

481

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



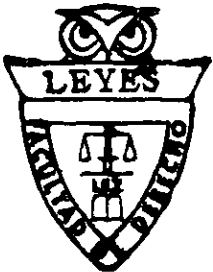
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.

NATURALEZA JURIDICA DE LA INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO Y SU FORMA DE
APLICACION

T E S I S

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



MEXICO, D.F.

2000

282930



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.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ FACULTAD DE DERECHO
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy distinguido señor director:

El alumno FABRICIO ROBLEDO RAMIREZ, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada NATURALEZA JURIDICA DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO Y SU FORMA DE APLICACIÓN, bajo la dirección de la Lic. DAMIANA SUSANA DIAZ OLIVA, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. DINORAH RAMIREZ DE JESUS, en oficio 29 de octubre de 1999., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno de referencia.

Atentamente

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria D.F. 6 de marzo de 2000.

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario
SEGURIDAD

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la secretaria General de la Facultad.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DR. GUILLERMO HORI ROBAINA
DIRECTOR DEL SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
FACULTAD DE DERECHO DE LA UNAM

PRESENTE

Por medio de la presente me permito informar a usted que el alumno (a):
ROBLEDO RAMIREZ FABRICIO ha realizado en su trabajo de tesis intitulada:
"NATURALEZA JURIDICA DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO
Y SU FORMA DE APLICACION"

todas las correcciones que le fueron indicadas en PRIMERA REVISION.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cd. universitaria, D.F., 7 de abril de 1999.


LIC. DAMIANA SUSANA DIAZ OLIVA
Asesor de Tesis

2da. Revisión: LIC. DI. NORAH RAMIREZ DE JESUS

Fecha de Recibida: _____

Fecha de Entregada: _____

*El alumno elabó
todas las correcciones
que se le indicaron
29/4/99.*

A DIOS AGRADEZCO CON
TODO MI CORAZON POR
HABERME DADO LA
OPORTUNIDAD DE VIVIR Y
TERMINAR MIS ESTUDIOS.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO, POR
HABERME DADO LA
OPORTUNIDAD DE SER PARTE
DE ELLA Y OBTENER UNA
FORMACION.

AL SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL, POR HABERME DADO LA
OPORTUNIDAD DE DESARROLLAR
MI TESIS BAJO SU DIRECCION Y
APOYO.

A LA MAESTRA LIC. DAMIANA
SUSANA DIAZ OLIVA POR SU GRAN
APOYO, DIRECCION Y
CONDUCCION DE LA PRESENTE
TESIS. CON MUCHISIMO
AGRADECIMIENTO POR SU GRAN
PACIENCIA Y PROFESIONALISMO.

A MIS PADRES JOSE LUIS
ROBLEDO MASCORRO Y GLORIA
RAMIREZ VILCHIS, POR HABERME
DADO LA VIDA, EL EJEMPLO, SU
CARIÑO Y COMPRENSION SIN
RESERVA ALGUNA.

A MIS HERMANOS JOSE LUIS,
NOE, GABRIEL Y GLORIA MIRIAM,
POR SIGNIFICAR SIEMPRE EN MI
VIDA UN GRAN EJEMPLO DIGNO
DE SEGUIR. GRACIAS
HERMANOS POR SU APOYO DE
TODA LA VIDA.

MUY EN ESPECIAL AL DR. JESUS
ZAMUDIO FLORES, ASI COMO A LA
SRA. MARIA ESTHER TORRES
HUERTA Y FAMILIA POR SU
IMPORTANTISIMO IMPULSO Y
APOYO PARA LA REALIZACION
DEL PRESENTE TRABAJO.

A MI ESPOSA MARIA
ESTHER ZAMUDIO
TORRES POR SU
AMOR Y
COMPRENSION.

A MIS HIJOS RODRIGO
FABRICIO, LUIS JESUS ROMAN
Y BIBI ESTHER, POR
SIGNIFICAR TODO OBJETIVO
EN MI VIDA. A USTEDES CON
MUCHO AMOR.

A TODOS MIS AMIGOS CON GRAN
RESPETO Y CARIÑO Y EN
ESPECIAL A LOS LICENCIADOS
CHRISTIAN GUILLERMO NUÑEZ
MONROY Y EDUARDO
CALDERON SALVIDE POR
ENCONTRAR EN ELLOS EL
VERDADERO SIGINIFICADO DE LA
AMISTAD, ASI TAMBIEN A
ARTURO FILOMENO ORTEGA
GONZALEZ, DONDE QUIERA QUE
ESTES HERMANO.

NATURALEZA JURIDICA DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO Y SU FORMA DE APLICACION

INDICE

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPITULO UNO

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Seguridad e Higiene.....	6
1.2. Riesgos de Trabajo.....	10
1.2.1 Accidente de Trabajo.....	13
1.2.2. Enfermedad de Trabajo.....	17
1.3. Trabajo.....	19
1.4. Relación de Trabajo.....	23
1.5. Trabajador.....	27
1.6. Patrón.....	29
1.7. Inspección del Trabajo.....	34
1.8. Empresa.....	36.

CAPITULO DOS

ASPECTOS HISTORICOS DE LA INSPECCION LABORAL EN MEXICO

2.1	La protección de los trabajadores a través de la Historia, hasta el artículo 123 de la Constitución de 1917.....	42
2.2.	La Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.....	48
2.3.	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	54
2.4.	Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.....	61
2.5.	Antecedentes del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.....	66

CAPITULO TRES

MARCO JURIDICO DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

3.1.	La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con la Inspección Federal del Trabajo.....	71
3.1.1.	La figura de la Inspección Federal del Trabajo, comprendida en la Ley Orgánica de La Administración Publica Federal.....	75
3.2.	La Ley Federal del Trabajo en materia de Inspección.....	80
3.3.	Consideraciones en Seguridad e Higiene, Conforme al Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.....	86
3.4.	Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.....	93

CAPITULO CUATRO

EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO EN EL CAMPO DE SU APLICACION

4.1.	Requisitos para ser Inspector Federal del Trabajo.....	100
4.1.2	Obligaciones de los Inspectores.....	104
4.1.3	Responsabilidades del Inspector Federal del Trabajo.....	108
4.2.	Clasificación de las Inspecciones por su Tipo.....	111
4.3.	Clasificación de las Inspecciones por su Materia.....	118
4.4.	Proposición para aplicar la Inspección de tipo Verificación de las Normas Oficiales Mexicanas, con fundamento en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.....	134
	Conclusiones	139
	Bibliografía	143

INTRODUCCION

El presente estudio aborda la Inspección Federal del Trabajo desde sus antecedentes, hasta nuestros días, plasmando los factores que en cada momento histórico han marcado las formas en cuanto a su administración y aplicación.

La modernidad y avances tecnológicos, exigen cambios de fondo en la actitud y compromiso que la autoridad laboral en materia de Inspección debe asumir, pues los riesgos de trabajo, paradójicamente han aumentado con la implantación de nuevos procesos productivos.

Para lo cual en el primer capítulo se estudian todas las partes que intervienen en la esfera de la Inspección del Trabajo, comenzando precisamente con Seguridad e Higiene, siendo abordado en todos sus aspectos al igual que los riesgos de trabajo, pues aunque se implementen y observen medidas de Seguridad e Higiene en un centro de trabajo, siempre existirá el riesgo de un accidente o enfermedad de trabajo, elementos que se estudian de manera particular.

En la Inspección del Trabajo intervendrán para su análisis, una empresa, un trabajador quien desempeña un trabajo, que es el servicio que presta precisamente y de manera subordinada para un patrón, lo que constituye una relación de trabajo, conceptos que se contemplan en todos sus aspectos.

En el segundo capítulo se señalan los antecedentes de la Inspección del Trabajo, partiendo desde la Colonia con las famosas Leyes de Indias, que en su

conjunto contienen innumerables disposiciones de carácter laboral, analizando realmente su valor histórico en materia de protección a los trabajadores, y así sucesivamente se aborda hasta la época independiente, hasta llegar a la Constitución de 1917, revisando la primera reglamentación en materia de Inspección del Trabajo, así como los derechos de los trabajadores contenidos en el artículo 123 Constitucional, los cuales la Inspección del Trabajo vigilará se cumplan.

Se hace así también referencia a la Ley Federal del Trabajo del 28 de agosto de 1931 y que fue la primera Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, así mismo se analiza la Ley Federal del Trabajo de 1970, y que en realidad no presenta cambios sustanciales en materia de Inspección del Trabajo.

Como resultado de todos estos cambios, se da la necesidad de contar con una Dependencia Estatal responsable de armonizar y organizar las actividades laborales, refiriéndonos específicamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, analizando su desarrollo y en especial del área de inspección, así como las formas y cambios trascendentales que ha presentado hasta la actualidad.

En el capítulo tercero se abordan todas las disposiciones jurídicas que fundamentan la administración y aplicación de la Inspección Federal del Trabajo, revisando sus funciones, alcances, así como las últimas legislaciones que han entrado en vigor en materia de Inspección, evaluando los artículos que podrán mejorar los objetivos encomendados a la autoridad inspectiva, así también se proponen modificaciones como resultado de un análisis práctico, visto en el desarrollo de la aplicación de las Inspecciones Federales.

Por último en el capítulo cuarto se analiza en todos sus aspectos la figura del Inspector Federal del Trabajo, desde los requisitos para ostentar este cargo, funciones, obligaciones y responsabilidades.

En este mismo apartado quedan comprendidos los tipos de inspección en todos sus ámbitos, considerando sus adecuaciones como consecuencia de la entrada en vigor del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, así como proposiciones consideradas para beneficio de los trabajadores y del inspeccionado.

CAPITULO PRIMERO

(CONCEPTOS GENERALES)

- 1.1. SEGURIDAD E HIGIENE.
- 1.2. RIESGOS DE TRABAJO.
 - 1.2.1. ACCIDENTE DE TRABAJO
 - 1.2.2. ENFERMEDAD DE TRABAJO
- 1.3. TRABAJO.
- 1.4. RELACION DE TRABAJO.
- 1.5. TRABAJADOR.
- 1.6. PATRON.
- 1.7. INSPECCION DEL TRABAJO.
- 1.8. EMPRESA.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. SEGURIDAD E HIGIENE

El tema seguridad e higiene reviste fundamentalmente dos factores, la salud y seguridad de los trabajadores; cuestiones de suma importancia que siempre deberán cuidarse en la práctica de la inspección a las empresas, ya que los patrones jamás podrán eludir garantizar y preservar el desempeño de sus trabajadores en las condiciones más seguras y confiables, como bien lo señala el maestro José Dávalos al hacer mención que "La salud e integridad corporal de los trabajadores es uno de los tesoros más valiosos de una sociedad. Su cuidado y la protección por parte del Estado es una obligación elemental".¹

El maestro Mario de la Cueva nos señala que higiene es la parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud, precaviendo enfermedades, en tanto el término seguridad, frecuentemente se agrega al calificativo industrial, mismo que nació precisamente en la era de la revolución industrial, y se uso porque la fábrica y la maquinaria resultaron creadoras de un riesgo nuevo por su peligrosidad y que no existía en el pasado, y concluye el maestro de la Cueva, diciendo que es la causa de muchos daños graves que privan a los hombres total o parcialmente, de su capacidad de acción y de trabajo.²

¹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1988. p. 403.

² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Séptima edición. Porrúa. México. 1993. p. 104.

En efecto como bien lo señala el maestro Mario de la Cueva, la maquinaria y nuevas tecnologías en los procesos productivos hace necesario una regulación jurídica acorde a la época, por lo que precisando un poco más tenemos que el autor Muñoz Ramón nos indica que “Las normas de seguridad tienden a reducir la peligrosidad en el trabajo y las de higiene la insalubridad del medio en que se presta el servicio, y continua mas adelante señalando que el aspecto angular de la seguridad e higiene consiste en las obligaciones reciprocas del patrón y los trabajadores, y de éstas entre sí, de observar salvos y sanos a sus compañeros de trabajo.”³

Ahora bien Barajas Montes de Oca, hace mención que Kotoschin considera que higiene del trabajo son el conjunto de medidas apropiadas tendientes a disminuir los peligros inherentes al trabajo, como lo sería el mantenimiento en buen estado de los locales, las instalaciones, las maquinas y la seguridad en la misma organización del trabajo, así también lo contempla como el conjunto de normas tanto para el patrón como para la protección de los mismos trabajadores.⁴

De los análisis de estos autores antes citados, podemos determinar que por lo que se refiere a seguridad, quedan comprendidas todas las condiciones materiales de seguridad que deben regir tanto en la maquinaria y equipo, como de las instalaciones del local en las que el trabajador desempeñe sus actividades laborales, como por ejemplo, que las bandas y cadenas de la maquinaria se encuentren debidamente protegidas mediante guardas, los esmeriles con sus micas, etc., a efecto de que los trabajadores no pierdan algún miembro al tener contacto con estas partes en movimiento.

3 Cfr. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983. p.250.

4 Cfr. BARAJAS MONTE DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. México. 1983. p. 186.

Con lo que hace a higiene es todo lo referente al ambiente en general, es decir que sea salubre, limpio, ventilado, libre de agentes tóxicos y contaminantes para el organismo, como por ejemplo, polvos por humo de soldadura, ruido, temperaturas (elevadas o abatidas) y así estar en posibilidades de prevenir enfermedades del sistema respiratorio, auditivo, nervioso, etc.

Ahora bien conjuntando estas dos palabras, se define a la seguridad e higiene, como el conjunto de condiciones materiales que de manera segura deben adoptarse en los centros de trabajo, desde las instalaciones del edificio, de la seguridad en la operación y funcionamiento de la maquinaria y equipo con todos sus dispositivos de protección, así como del reconocimiento y control de los agentes contaminantes del medio ambiente laboral, de los señalamientos de seguridad visibles y audíbles y en general de toda práctica y observancia de seguridad e higiene en el trabajo que constituya la realización de las actividades laborales con el mínimo riesgo, previniendo hasta el máximo de lo posible cualquier eventualidad para el trabajador, haciéndolo del conocimiento mediante capacitación.

Continuando con este punto, tenemos que anteriormente la normatividad jurídica de mayor importancia en materia de seguridad e higiene, lo constituyó sin duda el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el cual paradójicamente no contempla ningún concepto sobre Seguridad e Higiene y a lo más que hace referencia lo encontramos dentro del considerando de dicho reglamento, en el párrafo sexto y que a la letra dice "Que la seguridad e higiene como conjunto de medidas preventivas de accidentes y enfermedades, debe establecerse en todos aquellos locales donde, con motivo del desempeño de su trabajo, el individuo está expuesto a que su salud resulte dañada y aún sufrir la pérdida de su vida".

Con el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, vigente, señala en su artículo segundo en la fracción XVI una definición de seguridad e higiene y que a la letra dice:

“Artículo 2o. Para los efectos de este ordenamiento, se entenderá por:

Fracción XVI. Seguridad e Higiene en el Trabajo: Son los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que intervienen en los procesos y actividades de trabajo, con el objeto de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al propio centro de trabajo”.

Es una realidad que no todas las acciones tendientes a establecer medidas de seguridad e higiene, garanticen que no ocurra ningún riesgo de trabajo, siendo que esta plenamente comprobado que se pueden prever en su mayoría las eventualidades, si tanto el patrón como los trabajadores asumen una actitud responsable, ya que a diario se observa que aunque se incorporen de manera eficaz medidas de Seguridad e Higiene, en muchas ocasiones son inobservables por el trabajador, llámese equipo de protección personal, protección en maquinaria y equipo, o la actitud al desempeñar su actividad laboral, así también es generalmente entendido por el patrón que al asumir una política confiable en seguridad e higiene represente un gasto innecesario, siendo en muy pocas ocasiones aceptado como lo que realmente es, una inversión, ya que al prosperar un ambiente laboral sin riesgos ni enfermedades de trabajo, genera mayor productividad y rendimiento horas hombre, menor pago en la prima de riesgo ante el IMSS, mayor duración de la maquinaria y en fin un sinnúmero de beneficios.

De forma genérica y sin particularizar, los centros de trabajo deben construirse bajo los lineamientos de seguridad e higiene que señala la ley, aunque en su mayoría son adaptados a las actividades laborales, haciendo más difícil aplicar estos aspectos, ya que por ejemplo los pisos deben ser llanos, lisos sin hoyos ni grietas, antiderrapantes, las paredes y techos aislantes de temperaturas, las escaleras con las medidas correctas tanto en la huella como en el peralte, el color de la pintura en las paredes y techo de color mate, a fin de evitar deslumbramientos a los trabajadores con la maquinaria; que los baños y regaderas estén contruidos de manera segura e higiénicos, una iluminación y ventilación adecuada, la maquinaria y equipo con su protección en todas las partes móviles, las instalaciones eléctricas cubiertas y seguras, así también debe haber un control en los agentes contaminantes del medio ambiente laboral, tales como ruido, polvos, temperaturas, vibraciones, etc. que constituyan potencialmente riesgos físicos a los trabajadores, así como contar con todos los señalamientos de seguridad.

1.2. RIESGOS DE TRABAJO

Es una realidad que los trabajadores al desempeñar su trabajo, aún con todas las medidas de seguridad e higiene que analizamos en el punto anterior, estarán siempre expuestos a sufrir un riesgo de trabajo, como bien lo dice el autor Euquerio Guerrero "Por el hecho de estar laborando los trabajadores, en el centro de trabajo correspondiente, necesitan estar frecuentemente en contacto con máquinas o sustancias que manejan y tanto las primeras como las segundas pueden producir al trabajador lesiones en su organismo, llegando a ocurrir también esto último por el medio en que se labora, bien por la naturaleza del ambiente que se respira, la cantidad de luz que se recibe, la temperatura del lugar o por otras causas similares. En todos estos casos, se ha considerado

que la lesión orgánica al reducir la capacidad de trabajo, temporal o definitivamente, produce en el trabajador una disminución en sus aptitudes".⁵

Ha quedado claro la posibilidad de la presencia de un riesgo de trabajo y para su análisis nos referiremos a lo que considera Muñoz Ramón "Riesgos de trabajo son las lesiones orgánicas, las perturbaciones funcionales, los estados patológicos o la muerte a que, con motivo del trabajo o del medio en que lo prestan, se encuentran expuestos los trabajadores".⁶

Tenemos como primera impresión en esta definición que un riesgo de trabajo y sin tener que ser facultativo de la medicina, nos encierra una serie de males orgánicos para el trabajador, tan graves que pueden desencadenar hasta inclusive en la muerte, siempre como consecuencia o en ejercicio del desarrollo de un trabajo.

Esquematizando esta situación, el problema es establecer primeramente el tipo de la gravedad de la lesión, así como sus consecuencias inmediatas, ya que los trabajadores al sufrir un riesgo de trabajo presentarán una lesión orgánica la cual puede ser de forma instantánea como por ejemplo, cuando un trabajador pierde una parte de su dedo (falange distal) al quedar atrapado en una prensa, o bien la lesión orgánica puede ser de tipo progresivo como en el caso de los trabajadores que se afectan su sistema auditivo, de manera gradual al estar laborando en un ambiente de trabajo donde el ruido que se genera por la maquinaria y proceso de producción, rebasan los decibeles máximos de exposición permitidos en periodos largos y continuados típico de algunas ramas industriales (Por ejemplo en la industria metalúrgica y siderúrgica).

5 GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Quinceava edición. Porrúa México. 1986. p. 252.

6 MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p. 386.

Estos tipos de riesgos de trabajo antes mencionados, son los que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo y que señala:

Artículo 473.

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

De aquí desprendemos que nuestra legislación divide a los Riesgos de Trabajo en:

A) Accidentes de trabajo.

B) Enfermedades de Trabajo.

Por lo que precisando, se entenderá por riesgo de trabajo todas las lesiones orgánicas que puede sufrir un trabajador con motivo del desempeño de su actividad, pudiéndose determinar el tipo de perturbación orgánica por la forma de presentarse la lesión.

Es importante resaltar que es hasta la Constitución de 1917, cuando se estableció la obligación patronal, frente a los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores en el artículo 123 fracción XIV el cual señala:

Fracción 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 contrate el trabajo por un intermediario”.

Concluyendo podemos aseverar, que una vez desencadenado un riesgo de trabajo, aunque exista una indemnización para el trabajador, se presentaran daños físicos al trabajador y tal vez irreparables, más sin embargo se está de acuerdo con lo que señala el autor Guerrero Euquerio “El objeto de regular en la ley los riesgos de trabajo es que si el trabajador expone su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo en beneficio del patrón, éste tiene la obligación de reparar el daño económicamente; este ha sido hasta ahora el paliativo más efectivo ante cualquier merma que sufra el trabajador en su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo”.⁷

1.2.1. ACCIDENTE DE TRABAJO

Como ya se hizo referencia, para su estudio comenzaremos primeramente por analizar este elemento y así tenemos que para Guerrero Euquerio “El accidente de trabajo se caracteriza pues por la instantaneidad, o sea por la acción repentina de una causa exterior que provoca una lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte producida en ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste”.⁸

La Ley Federal del Trabajo, establece:

Artículo 474.

⁷ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 252.

⁸ Idem. p. 252.

“Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste”.

De esta definición que establece este artículo el maestro José Dávalos nos indica que “Este artículo es impreciso pues lo que está señalando son las consecuencias del accidente y no éste propiamente; el accidente es un acontecimiento eventual o acción del que involuntariamente resulta un daño a las personas o a las cosas; sus consecuencias pueden ser una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte. Dichas consecuencias serán propiamente los riesgos de trabajo”.⁹

Así observamos que el maestro Dávalos nos define lo que considera debe de entenderse por accidente de trabajo, precisando el momento mismo en que se produce, pero podrá resultar hasta cierto punto confuso establecer de manera categórica, cuando estamos ante un caso de accidente de trabajo, por lo que enunciaremos las características intrínsecas para poder identificar sin ninguna duda un accidente de trabajo.

