspección de Verificación.

Son las que llevan a cabo para constatar el cumplimiento que los patrones hayan dado a las modificaciones ordenadas en materia de seguridad e higiene, mediante un emplazamiento, expedido a fin de ajustar en el lapso que en ese documento se indique, las instalaciones o equipos de los centros de trabajo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos o instructivos.

4.- Inspección Extraordinaria.

Son las que se llevan a cabo en cualquier tiempo, independientemente de que haya transcurrido el lapso de seis meses. Por regla general tiene por objeto investigar la existencia de alguna violación a la normatividad laboral. La mayoría de la veces estas inspecciones se llevan a cabo a petición de otras autoridades o dependencias del sector laboral.

El alcance de estas inspecciones puede abarcar la totalidad de las condiciones de trabajo o seguridad e higiene o algún aspecto específico de esos conceptos u otro distinto, cuyo objeto sea vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, en el entorno de la competencia de la inspección.

CAPITULO IV

“MARCO LEGAL DEL INSPECTOR DEL TRABAJO”

A) Requisitos para ser Inspector Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 546 señala como requisitos mínimos para ser inspector del trabajo los siguientes:

- I.- Ser mexicano, mayor de edad, estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Haber terminado la educación secundaria;
- III.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- IV.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Una vez cumplido lo anterior, los aspirantes a Inspectores del Trabajo deben aprobar los exámenes de actitud ante las autoridades competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Con relación al nivel de escolaridad establece la Ley que el Inspector debe de haber terminado la educación secundaria, lo que considero no muy acertado ya que para la importante función que se encomienda a éste servidor público, se requiere de mayores conocimientos no solo del derecho del trabajo, si no también de los principios generales del derecho, es decir, los dictados de la razón admitidos por el legislador con fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento, así como las reglas universales de que la razón especulativa se sirve para encontrar soluciones particulares, justas y equitativas cual los preceptos del derecho. De igual o mayor importancia el Inspector del Trabajo debe conocer de las garantías individuales y sociales que señala nuestra constitución, lo que trae aparejado el manejo correcto de la materia de Seguridad Social; pero principalmente el Inspector del Trabajo debe ser una persona consiente de la problemática actual y de la importancia de su función.

Por todo lo anterior a mi manera de ver se debe requerir de una mayor preparación para aspirar a ser Inspector del Trabajo, incorporando a pasantes y egresados de escuelas de educación superior, esto con el objeto de profesionalizar la actividad inspectiva; a más de que lo ideal sería que los Inspectores tuvieran una capacitación constante, en razón

de que de su buen desempeño depende la conservación de la paz social.

Consientes de la importante labor que realizan los Inspectores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha establecido un riguroso sistema de selección contrario al requisito marcado como número II del ya citado artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo. Primero, mediante convocatoria pública, se reclutan candidatos a inspectores entre pasantes que tengan cubiertos más del setenta por ciento de los créditos de estudios superiores en carreras técnicas y del área de humanidades, se les exige un promedio superior a ocho en sus asignaturas y se les practican entrevistas y exámenes psicotécnicos previos; quienes resultan seleccionados reciben un curso intensivo en materia de inspección y, posteriormente, se les practica una evaluación general; los que aprueban son incorporados por un lapso de seis meses, en el primero de ellos se complementa su capacitación con prácticas, para que después realicen individualmente visitas de inspección, durante el periodo son evaluados en forma permanente y una vez concluido éste, se contrata, en función de las plazas disponibles, a los que resulten mejor calificados.

B) Deberes y Atribuciones de los Inspectores.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 541, que 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 lo 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 patrones, 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 a las normas de trabajo o un peligro para la seguridad y 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.- Las 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.

En relación con la fracción VIII del artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo, es conveniente señalar que el artículo 511 de la misma Ley establece como deberes y atribuciones especiales para los Inspectores del Trabajo los siguientes:

- I.- Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre la prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores.
- II.- Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y
- III.- Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

Se hace conveniente mencionar lo que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo se entiende por **riesgos de trabajo**.

Art. 473.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Al respecto Mario de la Cuevas, resume el significado del concepto de riesgos de trabajo, al decir: "La Ley de 1970 encierra un pensamiento innovador, una concepción nueva del problema de los riesgos, que no solamente deja de lado las viejas tesis del subjetivo individualista del Derecho Civil, si no que se eleva sobre la construcción magnífica para su tiempo de la jurisprudencia y doctrina de los jueces y maestros de Francia, y lanzo su mirada hacia la seguridad social del futuro para aplicar la tesis de la responsabilidad de la economía y de la empresa que representa en el sistema capitalista de producción en beneficio del trabajo".

La legislación laboral mexicana sobre riesgo de trabajo está fundada en la teoría del riesgo objetivo, o sea de la responsabilidad sin culpa del patrón, a diferencia de la responsabilidad en el Derecho Civil basada en la culpa, de la que se derivan obligaciones directas o subrogadas al I.M.S.S. de conformidad con el artículo 60 de la Ley en la Materia.

"Art. 60.- El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

De igual manera y en consecuencia de las anteriores atribuciones del inspector del trabajo, éste debe de intervenir conciliatoriamente entre los factores de producción, cuando así lo soliciten éstos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al respecto por la ley a otras autoridades.

Recabar la información que sea necesaria para mantener actualizado el sistema estadístico laboral; levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas; vigilar que las agencias de colocación cuenten con la autorización y el registro correspondiente otorgado por las autoridades competentes del trabajo, así como verificar que las agencias de colocación de los trabajadores sea gratuito para éstos, y que las tarifas conforme a las cuales se presten dichos servicios sean fijadas al efecto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El inspector del trabajo tiene la facultad de clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo cuando por escrito así se lo ordene la autoridad laboral competente que la haya decretado, previo cumplimiento de las formalidades que establece la ley para tal efecto, y que se encuentran contenidas en el artículo 512-D mismo que a la letra dice:

“Art. 512-D.- Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus

reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente y, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla dicha obligación.

Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene”.

C) OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES.

El artículo 542 establece como obligaciones de los inspectores del trabajo las siguientes:

I.- Se deben identificar con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones, así como exhibir en cada caso la orden de inspección correspondiente, expedida por las autoridades del trabajo;

II.- Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III.- Practicar con oportunidad las inspecciones extraordinarias cuando ~~sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia~~ respecto de violaciones a las normas de trabajo;

Con respecto al párrafo anterior el Manual del Inspector Federal del Trabajo señala que las inspecciones deberán sujetarse a las instrucciones recibidas en la orden escrita.

IV.- Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas del 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.

Para el exacto cumplimiento de su función se deriva que también son obligaciones de los inspectores:

- Cerciorarse de la personalidad de quien representa al patrón, cuando no se atienda la diligencia con éste.
- Cerciorarse que los trabajadores cuenten con las autorizaciones o constancias de habilidad correspondientes expedidas por las autoridades competentes.
- Constatar que los patrones den cumplimiento a las disposiciones aplicables al tipo de trabajo de su establecimiento, atendiendo a la rama industrial, comercial o de servicios a la que pertenezcan.
- Colaborar con los trabajadores y patrones en la difusión de normas relativas a la prevención de riesgos de trabajo; seguridad e higiene; capacitación y adiestramiento; y demás materias del derecho del trabajo que por su importancia así lo requieran.
- Determinar la adopción de las medidas de aplicación inmediata necesarias si encuentra deficiencias que impliquen un peligro inminente para la seguridad del centro de trabajo o para la salud y seguridad de las personas.

- Dar a conocer por escrito a sus superiores, cuando por cualquier motivo no logre practicar la diligencia ordenada, los motivos o causas que lo impidieron, haciéndolo constar en acta cuando la causa sea la negativa del patrón o su representante.
- Informar a la autoridad laboral competente, mediante el acta respectiva, las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que adviertan en los centros de trabajo visitados, así como a denunciar ante el Ministerio Público; los casos en los que posiblemente se está cometiendo un ilícito.
- Acompañar a las actas de inspección el contrato colectivo o el reglamento interior del centro de trabajo, cuando en el resultado de la inspección aparezca que las violaciones existentes se relacionan con las disposiciones contractuales.
- Turnar el acta levantada a sus superiores dentro de un plazo no mayor de tres días hábiles una vez practicada la visita.