A) Acción repentina:

Es decir, se presenta al momento, sin haber habido ningún indicio o manifestación, sin poder haber tal vez pronosticado tal suceso. Por ejemplo un trabajador que normalmente opera una cizalla para cortar lamina de acero, y dicha actividad la realiza normalmente durante un periodo y sin ningún problema, y cierto día sin haber ningún antecedente

⁹ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 403.

y probablemente según el caso, por algún descuido no retira sus dedos antes de que la maquina baje la cuchilla para efectuar el corte, generándole amputación.

B) Es involuntaria:

Controvertido hasta cierto punto resulta esta característica, ya que en un plano lógico y normal, el trabajador jamás y por ningún motivo, va a desear perder alguna parte de su cuerpo, y de ahí lo cuestionable, ya que el patrón en la mayoría de los accidentes de trabajo, siempre y con plena seguridad señala que el trabajador realizo tal evento de manera intencional por razones económicas.

C) Es instantánea:

Otra característica y a diferencia de las enfermedades de trabajo, el accidente se presenta de manera súbita, y solamente necesita de un instante para generarse.

D) Provoca un mal orgánico al trabajador:

Independientemente de la magnitud y tipo de accidente, siempre va a causar un daño físico al trabajador, que va a mermar físicamente su capacidad y pudiendo llegar a la misma muerte.

E) Se aprecia cuando sucede y cuando termina dicha eventualidad:

En un accidente de trabajo, se determina por lo violento que es, en que momento se presenta y los alcances que tiene hasta el final de dicho evento, a diferencia de la enfermedad de trabajo, ya que por ejemplo un

trabajador que ha estado expuesto a niveles máximos permitidos de ruido durante periodos prolongados, se tendrá que investigar a partir de que momento le genero un daño a su sistema auditivo y también al momento saber si únicamente va a tener dicha afectación sin consecuencias mayores, o si también presentara problemas en el sistema nervioso, del equilibrio, etc., aun cuando el trabajador ya no realice dicha actividad.

De todas estas características, se considera por lo tanto que Accidente de Trabajo, es toda perturbación física que sufre el trabajador, conociéndose de inmediato los daños y sus consecuencias de dicha eventualidad, sufrida siempre con motivo del desarrollo de una prestación subordinada de servicios.

La Ley Federal del Trabajo contempla así mismo la protección para el trabajador para los accidentes en trayecto, es decir aun cuando ocurran fuera del centro de trabajo y esto lo señala en el último párrafo del artículo 474:

“Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél”.

Ahora bien para concluir este punto, es importante mencionar en que casos el patrón esta exento de cualquier obligación para con el trabajador a excepción de brindar los primeros auxilios:

Artículo 488.

“El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV Si la incapacidad es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico”.

1.2.2. ENFERMEDAD DE TRABAJO

Normalmente las enfermedades de trabajo se adquieren por la manipulación de sustancias u objetos, por la respiración de polvos o por la influencia del ambiente en el que se prestan los servicios como puede ser ruido, temperaturas, etc., y estos factores se van desarrollando e incubando en el organismo de ahí que la enfermedad se adquiera y desarrolla por la naturaleza del trabajo.

Para Euquerio Guerrero “La enfermedad profesional obedece a un concepto de progresividad o sea que la repetición de una causa por largo tiempo, como obligada consecuencia de la naturaleza del trabajo, provoca en el

trabajador una enfermedad que, entonces sí, reviste el carácter de profesional".¹⁰

Este autor, distingue de manera interesante un concepto de progresividad, es decir la frecuencia al contacto con un agente contaminante del medio ambiente laboral, como por ejemplo lo sería un trabajador que durante quince años, laboró en una planta para producir techos de lámina de asbesto, en este caso el trabajador podría presentar una asbestosis severa.

La Ley Federal del Trabajo nos establece:

Artículo 475.

"Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

La Ley del Seguro Social en su artículo 43, establece los mismos elementos de la definición anterior.

De la definición que nos dan estas legislaciones, surgen tres elementos a considerar:

A) Un estado patológico, es decir una alteración del funcionamiento del cuerpo humano.

B) El estado patológico proviene de una causa lenta y paulatina, que se distingue del accidente de trabajo en donde es súbita y violenta como ya se abordo con anterioridad.

¹⁰ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 253.

C) La causa tiene su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

Atendiendo estas características propias de este riesgo de trabajo, se establece que enfermedad de trabajo es toda alteración al funcionamiento del cuerpo humano, de manera continuada, gradual y progresiva, por contacto con agentes contaminantes del medio ambiente laboral sufridas por un trabajador, con motivo del desarrollo de la prestación subordinada de un servicio.

Se hace por ultimo referencia y por demás alarmante en el sentido que las enfermedades de trabajo a diferencia de los accidentes de trabajo en muchas ocasiones se pueden evitar si se cuentan con las condiciones laborales libres de agentes contaminantes del medio ambiente laboral o en su presencia, debidamente reconocidos, evaluados y controlados.

1.3 TRABAJO.

Resulta de vital importancia analizar de manera específica la figura del trabajo, ya que esta actividad humana es la que precisamente, inspección del trabajo, tendrá que vigilar y cuidar en la forma en que se va a desarrollar.

Ahora bien partiendo del origen etimológico, veamos lo que establece el diccionario Jurídico "El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, algunos autores señalan que proviene del latín trab, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la

labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir".¹¹

El maestro José Dávalos retomando lo que dice el diccionario de la real academia española, define al trabajo "Como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".¹²

El trabajo se puede manifestar de manera física o intelectual sin que por ese solo hecho deje de ser trabajo, por lo que coincidimos con el punto de vista del maestro Miguel Borrell, al mencionar que "El trabajo es toda actividad humana, independientemente del grado de preparación requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, lo que para algunos puede ser material y/o intelectual aunque se considera por muchos estudiosos de esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte del intelecto".¹³

Cualquier actividad del ser humano debe regirse por el intelecto, por ejemplo el albañil requiere del uso de la mente para colocar la plomada, medir el nivel, así como el intelectual realiza un esfuerzo físico, al investigar, escribir, ordenar, etc. Probablemente la diferencia se presenta en la magnitud y frecuencia con que uno y otro necesita del intelecto y del trabajo físico, aunque los dos llevan definitivamente en mayor o menor medida cada uno de estos elementos.

En la época antigua se miró al trabajo con desdén, fue objeto del desprecio de la sociedad, incluso de los grandes filósofos; era el fiel reflejo del

11 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS: Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII. UNAM. 1982. p. 3.

12 DAVALOS, José. Op. Cit. p. 3.

13 BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Ista. México. 1992. p. 61.

pensamiento dominante; consideraba al trabajo como una esclavitud impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos quienes eran considerados como cosas o bestias, mientras que los señores se dedicaban a la filosofía, la política y la guerra.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, de ahí que se afirme que la historia del trabajo, es la historia de la humanidad y constituye el verdadero fundamento de su existencia; no obstante, es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia “En la antigüedad se propició el régimen de explotación del hombre por el hombre, base de la sociedad esclavista que aun subsiste en el capitalismo moderno”.¹⁴

En el Código de Hamurabi de Babilonia, se escriben las primeras normas sobre el trabajo de los hombres, por que desde entonces ya se consideraba que el trabajo era actividad de esclavos, a tal grado que el desprecio por el trabajo se dejó sentir también en Roma y Grecia aunque después se reglamentó en la legislación romana.

En la Edad Media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun transmitía esa relación a sus descendientes. El 12 de marzo de 1776 con el edicto de Turgot se pone fin al sistema corporativo en Francia, se postula la libertad del trabajo, como un derecho natural del hombre. Posteriormente en las declaraciones Francesa en 1789 y Mexicana (Apatzingán 1814), se eleva este ideal a la categoría de derecho universal del individuo.

Ahora partiendo de la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo tenemos:

Artículo 8o.

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Porrúa. México. 1979. p. 5.

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Definitivamente este artículo encierra la ilusión a la que aspiramos todos los seres humanos, es decir un trabajo útil, digno y si es así será lícito, sin importar el sexo o raza, por lo que esto se refuerza con lo que establece el artículo tercero de la misma Ley Federal del Trabajo, que señala:

Artículo 3o.

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

Este es el tipo de trabajo, que vigilara la inspección del trabajo y de las definiciones antes mencionadas, se entiende que el trabajo es toda actividad humana, que con un grado mayor o menor ya sea intelectual o físico, crea de manera lícita satisfactores para la sociedad.

Como ya se abordó, el trabajo es un derecho y un deber social, por lo que la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, pero en el reverso de esta obligación, el hombre tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar.

Siempre que haya trabajo, habrá un trabajador, por lo que el maestro Borrell señala "El trabajo constituye el objeto de la regulación jurídica laboral y la regulación del trabajo se refiere no sólo al trabajo sino también y con mayor énfasis, al que lo presta, velando por que lo haga con dignidad y decoro, con libertad y seguridades para su salud y su vida, y además como esfuerzo que le proporcione todos los satisfactores y medios necesarios para una existencia digna para él y su familia".¹⁵

1.4. RELACION DE TRABAJO.

Uno de los temas más discutidos en el Derecho del Trabajo, lo es sin duda el que se refiere a la determinación de la naturaleza de los elementos y del contenido del vínculo que se establece, de manera general, entre quien presta un servicio y quien lo recibe.

Constituye un principio universalmente aceptado, el hecho de que se requiere una manifestación de la voluntad y el consentimiento para que las personas adquieran derechos y obligaciones, por lo que las personas se sujetarán a su determinación, a su libre albedrío, a la libre manifestación que convengan.

¹⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p. 762.

La doctrina y la Jurisprudencia discuten, desde hace varios años cual es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al Derecho Romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas, sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades, en consecuencia la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato.

La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo, es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en ésta la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso, siendo suficiente para su aplicación la prestación del servicio cualquiera que sea el acto que le de origen.

Según el diccionario Jurídico, la relación de trabajo es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.¹⁶

Para el maestro José Dávalos, basta con que se preste el servicio, para que se de origen a una relación de trabajo y lo resume en el sentido de que puede existir una relación de trabajo sin que necesariamente exista previamente un contrato de trabajo, pero jamás se podrá dar un contrato de trabajo sin haber una relación de trabajo.¹⁷

El maestro Mario de la Cueva, nos dice que el acto generador de la relación de trabajo, no puede ser considerado mediante previo contrato aun a

¹⁶ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS: Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VII. UNAM. 1982. p. 415.

¹⁷ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 105.

pesar de que la ley lo acepta en algunos casos, ya que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".¹⁸

Para el maestro De La Cueva, el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado y por consecuencia la prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo, por lo que en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente e imperativamente al derecho objetivo.

La Ley Federal del Trabajo, dispone en su primer párrafo, lo siguiente:

Artículo 20.

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

En el mismo orden de ideas, el artículo 21 de esta misma Ley dispone:

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1993. p. 187.

Artículo 21.

“Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Por lo que basta que alguien preste un trabajo personal subordinado y que alguien lo reciba, para estar en la presunción de una relación de trabajo, y esto no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo, ya que se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Fuera del acuerdo de voluntades que se presenta como elemento indispensable en la concepción contractualista, y sólo como posible en la teoría de la relación de trabajo, los demás elementos coinciden en términos generales, es decir patrón, trabajador, la prestación del servicio personal, la subordinación y el salario.

Conjuntando todos estos análisis, desglosamos que en la figura de una relación de trabajo, necesariamente intervienen los siguientes elementos:

- A) Dos sujetos, el patrón y el trabajador.
- B) Una prestación de servicios (Trabajo) por parte del trabajador.
- C) Dicho trabajo será bajo el mando del patrón (Subordinación).
- D) Recibiendo el trabajador un salario por pago.

De estos señalamientos se define que la relación de trabajo, es toda prestación personal de servicios, a través de un trabajo, que un sujeto

(Trabajador), realiza bajo el mando y dirección de un patrón o su representante a cambio de un salario.

1.5. TRABAJADOR.

Elemento de suma importancia lo es sin duda la del trabajador, ya que él es quien materialmente presta y desarrolla el trabajo, por lo que debemos de observar cuales son sus características y su regulación jurídica.

El maestro José Dávalos define al trabajador como todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra en atención a los lineamientos constitucionales.¹⁹

Para Briseño Ruiz, trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado, ya que considera que el trabajador no presta un trabajo, sino servicios y por este medio, alcanza su fin el cual es autorealizarse plasmándose en bienes o servicios.²⁰

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 8o. en su primer párrafo señala:

Artículo 8°.

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

¹⁹ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 90.

²⁰ Cfr. BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. p. 138.

Primeramente resulta que tiene que ser una persona física quien preste el servicio, lo que elimina a las personas morales, como lo podrían ser sindicatos, desapareciendo la confusión provocada de encubrir las relaciones individuales de trabajo, a través de la celebración de contratos por equipo, lo que entorpecería la vinculación directa del patrón para con los trabajadores.

Otro elemento lo constituye, el que dicha prestación de servicios debe ser de manera personal, en otras palabras debe el trabajo, ser desempeñado por el propio individuo y no por tercera persona.

Un tercer elemento sin duda alguna, lo constituye la subordinación, que representa cierto sometimiento del trabajador hacia el patrón y puede de forma genérica revestir tres formas:

A) La primera es la posibilidad de dar órdenes e instrucciones o de disponer en general de la fuerza de trabajo de acuerdo a los fines de la empresa.

B) La segunda implica una dependencia económica.

C) Desarrollar el trabajo de acuerdo a las instrucciones recibidas por el patrón.

Queda entendido por lo antes expuesto, que trabajador es toda aquella persona física que ofrece su fuerza de trabajo de manera personal y subordinada a otra persona pudiendo ser física o moral.

Por ultimo cabe hacer mención que la palabra trabajador, presenta varias acepciones como son, operario, asalariado, jornalero, etc., aunque el término

usual y aceptado tanto en la doctrina como en la legislación ha sido el de trabajador.

1.6. PATRON.

Una vez habiendo abordado lo que es el trabajo y quien lo desarrolla físicamente, siendo el trabajador, ahora toca su turno al elemento que cierra el círculo en las fuerzas productivas y lo es el patrón, palabra que deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, por ejemplo, el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad. La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

El maestro José Dávalos, señala que dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como la persona física o jurídica colectiva (Moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada. Y continua en que Néstor de Buen, se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar que patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.²¹

Por otra parte el Diccionario Jurídico, establece que patrón es "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".²²

²¹ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 98.

²² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS: Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VII. UNAM. 1982. p. 68.

Con lo que respecta a las fracciones IX Y X , respecto a las agencias de colocación de trabajadores, en la actualidad no hay una sola visita de inspección a estas agencias, lo que es delicado, ya que ha habido infinidad de quejas de estos centros de colocación en donde en muchas ocasiones se cometen anomalías en perjuicio de los usuarios.

4.1.3. RESPONSABILIDADES DEL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 547 de la Ley Federal del Trabajo señala:

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

I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542 fracciones II y III; (El cual ya se abordó en el apartado anterior).

II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten.

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

IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones; 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 omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

La definición que nos da la ley, encierra los elementos de un patrón, aunque hay algunos autores que estiman es incompleta al omitir los elementos de la subordinación y el compromiso de retribuir el trabajo y al respecto nos dice el maestro José Dávalos por lo que hace a la subordinación es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón, y por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan solo es su natural consecuencia.²⁴

Ahora bien, revisando la última parte del concepto referido por nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo antes citado, en lo referente a que si el trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos, al respecto Euquerio Guerrero señala "La disposición referida a que otros trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón, puede aparecer alarmante; pero si consideramos la condición que la ley señala que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera avizorarse y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón".²⁵

Resulta necesario tocar la figura del intermediario y saber cuando estamos frente a este o frente a un contratista, ya que el intermediario según nuestra Ley Federal del Trabajo es:

Artículo 12.

²⁴ Cfr. DAVALOS, José. Op. Cit. p. 98.

²⁵ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p.4 2.

“Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

Podría decirse que la intermediación consiste en que una persona media en la contratación de uno o más trabajadores para que presten sus servicios a un patrón, por lo que el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada a diferencia del contratista.

Ante este tipo de figura, el Gobierno ha creado instituciones que se encargan de proporcionar y colocar a los trabajadores de manera gratuita aunque también existen organismos privados que precisamente hay que vigilar a fin de que no lucren con los salarios de los trabajadores.

Anteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo y a la letra decía “Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.

Por lo que su modificación ha sido un gran acierto, pues como ya se abordo, esta situación previa de un contrato de trabajo, podría ser causa de artilugios para desvincular al patrón de sus trabajadores.

Como bien puede apreciarse de ambas definiciones que contemplan las leyes de 1931 y 1970, estas tienen como fundamento la prestación de servicios (por parte de los trabajadores) y adquiridos por otros (los patrones).

El artículo 11 de La Ley Federal del Trabajo, señala:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán

considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Este artículo hace una doble distinción, por su denominación quedan comprendidos los directores, administradores y gerentes; por sus funciones, las personas que ejerzan actividades de dirección o administración en la empresa o establecimiento y así para Briseño Ruiz “El representante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón en las relaciones de trabajo”.²⁶

Esta disposición resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas o desconocidas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el legislador.

De esta consideración, tendremos que el trabajador no está obligado a conocer las características jurídicas del patrón, bastando con el sólo hecho de identificarlos y se está de acuerdo con lo que señala el maestro Miguel Borrell “Con respecto a la figura jurídica del patrón, debemos tener presente lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia en cuanto a las relaciones obreras, la que establece que para demandar al patrón, no tiene el trabajador que conocer sus características jurídicas bastando sólo con que sea identificado”.²⁷

Concluimos que patrón es toda persona física o moral que a cambio del pago de una retribución, utiliza los servicios de una o varias personas (Trabajadores), obteniendo de ellos a cambio una fuerza de trabajo subordinada para la consecución de un fin.

²⁶ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. p. 156.

²⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p. 70.

1.7. INSPECCION DEL TRABAJO.

La inspección del trabajo es una de las instituciones básicas para la aplicación y vigilancia correcta de las leyes de trabajo, siendo digno de mención el hecho de que los pueblos cuyo desarrollo industrial es mayor como en los países desarrollados, se esfuerzan por el perfeccionamiento de esta institución.

La intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales en razón de su carácter social, requiere no sólo de órganos jurisdiccionales que diriman los conflictos, sino de órganos administrativos especializados encargados de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales.

Es importante decir que los Inspectores Federales del Trabajo, son los ejecutantes de la actividad inspectiva, proveyendo de todos los elementos circunstanciados a las autoridades correspondientes, siendo funcionarios de carácter administrativo.

La Inspección del Trabajo nace en un principio para vigilar el trabajo de menores y mujeres, dado que fue muy común en el inicio de este siglo el trabajo por demás indiscriminado, al que estuvieron sujetos tanto los menores como las mujeres, estando de acuerdo con lo establecido por el maestro Alberto Trueba Urbina en la definición que al respecto dicta de inspección del trabajo "La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originariamente en las fábricas y en el trabajo de menores y mujeres".²⁸

²⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 676.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, no contempla específicamente una definición de inspección del trabajo, únicamente señala cuales son sus funciones.

El maestro Mario de la Cueva, hace referencia que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, a la inspección se le ha confiado la vigilancia de todas las normas laborales que tienen como destino, no sólo proteger a cada trabajador, sino, principalmente, cuidar la salud, la capacitación, la conservación de las energías de trabajo, y la vida de las comunidades obreras y de toda la población.²⁹

La inspección del trabajo, es una actividad que comprende:

A) Velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento y demás derechos y obligaciones.

B) Facilitar información y asesorar a los patrones y a los trabajadores sobre la mejor forma de cumplir con la normatividad laboral.

Se entiende asignado a la inspección del trabajo, vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo a que tienen derecho los trabajadores, sugerirá a través de los Inspectores Federales del Trabajo, se eliminen defectos comprobados en las instalaciones así como en los métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o salud de los trabajadores,

²⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Tomo II. Op. Cit. p. 106.

así como la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente.

La inspección del trabajo, vigilará principalmente dos puntos:

A) Las condiciones de trabajo.

B) La seguridad e higiene.

Por lo que ahora si bajo todos estos elementos, podemos definir a la inspección del trabajo, como la institución dentro de la administración del derecho laboral, encargada de vigilar y asesorar en el cumplimiento de las normas de trabajo tanto en condiciones generales de trabajo como de seguridad e higiene, revisando siempre la aplicación de las normas de trabajo a que tienen derecho los trabajadores y hacer del conocimiento las violaciones que se están suscitando en las empresas.

La inspección del trabajo se constituye actualmente en una de las instituciones de mayor relevancia dentro del derecho del trabajo.

1.8. EMPRESA.

De vital importancia resulta el estudio de la figura de la empresa, dado que ahí convergen todos los elementos de las fuerzas productivas y es el lugar material en donde se lleva a cabo la inspección.

Así Euquerio Guerrero nos dice que "Por empresa debemos entender la unidad económica de producción de bienes y servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin".³⁰

La realización de un fin lo podríamos considerar dentro de los propósitos de la empresa, los cuales son primeramente satisfacer las necesidades del empresario, las de los trabajadores y la de las personas que se benefician con lo que fabrican.