Es conveniente resaltar en este punto la importancia y validez que se le ha dado a las actas levantadas por los inspectores de trabajo tal y como es de verse en las ejecutorias que a continuación se transcriben:

EJECUTORIA. Actas de inspección. No necesitan ratificarse.

Las actas levantadas por Inspectores Federales de Trabajo dentro de las funciones propias y específicas de su cargo, no necesitan ser ratificadas en el juicio de que se hagan valer. (D-4700/54, Sind. Trab. Fcas. de loza y azulejos de Puebla, Pue., 19 de Enero de 1956.)

EJECUTORIA. Inspectores del Trabajo, valor de las diligencias practicadas por los. “Si la diligencia que deba practicarse mediante el exhorto puede desahogarse en el local en donde actúa la autoridad exhortada, podrá ser practicada por el actuario de dicha junta o, en su defecto, por un Inspector del Trabajo, quien actúa en auxilio de la autoridad exhortada ya que no existe disposición legal alguna que prohíba a los Inspectores del Trabajo ejercer en casos especiales estas funciones de auxilio a la Jurisdicción laboral, ~~ya que por una parte, lo actuado por el Inspector es materia de examen y valorización por parte de la justicia exhortante dentro del juicio respectivo y, por otra, la Ley autoriza a dichos Inspectores para auxiliar las labores de las Juntas cuando para ello sean requeridos. En las relacionadas condiciones, cabe concluir que lo actuado por un Inspector del Trabajo que sea autorizado por la autoridad exhortada para practicar la diligencia encomendada por la exhortante, no carece de validez y las constancias que levante o certifique deben ser analizadas por la Junta del conocimiento y valoradas como legalmente corresponda”.~~

Amparo directo 5502/77, Ignacio Carrillo Hernández, 16 de Abril de 1979, Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascan Roldan.

En apoyo a la tesis anterior, hay que hacer notar que el artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo, señala que las diligencias que se efectúen por medio de exhorto, deberán encomendarse al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las especiales, o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana; en cuyo concepto de autoridad están incluidos los Inspectores Federales del Trabajo, a diferencia del artículo 698 de la Ley de 1970 que se refería "al juez más próximo del lugar al que deban practicarse".

Es conveniente agregar que conforme a lo dispuesto por el artículo 543 de la Ley Federal del Trabajo, 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.

D) Prohibiciones de los Inspectores.

En el artículo 544 de la Ley Federal del Trabajo establece claramente que queda prohibido para los Inspectores del Trabajo:

- I.- Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia.

- II.- Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en ejercicio de sus funciones; y
- III.- Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

De igual manera que lo anterior también queda prohibido a los Inspectores de trabajo asentar informes falsos en las actas de inspección, así como recibir dádivas o gratificaciones de trabajadores, patrones, sus representantes, gestores o apoderados.

~~Lo arriba señalado va plenamente ligado con los principios éticos y morales que debe tener el Inspector del Trabajo además de sus conocimientos sobre la Ley de la Materia.~~

E) Causas Especiales de Responsabilidad.

Las causas especiales de responsabilidad en que pueden incurrir los Inspectores del Trabajo se encuentran enunciadas en el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo siendo las siguientes:

- I.- No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;

Lo anterior en relación a las obligaciones que tienen los Inspectores del trabajo de inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos; y practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo.

- II.- Asentar hechos falsos en las actas que levanten;
- III.- La violación a las normas a que se refiere el artículo 544;
A mayor abundamiento es causa de responsabilidad de los Inspectores el hecho de que tengan interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia; de que revelen ~~los secretos industriales o comerciales y los~~ procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; o que representen o patrocinen a los patrones o trabajadores en los conflictos de trabajo.
- IV.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones; y
- V.- No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico.
- VI.- No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que incurra en algún hecho ilícito.