El maestro Mario de la Cueva dispone que "La empresa es la aventura de la producción o circulación de los bienes para la conquista de los gustos de los hombres y de los mercados".³¹

De estos análisis mencionados queda claro, que al hablar de empresa, es referirse a un ente de producción económica, teniendo por objeto proporcionar los bienes y servicios necesarios al hombre, mediante la combinación de elementos como el capital o patrimonio, el trabajo y la producción.

La Ley Federal del Trabajo, dispone:

Artículo 16.

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

³⁰ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 4 2.

³¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Tomo I. Op. Cit. p. 164.

El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral señala lo que se debe de entender por centro de trabajo:

“Artículo 2o. Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

Fracción V. Centro de trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, comercialización o prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo, en términos del Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

La definición que nos proporciona este Reglamento es mucho más amplia y precisa, y tal vez la única observación es que no utiliza la palabra empresa, sino centro de trabajo, por ser semánticamente más amplio que la palabra empresa.

La empresa y el establecimiento constituyen dos aspectos diferentes, ya que este último forma parte de la empresa y colabora a la obtención de los fines de aquella, por lo que se considera a la empresa, como la unidad principal y al establecimiento como una unidad accesoria y esto surge dado los tiempos modernos, ya que las empresas se ven obligadas a expandirse y desarrollarse, abriendo nuevas sucursales y es en cada empresa o unidad complementaria donde se realiza físicamente la inspección.

Las empresas según sus actividades se pueden clasificar en:

A) Empresas comerciales:

Tienen por objeto principal intercalar o distribuir los productos explotados o transformados por las empresas industriales.

B) Empresas industriales:

Son empresas cuyo objeto es la explotación de los recursos naturales; en estas empresas se lleva a cabo la transformación y adaptación de los recursos naturales para satisfacer las necesidades colectivas e individuales.

C) Empresas de servicios personales:

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

Tocando otro aspecto el maestro José Dávalos indica que la empresa cuenta con dos elementos:

A) Elementos esenciales:

Los cuales son los trabajadores, personas físicas o morales, trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica-jurídica lo que implica la subordinación del trabajador al patrón.

B) Elementos accidentales:

Son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa; entre los más importantes están el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.³²

³² Cfr. DAVALOS, José. Op. Cit. p.p. 103-104.

CAPÍTULO 2

ASPECTOS HISTORICOS DE LA INSPECCION LABORAL EN MEXICO

- 2.1. LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES A TRAVES DE LA HISTORIA, HASTA EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917.**
- 2.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970.**
- 2.3. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.**
- 2.4. DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.**
- 2.5. ANTECEDENTES DEL REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.**

CAPÍTULO 2

ASPECTOS HISTÓRICOS DE LA INSPECCIÓN LABORAL EN MÉXICO

2.1 LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TRAVES DE LA HISTORIA, HASTA EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917.

Durante largo tiempo los defensores de los trabajadores, lucharon para que se reglamentara el trabajo humano para protegerlo; es lógico suponer que durante la época prehispánica se generaron numerosos vínculos de trabajo, aunque por falta de documentación se desconocen dichos aspectos.

Durante la colonia se dieron las famosas Leyes de Indias que en su conjunto contienen innumerables disposiciones de carácter laboral, mismas que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas por parte de los encomenderos y dichas disposiciones más que ser una regulación justa de los trabajadores, fueron medidas de misericordia y actos piadosos hacia una raza sometida y obviamente nunca existió una institución que tuviera la responsabilidad de inspeccionar estas relaciones de trabajo.

En esta época surgieron algunas formas de trabajo como la encomienda, el repartimiento, el peonaje, los obrajes y los gremios, por lo que para estas

organizaciones de producción se establecieron medidas de protección para los trabajadores que a la realidad resultaron únicamente buenos deseos.

En la época independiente varió poco la condición de los trabajadores "En términos generales, en la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años mas los ordenamientos jurídicos que tenían aplicación seguían siendo las leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, de tal suerte que los prestadores de servicios continuaron en las mismas condiciones de antaño y peor aún por que a su ya precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia".³³

La Constitución publicada el 4 de octubre de 1824, se propuso más bien fines de estabilidad política; era manifiesta la finalidad de que se reconociera a México como nación soberana por parte de España, el Vaticano y las principales potencias europeas; los países de Sudamérica les habían otorgado ese reconocimiento de inmediato, pues habían padecido problemas semejantes.

En el aspecto social no se dieron cambios; en nada se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano, no hubo en este renglón, rompimiento radical con el pasado. En materia laboral, antes bien, se dio el estancamiento.

Es importante señalar que ni las constituciones centralistas de 1836 (7 leyes constitucionales) y de 1843 (bases orgánicas), ni el acta de reformas de 1847, que retornaba al régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo.

33 Cfr. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988. p. .

Con una marcada línea individualista y liberal, la constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (artículo 4°) y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (artículo 5°), así mismo Ignacio Ramírez pidió que se incluyeran en el más alto rango jurídico los derechos de los trabajadores, sin embargo, las condiciones sociales imperantes no fueron propicias para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

Con el transcurrir del siglo se gesta el nacimiento de los derechos de los trabajadores y encuentra su momento álgido con las masacres de Cananea y Río blanco, aunado a un prolongado período de lucha armada.

Esta tendencia se reflejó en toda la estructura legislativa creada por la federación y por las legislaturas de los estados en los años previos a la Constitución de 1917, por lo que en este ambiente, se empezó a crear una plataforma legislativa de carácter social.

En este orden de ideas se comenzaron a partir de este momento a dictar leyes que contenían aspectos laborales en favor de los trabajadores y de los que, a la postre, se echaría mano para conformar el texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917, por lo que mencionaremos las más importantes.

El 23 de agosto de 1914, en el Estado de Aguascalientes, el gobernador y comandante militar, Alberto Fuentes D. estableció el descanso semanal, la jornada máxima de 8 horas y prohibió las reducciones del salario.

En San Luis Potosí, por decreto del 15 de septiembre de 1914, el general Eulalio Gutiérrez, estableció el salario mínimo especial para el trabajo de las minas, el pago de salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del departamento del trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados.

El gobernador Luis F. Domínguez estableció en Tabasco, por decreto del 19 de septiembre de 1914, la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre de 1914, expidió un decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, también establecía las sanciones por violación a los derechos anteriores. En la misma entidad, Manuel Aguirre Berlanga, en los decretos de 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, reglamentó la jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y estableció las juntas de conciliación y arbitraje.

Ahora bien es en Veracruz el 19 de octubre de 1914, donde Cándido Aguilar promulgó la ley de trabajo del estado, que reglamentaba la jornada máxima de 9 horas con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo y entre otros puntos regula por primera vez el establecimiento de la inspección del trabajo y la organización de la justicia laboral a través del establecimiento de los tribunales del trabajo, denominados Juntas de Administración Civil.³⁴

³⁴ Cfr. *Ibidem*. p. 41.

Esta ley constituye sin lugar a dudas el punto de partida para la historia de la inspección del trabajo en el México independiente y su culminación con la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la actual, así como su impacto aunque no de manera expresa en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Nuestra Constitución Política, promulgada el 5 de febrero de 1917, fue la primera en todo el mundo en establecer la reglamentación de los derechos de los trabajadores.

Se considera que los derechos sociales aprobados en Querétaro dieron contenido al Tratado de Paz de Versalles del 25 de junio de 1919, a la declaración Rusa del 16 de enero de 1918 y a su Constitución de julio de ese mismo año, así como a la Constitución Alemana de Weimar del 31 de julio de 1917.

La Declaración de los Derechos Sociales de 1917 específicamente los artículos 27 y 123 de la Carta Magna de Querétaro, fue realmente producto de una explosión jurídica y social de los hombres del pueblo que venían de la primera gran revolución del siglo XX y que a través de ella conocieron la tragedia y el dolor de los campesinos y de los trabajadores. Hombres del pueblo, tuvieron que aplastar en la Asamblea Constituyente la resistencia de los diputados conservadores para imponer la idea de la reforma agraria y la creación de los derechos sociales de los trabajadores. Desde entonces, el derecho para el campo y el derecho de los trabajadores y de la previsión social marchan unidos en nuestra historia.

Estos derechos de los trabajadores fueron en su mayoría logros a consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó a la dictadura de Porfirio Díaz.

El artículo 123 de nuestra Constitución Política, es la fuente más fecunda de los derechos de los trabajadores, que tiene su inicio en la explotación del hombre que trabaja por su subsistencia.

"En general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social en función niveladora".³⁵

La Constitución de 1917, protege los intereses de la colectividad, esta constitución mantiene los postulados democráticos de la Carta Magna de 1857, pero hubo una transformación en su doctrina liberal que era de contenido individualista en una tendencia social, anteponiendo los intereses de la colectividad a los de las personas aisladas por lo que establece que el reparto de las ganancias sean más justas y que el trabajador cuente con garantías, buen trato, asistencia e indemnización en caso de enfermedades o accidentes de trabajo.

Por lo que la observancia de estas disposiciones tienen por objeto el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social aunque para el maestro Alberto Trueba Urbina nos señala que el artículo 123 va más allá de regular las relaciones entre el capital y el trabajo ya que es dignificador, protector y reivindicador de los trabajadores y termina diciendo así mismo que es un derecho protector del proletariado, de los que viven de su trabajo conforme a su espíritu y texto; es derecho de la persona humana trabajadora.³⁶

³⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral. Sexta edición. Pomúa. México. 1981. p.118.

³⁶ Cfr. *Ibidem*. p. 121.

En el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917, no se precisa la inspección del trabajo como una función encomendada al Estado; sin embargo su institución desde el punto de vista administrativo es lógica y unida a las propias finalidades que persigue la disposición constitucional, aspectos mismos que se analizarán con posterioridad.

Una vez promulgada la Constitución de 1917, se hicieron intentos tanto dentro de las leyes de carácter federal como de las locales de los estados, para instituir y reglamentar la Inspección del Trabajo, sin resultados satisfactorios, y se puede afirmar que no fue sino hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931 que se asentaron las bases para la inspección del Trabajo.

2.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970.

El ánimo del artículo 123 Constitucional como ya lo abordamos fue el de contemplar con normas de derecho proteger a las clases trabajadoras del país, contra el abuso de los fuertes, económica y políticamente, buscando por consiguiente que el espíritu del movimiento obrero se convirtiese en el factor decisivo y eficaz del desenvolvimiento y la elevación de la economía del país.

Como ya lo analizamos en el apartado anterior se realizaron diversos intentos por expedir una ley del trabajo inspirada en las bases y directrices que ya habían quedado determinados en este artículo, sin embargo pasaron 14 años sin que las Cámaras del congreso de la Unión hubiesen dado visos.

"El Congreso de la Unión dictó la primera Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada por el presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, el 28 de agosto de 1931, en la cual se consignan normas sobre organización y

funcionamiento de la inspección del trabajo, estableciéndose formalmente los servicios de inspección laboral como órgano del Estado a nivel Federal".³⁷

Así tenemos entonces que la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue la primera Ley Reglamentaria del artículo 123 de nuestra Constitución Política y las funciones de la inspección fueron precisadas por el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo de 1934 del cual se hablara posteriormente.