Además de las causas de responsabilidad contempladas en el artículo 547 de la Ley Federal del trabajo, se consideran también las siguientes:

- Retardar, sin justificación alguna, la práctica de una inspección o retener indebidamente la documentación correspondiente, sin dar cuenta del resultado de la diligencia a sus superiores jerárquicos, dentro del término de tres días.
- Abstenerse de hacer del conocimiento de las autoridades de los delitos cometidos en contra de los patronos o trabajadores.
- ~~Omitir asentar en el acta correspondiente las incidencias que durante la diligencia se hubiesen presentado.~~
- Cualquier otra que determine la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables a la materia.

F) Sanciones a los Inspectores del Trabajo.

Las sanciones específicas a los Inspectores del Trabajo se encuentran consideradas en el artículo 548 de la Ley Federal del Trabajo, según este ordenamiento, las sanciones pueden consistir, de acuerdo a su gravedad, en:

- I.- Amonestación;
- II.- Suspensión hasta por tres meses; y
- III.- Destitución.

Las anteriores sanciones son independientes de lo que dispongan las leyes penales y lo consignado en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos:

- Abstenerse de verificar la autorización y el registro de las agencias de colocación para los trabajadores, así como que su servicio sea gratuito para éstos, o dejar de revisar el cumplimiento de las tarifas para los patrones.
- ~~Dejar de entregar o retardar notificaciones o citatorios.~~
- No identificarse y exhibir la orden de inspección en una diligencia.
- Dejar de verificar autorizaciones, permisos, licencias de funcionamiento, certificados de aptitud, integración y correcto funcionamiento de las comisiones; el cumplimiento de las disposiciones aplicables al tipo de establecimiento, contrato colectivo de trabajo, reglamento interno o documento en el que se establezcan las condiciones de trabajo.
- Abstenerse de colaborar con trabajadores o patrones en la difusión de normas relacionadas con prevención de riesgos, seguridad e

higiene, capacitación y adiestramiento, así como las que por su importancia lo ameriten.

- No practicar las visitas durante las horas de labores y con la debida oportunidad.
 - No acompañar contrato colectivo o reglamento interior cuando las violaciones detectadas se relacionen con estos documentos.
 - Dejar de hacer referencia en el acta a los documentos donde se acrediten las violaciones.
 - Abstenerse de señalar las medidas de aplicación inmediata cuando se justifique su imposición.
-

Procede la suspensión cuando el Inspector incurre en:

- Abstenerse de señalar alguna violación a las normas de trabajo en general.
- Tener interés personal directo o indirecto en los centros de trabajo sujetos a su vigilancia.
- No sujetarse a las instrucciones recibidas por las autoridades de trabajo en la orden escrita para la práctica de la visita correspondiente.

- No cerciorarse de la personalidad de quien representa al patrón en la diligencia.

Procede la destitución cuando el Inspector incurre en:

- Asentar informes falsos en las actas de inspección.
 - Representar, patrocinar o constituirse en gestor de trabajadores o patronos.
 - Dejar de asentar en el acta las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, así como omitir la posible comisión de un ilícito ante el Ministerio Público.
-
- Revelar los secretos industriales, comerciales o los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones.
 - Recibir dádivas o gratificaciones de trabajadores, patronos, sus representantes, gestores o apoderados.
 - Retardar la práctica de una inspección o retener la documentación, sin avisar el resultado de la diligencia a sus superiores jerárquicos en un término mayor de treinta días hábiles.

- Omitir la ejecución de las normas laborales y órdenes de sus superiores en el desempeño de sus funciones.
- Omitir asentar en las actas las incidencias que se hubiesen presentado durante la diligencia, así como asentar hechos falsos en las mismas.