En México la Ley Federal del Trabajo de 1931 contemplo formalmente los servicios de inspección del trabajo, incluyendo en el capítulo VII denominado "De los inspectores del trabajo", las funciones de éstos, los cuales se referían a cuidar que en los centros de trabajo se observaran las disposiciones sobre seguridad e higiene; las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones y a que se observaran las normas tendientes a conservar las buenas relaciones entre ambos factores de la producción.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 designó como autoridades a las Juntas Municipales de Conciliación, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, los inspectores del trabajo y a las comisiones especiales del salario mínimo.

Ahora bien es importante considerar que los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron leyes, en el lapso de 1918 a 1928. El 14 de enero de 1918, el estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que no solamente es la primera en el país, sino que muy probablemente la primera de nuestro continente, la cual sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

³⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Op. Cit. p. 677.

"La ley del trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la República. y las disposiciones sobre el salario general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernantes, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres".³⁸

Las juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, ya que numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.

Al comienzo de esta situación, la Secretaría de industria giró la circular del 28 de abril de 1926, en la que previno a los Gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927 giró una nueva circular en la que dijo que el artículo 27 de la Constitución declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, por cuya razón, los conflictos que surgieron entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría.

Por último, el 18 del mismo mes de marzo se giró una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional, y con el objeto de uniformar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el departamento de trabajo de la Secretaría.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I. Op. Cit. p.51.

La situación creada por esas circulares determinó al Poder Ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las juntas.

En este orden de ideas encontramos que en la redacción del artículo 402 de esta Ley Federal del Trabajo de 1931, es clara en cuanto a que establece que los inspectores del trabajo tendrán el carácter de locales o federales; y así mismo contempla que los gobernadores de las entidades federativas y el jefe del departamento del distrito federal nombraran a los primeros y la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los segundos.

Por lo que este artículo determina en forma clara la delimitación existente en materia jurisdiccional y la competencia en el orden federal y local.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1931, fueron apareciendo algunos defectos en su aplicación, de manera que cada año se anunciaba como inminente una reforma esencial, pero el asunto por sí mismo era tan espinoso que ante la perspectiva probable de desquiciar a los interesados se aplazaba una y otra vez la reforma.

Es así que en el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la Ley del Trabajo, y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje, federal y local del distrito federal, posteriormente al iniciarse el año de 1967, el nuevo presidente de la República, Licenciado Gustavo Díaz Ordaz designó una

segunda comisión, integrada con las mismas personas que se mencionaron en el párrafo anterior a fin de disponer un segundo proyecto.

Esto se hacía necesario pues el crecimiento de la población, la expansión del mercado nacional y el crecimiento de nuestro comercio exterior exigieron mayor ampliación, en la industria y en los servicios.

Así mismo aumentaron los peligros en el trabajo con la implementación de maquinaria, equipos y sustancias. Las diversas industrias desplazaron a los demás sectores de la economía nacional, ocupando el primer lugar en la generación del producto bruto y en el ingreso. Hubo necesidad pues, de expedir una nueva ley más acorde con los cambios y transformaciones habidas.

Observamos que el establecimiento de la inspección del trabajo se consagra en el capítulo I del Título Once, Artículo 523, denominado "Autoridades del trabajo y servicios sociales".

Artículo 523.

"La aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones;

Fracción VI. A la Inspección del Trabajo".

De esta Ley Federal del Trabajo a la fecha se han generado múltiples reformas, no justamente en materia de inspección pero que vale la pena enunciar algunas y sin descartar que actualmente se están llevando mesas de trabajo para su inminente cambio.

En los años de 1975 y 1978, en virtud de la importancia y trascendencia económica alcanzada por algunas ramas de actividad industrial, como son los casos de la celulosa y papel, productos químicos, incluyendo la química

farmacéutica y medicamentos, empaçado, enlatado y envasado de alimentos, calera, vidriera, tabacalera y maderas básicas, así como la necesidad de generalizar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, y de establecer medidas de seguridad e higiene, que se consideraron prioritarias, se adicionó la Fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades federales.

En 1980, se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos catorce, quince y dieciséis, adicionando el artículo 47 y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.

En noviembre de 1982, como consecuencia de la nacionalización de la banca en México, se adicionó la fracción XII-Bis al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, para considerar a los empleados de las instituciones de crédito como trabajadores al servicio del Estado y después con la reprivatización.

En 1983, entraron en vigor las reformas a los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten la revisión y aumento de los salarios mínimos en períodos menores al de un año.

Actualmente se hace inminente la reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, estando incluso en marcha dichas mesas de trabajo entre los diferentes sectores, y se prevén cambios en la inspección del trabajo así como en las condiciones generales de trabajo y otros puntos, por lo que es importante aprovechar este momento histórico para actualizar el articulado correspondiente

a la inspección del trabajo el cual ya ha sido rebasado materialmente en cuanto a su regulación y aplicación.

Es valioso referenciar lo que el maestro Mario de la Cueva señala sobre La Ley Federal del Trabajo en el sentido de que esta ley no es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para incorporar a los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida el desarrollo.³⁹

2.3 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Partiendo de una Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional, hace obligatorio la necesidad de contar con una dependencia estatal responsable de armonizar y organizar las actividades laborales.

Así tenemos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la encargada de conciliar las relaciones entre el capital y el trabajo.

Por tal motivo, la misión de la Secretaría consiste en apoyar la consolidación de un sistema productivo nacional que, mediante la concertación de los factores de la producción, impulse el desarrollo social y económico del país, para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida y parte de estos objetivos se podrán lograr con un sistema de inspección acorde a las necesidades de nuestra época.

³⁹ Cfr. Ibidem. p. 60.

De suma importancia resulta ver la evolución histórica de esta secretaría y específicamente en su área inspectiva, a fin de lograr comprender los cambios según las necesidades históricas.

En la etapa del Porfiriato (1876 - 1911) el país enfrentó severos problemas políticos, sociales, agrarios y laborales.

En el ámbito político se resentían las constantes reelecciones de Porfirio Díaz, en el social, la pobreza del pueblo era extrema, en tanto la riqueza nacional se distribuía en pocas manos, hecho que por cierto aun subsiste hasta nuestros días.

La tierra en México era casi la única fuente de riqueza, y se encontraba distribuida en un pequeño sector de la sociedad, provocando esto la explotación desmedida de los campesinos. En cuanto al ámbito laboral, las condiciones de trabajo del obrero llegaron a ser infrahumanas; las jornadas de trabajo eran por lo menos de 14 horas, los salarios eran inferiores a los obtenidos por empleados extranjeros y la explotación no se limitaba a hombres, sino también eran partícipes de ellas las mujeres y niños.

La falta de un descanso dominical, los abusos de las tiendas de raya y los accidentes de trabajo y una nula participación directa de las autoridades para evitarlo, antes por el contrario se justificaron tales barbaridades de los patronos enarbolando un desarrollo del país.

Como consecuencia de la política de Díaz, el pueblo inconforme se manifestó por primera vez de manera organizada el 1 de julio de 1906 con el estallamiento de la huelga minera de Cananea, en Sonora, la cual fue seguida por la huelga textil de Río Blanco en Veracruz, siendo éstas el detonante de diversas huelgas a lo largo del país.

En 1910 estalla la revolución armada. En 1911 Porfirio Díaz se ve obligado a abandonar el poder, el país es convocado a elecciones y asume la presidencia Francisco I. Madero.

Con el objeto de solucionar los problemas laborales existentes, el Presidente Madero el 28 de diciembre de 1911 crea el departamento del trabajo mismo que se adiciona en aquel entonces a la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, designándose a Don Antonio Ramos Pedrueza como el primer jefe del departamento.

Por lo que el primer antecedente de la Administración del Trabajo en este siglo, se encuentra cuando se crea este Departamento por lo que de esta manera Francisco I. Madero institucionalizó las acciones oficiales en favor de los trabajadores.

"Los historiadores de la Administración del Trabajo en México, señalan el 21 de mayo de 1911 como fecha del primer intento de organización mexicana, al crearse una dependencia encargada de los asuntos laborales, siendo hasta el 22 de septiembre de ese año que fue presentado a la Cámara de Diputados un proyecto de decreto para establecer un departamento del trabajo".⁴⁰

Las atribuciones del Departamento del Trabajo se especifican en los artículos 2° y 3° de la mencionada ley de 1911.

Artículo 2°. El departamento del Trabajo estará encargado:

⁴⁰ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. Cit. p. 91.

I. De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en la República.

II. Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten.

III. Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueren contratados.

IV. Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten a los interesados.

Artículo 3o.

“Los datos e informaciones relacionados con el trabajo se darán a conocer periódicamente en una publicación consagrada a este objeto, la cual se distribuirá profusamente entre los particulares o empresarios, negociaciones, cámaras de comercio, agricultura e industria, autoridades etc. así como entre los centros interesados en estas noticias, tanto nacionales como extranjeros”.

Es sin duda una clara muestra que Madero trato de atemperar y contrarrestar la situación creada por la dictadura porfirista, establece así mismo la jornada de trabajo en 10 horas, se preocupa por la reglamentación de las actividades fabriles de mujeres y niños y estimula la agrupación obrera.

En estos momentos la función del Departamento del Trabajo era meramente conciliatoria, el Estado aun no se encontraba preparado para regular una vigilancia a estas actividades.

Ahora bien al asumir el poder el usurpador Victoriano Huerta en el año de 1914, se crea por iniciativa de ley, la Secretaría de Industria y Comercio, a la cual quedaba adscrito el departamento del trabajo.

En 1915, siendo presidente Venustiano Carranza, declara nulas las acciones emprendidas por Huerta y como consecuencia de esto, el Departamento del Trabajo se incorpora a la Secretaría de Gobernación y se elabora un proyecto de ley sobre el Contrato de Trabajo.

Por decreto del general Abelardo L. Rodríguez de fecha 30 de noviembre de 1932, fue establecido un Departamento autónomo del Trabajo, al que se le encargaron las siguientes funciones;

A) El estudio, iniciativa y aplicación de las leyes federales del trabajo y sus reglamentos.

B) Lo concerniente a las asociaciones patronales y obreras de resistencia formadas no sólo por los sindicatos de trabajadores sino también de empresarios, que por cierto única etapa de nuestra vida social en que han sido organizados sindicatos patronales.

C) La vigilancia y cumplimiento de los contratos de trabajo individuales y colectivos, con poca intervención estatal.

D) La inspección del trabajo en todos sus aspectos, así como otras series de funciones.

Por lo que si se agrupan todas estas funciones tendremos que los objetivos son, aplicar la Ley Federal del Trabajo, buscar la solución de los conflictos laborales, desarrollar una política de previsión social e indudablemente de inspección.