Conforme a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, son responsabilidades administrativas de los funcionarios y por tanto del personal de inspección:

- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- Formular y ejecutar legalmente, en su caso, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia y cumplir las leyes y otras normas que determinen el manejo de recursos económicos públicos;
- Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, las facultades que les sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su cargo exclusivamente para los fines a que están afectos;

- Custodiar la información y documentación que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidas de aquéllas;
- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respecto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;
- Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos las debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación y abuso de autoridad;
- ~~- Observar respeto y subordinación legítimas con respecto a sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, cumpliendo las disposiciones que ellos dicten en el ejercicio de sus atribuciones;~~
- Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que presten sus servicios el incumplimiento de las obligaciones contenidas en éste artículo o las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba;
- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión después de concluido el periodo para el cual se le designó o de haber cesado, por cualquier otra causa, en el ejercicio de sus funciones;

- Abstenerse de disponer o autorizar a un subordinado a no asistir sin causa justificada a sus labores por más de quince días continuos o treinta discontinuos en un año, así como otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones, cuando las necesidades del servicio público no lo exijan;
- Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quién se encuentre inhabilitado por resolución firme de la autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.
- ~~Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención,~~ tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquellos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para los socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte;
- Informar por escrito al jefe inmediato y en su caso, al superior jerárquico, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su

conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre la atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

- Abstenerse durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, objetos mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al que el bien de que se trate y que tenga en el mercado ordinario, o cualquier donación, empleo, cargo o comisión para sí o para las personas a que se refiere la fracción XIII, y que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un años después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión;
- Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobadas que el estado le otorga para el desempeño de su función;
- Presentar con oportunidad o veracidad la declaración de situación patrimonial ante la Secretaría de Contraloría, conforme a la competencia de ésta;

- Informar al superior jerárquico de todo acto u omisión de los servidores públicos sujetos a su dirección, que pueda implicar inobservancia de las obligaciones a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y en los términos de las normas que al efecto se expidan;

 - Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique en incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio.
-

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La evolución y desarrollo de la legislación laboral va íntimamente ligada a la historia de México, gracias a las luchas de la clase trabajadora, se dictaron, entre otras, las Leyes de Indias que aún sin contener sanciones suficientes o instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o investigar su violación resultan un modelo de vigencia actual para cualquier sistema jurídico laboral por más avanzado que sea.

SEGUNDA.- Un verdadero antecedente de la actual Ley Laboral lo es sin duda el Programa del Partido Laboral, que acoge el pensamiento de Ricardo Flores Magón y que con un sentido social comienza a hacer ~~patente los derechos del trabajador. Este programa constituye el~~ documento de mayor importancia en el proceso prerevolucionario.

TERCERA.- A partir de 1914, los generales revolucionarios y gobernantes de la República promulgaron disposiciones tendientes a mejorar las condiciones de los trabajadores, tales como: La jornada de trabajo de ocho horas, salarios mínimos y el pago de estos en efectivo, se crea el Departamento del Trabajo, vacaciones, se declaran inembargables los salarios, descansos obligatorios, así como sanciones para quienes no los respeten, y se determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la Ley.

CUARTA.- Aún y cuando el artículo 123 de la Constitución de 1917 no contenía ninguna referencia expresa de la Inspección del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo de 1931 incluyó en el capítulo VII, denominado "De los Inspectores del Trabajo", las funciones de éstos, las que se referían a cuidar que en los centros de trabajo se observen las normas tendientes a conservar las buenas relaciones entre ambos factores de la producción.

QUINTA.- La actual Ley Federal del Trabajo en su título undécimo capítulo quinto denominado "Inspección del Trabajo". Establece como función de la inspección de trabajo: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesoría a los trabajadores y patrones ~~sobre la manera mas efectiva de cumplir las normas de trabajo;~~ poner en conocimiento de las autoridades las deficiencias y las violaciones a la norma de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y acopiar los datos que les soliciten las autoridades y los que juzguen conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajador y patrones. Por todo esto considera que se debe dar mayor apoyo a la Inspección del trabajo buscando reforzarla para conseguir un mayor control y evitando así los conflictos obreros patronales.

SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo en vigor en su artículo 546 señala los requisitos para ser inspector del trabajo dentro de los cuales desde mi punto de vista debe de incluir el de ser Licenciado en Derecho

ya que no basta tener los conocimientos suficientes en derecho del trabajo y seguridad social, sino que, considero se requiere una completa formación profesional; situación que ya en la práctica administrativa se ha venido presentando incorporando a pasantes y egresados de escuelas de educación superior.

SEPTIMA.- Para ingresar a la inspección del trabajo existe un riguroso sistema de selección con el que estoy de acuerdo, sin embargo para lograr profesionalizar la actividad inspectiva y cumplir realmente la finalidad de la Inspección del Trabajo se deben realizar inspecciones periódicas a los inspectores con el objeto de que exista una preparación y capacitación constante.

~~OCTAVA.- Si bien es cierto una de las funciones de los inspectores del trabajo de mayor importancia es la de "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". Sin embargo y de acuerdo con las obligaciones de los inspectores analizadas en el presente trabajo, las actividades del inspector se limitan a las que se les sean ordenadas por sus superiores sujetándose a las instrucciones recibidas en la orden escrita; situación con la que difiero porque al momento de la inspección pueden surgir nuevos puntos que se deban inspeccionar.~~

NOVENA.- En relación a lo señalado en el punto anterior concluyo que a la figura de Inspección del Trabajo se le debe de otorgar la

facultad de inspeccionar e incluso sancionar aquellas violaciones a las normas de trabajo que aún y cuando no vengan contenidas dentro de las instrucciones recibidas por sus superiores, sean palpables por el inspector.

DECIMA.- Analizada que fue la Inspección del Trabajo y su importante función se desprende que de ella depende en gran medida que dentro de la relación obrero-patronal exista un estado de derecho en donde se vigile el exacto cumplimiento a los preceptos legales que señala la Ley Federal del Trabajo contribuyendo con ello a la inexistencia de conflictos que puedan afectar con la paz social.

A pesar de la buena intención de los legisladores al crear la figura jurídica motivo de estudio del presente trabajo, la realidad social desvirtúa y minimiza el trabajo que realizan los inspectores del trabajo, esto en razón a que cada día es mayor la necesidad de ingresos, la cantidad de centros de trabajo es también innumerable, lo que hace prácticamente imposible que exista la cantidad de servidores públicos necesaria para vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo. Esto sin tomar el cuenta el trabajo doméstico, el trabajo de menores, jornaleros y campesinos.

BIBLIOGRAFÍA

- BRISEÑO Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo I, Editorial Harla, México 1985.

 - CAVAZOS Flores Baltazar, 35 lectores de Derecho Laboral. Editorial Trillas, México 1982.

 - DAVALOS José, Derecho del Trabajo 1, 2ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1988.
-
- DE BUEN Néstor L., Derecho del Trabajo, Tema I y II, 6ª Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1985.

 - DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tema I y II, 4ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1954.

 - DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tema I, 6ª Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1980.

- GUERRERO Eugenio, Manual del Derecho del Trabajo, 17ª Edición.
Editorial Porrúa, S.A., México 1990.

- MARGANDAT S. Guileino F. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, 7ª Edición, Editorial Esfinque, S.A., México 1983.

LEGISLACIÓN.

- Constitución Política de los Estados Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Reglamento de la Inspección del Trabajo.

OTRAS FUENTES.

AUTORES Diversos, Diccionario Jurídico Mexicano, 7ª Edición.

Editorial Porrúa, S.A., México 1994.

AUTORES Diversos, Diccionario Porrúa de la Lengua Española.

Preparado por Rauli Paudevida Antonio, 23ª Edición. Editorial Porrúa,

S.A. , México 1983.

AUTORES Diversos, Enciclopedia Universal Ilustrada, Tema 53.

Editorial Esposa-Calpesa, Madrid 1988.

DE PINA Rafael y De Pino Vara Rafael, Diccionario del Derecho, 14^a

Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1986.