El 31 de diciembre de 1940 el presidente Manuel Ávila Camacho promulga una nueva ley de secretarías de Estado. En la cual se estableció que el Departamento Autónomo del Trabajo se convertiría en Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por lo que concluyendo 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 y Departamentos de Estado, del 31 de diciembre de 1940.

Así mismo la Secretaría a lo largo de su historia a contado con su propio reglamento interior, el cual en varias ocasiones ha sufrido cambios para reorganizar internamente sus actividades.

El primer reglamento interior de esta secretaría se publicó el 4 de abril de 1941 mismo que ha sufrido 12 modificaciones siendo la mas reciente de fecha 30 de junio de 1998 y en donde de manera general se han modificado funciones, atribuciones, competencias etc; quedando el organigrama de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el artículo 2° de la siguiente forma:

Secretario de Estado.
Subsecretario del Trabajo.
Subsecretario de Capacitación, Productividad y Empleo.
Subsecretario de Previsión Social.
Oficial Mayor.
Coordinador General de Funcionario Conciliadores.
Coordinador General de Asuntos Internacionales.
Coordinador General de Delegaciones Federales del Trabajo.
Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo.
Unidad de Comunicación Social
Dirección General de Asuntos Jurídicos.
Dirección de Sanciones.
Subdirección de Sanciones " A "
Subdirección de Sanciones " B "
DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.
Dirección General de Registro de Asociaciones.
Dirección General de Empleo.
Dirección General de Capacitación y Productividad.
Dirección General de Vinculación Social.
Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Dirección General de Equidad y Género.
Dirección General de Programación y Presupuesto.
Dirección General de Administración de Personal.
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales.
Dirección General de Informática y Telecomunicaciones.
Delegaciones Federales del Trabajo
 Subdelegaciones Federales del Trabajo.
 Oficinas Federales del Trabajo.
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
Contraloría Interna.

2.4. DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.

La evolución de la normatividad laboral en la vigilancia de los derechos de los trabajadores, ha sido un camino largo y lleno de adversidades en donde se han dictado ordenamientos cada vez más acordes a la vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral.

La función de la inspección es una atribución como ya lo vimos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo el área que regula y administra dichas actividades inspectivas la Dirección General De Inspección Federal del Trabajo, por lo que para una mejor comprensión de su estructura e importancia, es necesario hacer referencia a los antecedentes históricos así como se evolución de manera conjunta con las leyes y reglamentos.

La inspección del trabajo se inicio como una oficina del Departamento del Trabajo que dependía directamente del Ejecutivo. 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 los inspectores y las relaciones con las juntas federales. De acuerdo a este mismo reglamento la oficina de higiene y seguridad industrial también tenían funciones inspectivas en materia de seguridad e higiene.

Con la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se contó con la Dirección General del Trabajo, la cual tenía a su cargo el Departamento de Inspección, así mismo se contaba con la Dirección General de Previsión Social que a su vez contaba con un departamento de Seguridad Industrial y por

ultimo la Dirección General de Servicios Médicos tenía a su cargo el departamento de higiene del trabajo.

Con esta incipiente estructura deducimos que la función de la inspección estaba dividida en tres departamentos, aunque dichas áreas se enlazaran en un fin común, pero que en la práctica redundaba en un burocratismo y poco control en los fines y objetivos de cada área.

Hasta el año de 1970, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación se crea el 18 de abril de 1970 la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, centrándose las funciones inspectivas, mismas que con el transcurrir del tiempo se han venido modificando y así mismo se crean diversos departamentos de inspección federal del trabajo, para efectuar inspecciones cada una en áreas diferentes, es decir relativas a condiciones de trabajo, higiene del trabajo y seguridad industrial, lo cual de nueva cuenta constituía una separación de estas funciones inspectivas.

Ahora bien en el año de 1976, mediante un acuerdo interno se reestructura la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y desaparecen los departamentos citados para integrar la inspección en un sólo cuerpo, esquema que aun prevalece hasta la fecha, logrando así una unificación de criterios inspectivos partiendo de una misma dirección aunque en temas distintos.

Las funciones de esta dirección las encontramos reguladas en el reglamento interior de trabajo en su artículo 17 según la última modificación de fecha 30 de junio de 1998 misma que ya citamos con anterioridad y de manera genérica citaremos las siguientes actividades:

Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, instructivos, normas oficiales mexicanas, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones; cabe hacer la aclaración que por error dicho reglamento contempla los instructivos, mismos que ya dejaron de tener vigencia, estando en su lugar las normas oficiales mexicanas,

Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, vigilar y asesorar a los patrones para que contribuyan al fomento de las actividades educativas, culturales y deportivas entre sus trabajadores y proporcionen a éstos los equipos y útiles indispensables para el desarrollo de tales actividades.

Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en las empresas de competencia federal; verificar el cumplimiento de la normatividad laboral.

Certificar por medio de los Inspectores Federales del Trabajo, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obrero-patronales ante la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y de otras elecciones que requieran esa formalidad.

Vigilar el funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en las empresas.

Señalar los plazos en que deban cumplirse las medidas de seguridad e higiene, contenidas en las actas levantadas por los inspectores federales del trabajo y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunica a las empresas el tiempo en que deberán llevar a cabo las medidas ordenadas, y en caso de peligro inminente, los inspectores podrán ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata, incluyendo las relativas al funcionamiento de maquinaria, instalaciones y equipo y de utilización de áreas y métodos de trabajo o establecimientos.

Proponer el apoyo que las autoridades de las entidades federativas deban prestar a la inspección federal del trabajo en las materias de capacitación y adiestramiento.

Proteger y vigilar de manera especial el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, expedirles las autorizaciones correspondientes, verificar que cuenten con sus certificados médicos de aptitud para el trabajo y ordenar exámenes médicos periódicos a los que deben someterse.

Vigilar el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de las mujeres ya sean embarazadas, en periodo de lactancia, con incapacidad prenatal o pos natal.

Denunciar ante el Ministerio Público los hechos que se susciten o se conozcan con motivo de las diligencias inspectivas, cuando los mismos pueden configurar la existencia de un delito.

Si agrupamos las funciones antes mencionadas tendremos la posibilidad de agruparlas en tres principales actividades:

FUNCIÓN DE VIGILANCIA: Siendo la principal actividad que realiza esta dirección, mediante las diligencias inspectivas para la confirmación del cumplimiento de las disposiciones laborales.

FUNCIÓN DE ASESORÍA: Fundamental resulta esta actividad pues el orientar y asesorar tanto a los patrones como a los trabajadores, significa una cultura laboral que permite el mejor cumplimiento de la normatividad laboral.

FUNCIÓN DE DIFUSIÓN: Esta actividad es propiamente llevar a cabo la divulgación a través de todos los medios posibles, las disposiciones legales, técnicas y de procedimientos, mismas que se realizan a través de seminarios, campañas, programas de orientación, elaboración de folletos etc.

Analizando todos estos antecedentes se puede concluir que esta Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, es un cuerpo técnico y fundamental, encargada de organizar y administrar las actividades inspectivas.

Esta dirección se encuentra organizada de la siguiente forma:

DIRECCIÓN GENERAL

Dirección de Inspección y Programas.

Dirección de Normas de Trabajo.

Coordinación Administrativa.

1. La Dirección de Inspección y Programas se compone de dos Subdirecciones:

A) Subdirección de Programas y Control de visitas, que a su vez cuenta con los siguientes departamentos:

- Departamento de expedición y registro de ordenes de visitas inspectivas
- Departamento de directorio nacional de empresas.

B) Subdirección de inspección y avenimiento el cual cuenta con los siguientes Departamentos:

- Departamento de avenimiento y padrones electorales.
- Departamento inspectivo del valle de México.
- Departamento Inspectivo Foráneo.

2. La Dirección de Normas de Trabajo cuenta con dos Subdirecciones:

A) Subdirección de Información en Normas de Trabajo, misma que cuenta con los siguientes departamentos:

- Departamento de Asesoría y Orientación.
- Departamento de Coordinación y Divulgación.
- Departamento de Dictamen y Emplazamiento.

B) Subdirección del Trabajo de Menores y Especiales, misma que cuenta con los siguientes departamentos:

- Departamento del Trabajo de Menores
- Departamento de Trabajos Especiales.

2.5. ANTECEDENTES DEL REGLAMENTO DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

Como ya vimos en su momento 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 publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de noviembre de 1934.

Este reglamento establecía como objeto de la inspección:

Vigilar que en todos los centros de trabajo de jurisdicción federal se cumplan las leyes y disposiciones del ramo.

Evitar los conflictos entre trabajadores y patronos o los que surjan entre éstos o aquellos solamente, ya sea previniéndolos o procurando un arreglo.

Así mismo 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.

También confería el reglamento 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 siendo esta disposición de suma importancia.

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.

Posteriormente como referencia se cita que el 18 de noviembre de 1943, se publica el " Reglamento de la Inspección Local del Trabajo", aplicándose a empresas de jurisdicción local en el Distrito Federal y esto es así hasta este momento por que la expedición de las leyes de trabajo es facultad del congreso de la unión según lo dispone el artículo 73 fracción x de nuestra constitución, pero en cuanto a su aplicación algunas materias son competencia de la federación y otras de las autoridades de las entidades federativas y del distrito federal, según lo dispone la fracción XXXI del apartado " A " del artículo 123 constitucional y 527 de la ley federal del trabajo.

Actualmente esta dualidad de reglamentos quedo en un sólo cuerpo jurídico que abordaremos en el siguiente capítulo.

Con el devenir del tiempo, se incorporaron nuevas tecnologías así como procesos productivos con mayor riesgo para los trabajadores y con equipo y maquinaria mas sofisticada pero a la vez con mayores riesgos, por lo que era necesario actualizar el reglamento de inspección y así tenemos que el 10 de noviembre de 1982 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, el cual para nuestra sorpresa no contemplo cambios substanciales.

En este reglamento desaparecen los tipos de inspectores quedando de manera clara únicamente Inspector Federal del Trabajo, así mismo se retoman las funciones conciliatorias de estos funcionarios, elimina aspectos ferrocarrileros, que por la actualidad quedaban inoperantes.

Con la entrada en vigor el 21 de abril de 1997 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y medio ambiente de trabajo, se da un giro a la aplicación de la inspección, eliminando un sinnúmero de tramites administrativos para los particulares, fomentándose la capacitación y adiestramiento, por lo que se hacía urgente reconsiderar que esta seguridad jurídica para los particulares tenía que partir desde la forma de organizar la inspección, aspectos que considera el reciente Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 06 de julio de 1998 mismo que se analiza en el siguiente capítulo.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

- 3.1. LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN RELACION CON LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.**
- 3.1.1.LA FIGURA DE INSPECCION COMPRENDIDA EN LA LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.**
- 3.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE INSPECCION.**
- 3.3. CONSIDERACIONES EN SEGURIDAD E HIGIENE, CONFORME AL REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.**
- 3.4. REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL.**

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO DE LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

3.1. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN RELACIÓN CON LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.

Nuestra Constitución Política no consigna de manera específica la figura de inspección por parte o a cargo de las autoridades laborales, lo que no significa que algunos preceptos contemplen aspectos fundamentales en materia de inspección.

El Estado realiza dos funciones muy importantes en relación con el derecho del trabajo en México, la función de protección al establecer una legislación laboral a favor de los trabajadores y de tutoría al vigilar el cumplimiento de esta legislación laboral.

En el artículo 123 Constitucional, se contemplan diversos aspectos tendientes a proteger las condiciones de trabajo así como de seguridad e higiene y se observa que este artículo no hace referencia legal específica en la figura de inspección, misma que bien pudiera quedar contemplada de manera específica, proporcionando mayor certidumbre jurídica tanto a las autoridades

como a los inspeccionados ya que esta figura en ocasiones ha perdido su objetivo y seriedad ante los patrones, más sin embargo dicha actividad queda consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el:

Artículo 123, apartado " A " en su fracción XXXI. que señala :

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es 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 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 mecánica 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 y aglutinados de madera;

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

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

22.-Servicios de banca y crédito.

B) Empresas

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

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

3.-Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentran bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación”.

Asimismo en la parte final de esta fracción menciona:

“También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos ay respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de la

seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente”.

Este artículo constitucional nos indica que la competencia federal queda contemplada por ramas industriales, por empresas y por materia y nos señala la jurisdicción como territorio donde actuara la autoridad y la competencia como la materia en que va actuar la autoridad.

”Pues bien, en materia de trabajo no hay sino una ley, que es al mismo tiempo federal y local, o sea, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero para su aplicación sí existe la diferencia básica entre el ramo federal y local”⁴¹

Por lo que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo así como las Delegaciones Federales del Trabajo en cada entidad federativa, tienen una competencia federal en razón de la materia en que van actuar.

Con esta regulación queda claro que independientemente de que la autoridad federal efectúe alguna visita inspectiva a una empresa cuya actividad preponderante no encuadre en ninguna rama federal, la autoridad federal tendrá competencia en materia de Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores así como en condiciones de Seguridad e Higiene que priven en la empresa, y en estos casos las autoridades locales fungirán como auxiliares en la vigilancia de la normatividad laboral.

41 GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p.446.

Se entiende de vital importancia la vigilancia en Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene, ya que dándose el primer punto se podrá, en un porcentaje muy alto cuidar la integridad física de los trabajadores lo que se complementara con una adecuada seguridad en el centro de trabajo, por lo que este mismo artículo señala en su fracción 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”.

Así mismo la fracción XV, señala :

“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”.

3.1.1. LA FIGURA DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO COMPRENDIDA EN LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

Toda actividad de gobierno requiere de una organización para llevar a cabo sus actividades, por lo que la llamada Administración Pública Federal

cuenta con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en donde se delegan funciones y actividades a los distintos despachos y en esta misma ley se fundamenta el apoyo de las Secretarías de estado para con el poder Ejecutivo.

Así, tenemos que el artículo primero de esta ley, en sus primeros dos párrafos indica:

“La presente ley establece las bases de organización de la administración pública federal, centralizada y paraestatal.

La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, integran la Administración Pública Centralizada”.

El artículo siguiente da facultades a las Secretarías de Estado para el despacho de los asuntos del orden administrativo en apoyo al Poder Ejecutivo de la Unión, y señala:

ARTICULO 2°.

“En el ejercicio de sus atribuciones y para el despacho de los negocios del orden administrativo encomendados al Poder Ejecutivo de la Unión, habrá las siguientes dependencias de la Administración Pública Centralizada:

- I. Secretarías de Estado.
- II. Departamentos Administrativos, y
- III. Consejería Jurídica.

Como se desprende La Secretaría del Trabajo y Previsión Social forma parte de la Administración Pública Centralizada, y así mismo como ya se abordó con anterioridad a esta Secretaría depende la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, por lo que resulta de gran importancia, incluir las disposiciones normativas que al respecto dispone la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la cual fundamenta el apoyo de las Secretarías de Estado al Poder Ejecutivo.

El artículo 40 de este ordenamiento señala las actividades que le corresponden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los cuales se citan las que tienen mayor relevancia en materia de inspección

"A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

"I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos".

Este artículo sin lugar a dudas da una base más clara en la figura de inspección en el ámbito federal, ya que para vigilar primeramente la observancia y segundo la aplicación de la normatividad laboral, es imprescindible realizar dicha actividad a través de la visita de inspección, ya que será la forma más circunstanciada y objetiva de las condiciones tanto de trabajo como de seguridad e higiene que prevalezcan en una empresa.

Así tenemos que la fracción II, indica:

“Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas”;

Para lograr una mayor justicia social y un desarrollo económico del país, es necesario que la parte patronal respete los ordenamientos laborales, de esto tomara cuenta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Al respecto Santiago Barajas, hace referencia a la tesis correspondiente al juicio de amparo en revisión número 4540/36, sección II, promovido por el Sindicato de Trabajadores de la Línea de Camiones Circunvalación en donde señala que el equilibrio, debe ser el resultado de acuerdos entre trabajadores y patronos, sea a través de la presión que los primeros puedan hacer sobre los segundos, o por medio de resoluciones que dicten las autoridades del trabajo. Como los trabajadores no pueden siempre, por sí solos, lograr este equilibrio, corresponde entonces a la autoridad equiparar las fuerzas, oponiendo a la fuerza económica del patrono la que proporciona, por un lado, la unión de los trabajadores, por otro, la que ponga en juego el Estado utilizando medios persuasivos y coherentes, con el fin de lograr el imperio de la cordura y en su defecto, de la ley, destinada a la protección de situaciones de inequidad o injusticia.⁴²

“Fracción VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública”.

⁴² Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. Cit. p.183.

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

Uno de los tantos fines que persigue la inspección del trabajo es precisamente brindar asesoría tanto a la parte patronal como a los trabajadores e inclusive se cuenta con una área expreso de orientación, asesoría y capacitación en dicha Secretaría.

"Fracción XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento".

De nueva cuenta observamos otro fundamento más de la figura de inspección ya que será la propia Secretaría quien a través de un análisis de las actas de inspección evalúe y determine las medidas de seguridad e higiene que ordenará se implementen en un centro de trabajo y no solamente ahí concluirá esta actividad de vigilancia, sino que establece así mismo que vigilará su cumplimiento y esto se dará a través de otra visita de inspección.

La fracción XVIII nos establece:

" Promover la cultura y la recreación entre los trabajadores y sus familias".

Sobre el particular dentro del desahogo de la inspección de condiciones generales de trabajo, el inspector requerirá los comprobantes que acrediten el cumplimiento a estos puntos antes mencionados y en caso de no presentarlos el patrón, el inspector asesorará al respecto, con lo que de igual forma queda considerada la actividad inspectiva.

Así también la fracción XI señala:

"Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento".

3.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE INSPECCIÓN.

Siendo la Ley Federal del Trabajo, la Ley Reglamentaria del artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, observamos que engloba a la inspección con todas sus facultades y atribuciones que la fundamentan.

Así tenemos primeramente que el artículo 132 Fracción XXIV, dentro del título cuarto, capítulo I que habla de las obligaciones de los patrones indica lo siguiente:

"Son obligaciones de los patrones:

Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan";

Este precepto representa sin lugar a dudas una de las bases más sólidas para que la autoridad laboral pueda llevar a cabo una inspección del trabajo, al contemplar la obligatoriedad patronal de que se permita llevar a cabo estas visitas y además el proporcionar las facilidades requeridas para el mejor desahogo.

Por lo que de su análisis se mencionan las siguientes precisiones ;

A) El patrón deberá permitir en su centro de trabajo la inspección y vigilancia tanto de las condiciones generales de trabajo como de las condiciones generales de seguridad e higiene.

B) La autoridad del trabajo tendrá la facultad de cerciorarse del cabal cumplimiento de la normatividad laboral, requiriendo para tal efecto informes, datos y demás documentos que para tal efecto se requieran y el patrón tendrá la obligación de proporcionarlos cuando así lo solicite la autoridad ya que como se abordó en el capítulo anterior en el rubro de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la función de vigilancia por parte de la autoridad laboral no es otra cosa que la confirmación del cumplimiento de las disposiciones laborales.

C) Único derecho que contempla para el patrón este precepto lo es en el sentido de que podrá exigir a los inspectores o comisionados tanto sus identificaciones que así los acrediten, como las instrucciones por escrito que en otras palabras es el oficio de comisión debidamente girado y firmado por el funcionario autorizado para tal efecto.

Sobre este último comentario es importante señalar que los Inspectores Federales del Trabajo, tendrán la obligación de dar a conocer al patrón el contenido y alcance de la diligencia dado que las instrucciones pueden variar en cada tipo de inspección que la misma ley establece.

El artículo 523 en su fracción sexta nos señala:

“La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

Fracción VI. A la inspección del trabajo”.

Con este numeral se ratifica la función inspectora como garante en la aplicación de la normatividad laboral así mismo queda plenamente identificado como una autoridad laboral, ya que dicho artículo se encuentra comprendido en el título once, “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales”.

Al hablar de la aplicación de las normas de trabajo y en específico por parte de inspección de trabajo, como ha quedado considerado en el capítulo anterior en el rubro antes mencionado, dicha inspección del trabajo ha quedado administrada por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, misma que será la que propiamente lleve a cabo la aplicación de la normatividad laboral para tal efecto.

Artículo 527. Este precepto dice:

“La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de.....”

Enumerando una serie de ramas industriales, de empresas y de asuntos de competencia federal.

La enumeración de competencia federal a que se refiere el párrafo anterior se encuentra en el propio artículo 123 constitucional, fracción XXXI, el cuál fue explicado y transcrito en el apartado anterior.

Un aspecto quizá relevante sea el que dentro de las ramas federales ha quedado comprendido los servicios de banca y crédito, lo cual podría de manera escrita parecer que el Estado ejerce su vigilancia sobre los aspectos

más importantes de la economía nacional.

Toca el turno al artículo 540 de la L.F.T. relativo a la inspección del trabajo y constituye un fundamento legal básico para llevar a cabo esta actividad, dicho ordenamiento establece que:

“La inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes;

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

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

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

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

V. Las demás que le confieran las leyes”.

Sin lugar a dudas se le confieren grandes funciones a la inspección del trabajo, ya que la creciente complejidad en los procedimientos utilizados en la industria ha exigido que los encargados de llevar a cabo las inspecciones tengan amplios conocimientos en la rama industrial en turno.

En la actualidad un sólo inspector lleva a cabo las dos inspecciones tanto de condiciones generales de trabajo como de condiciones generales de seguridad e higiene, y en un mismo día, lo que genera los siguientes inconvenientes; primeramente si el inspector es abogado, estará en posibilidades de asesorar jurídicamente en todo lo relacionado a la parte legal, pero si el inspector es ingeniero lo hará en su correspondiente área técnica, por lo que cada uno carecerá de una parte complementaria para poder cumplir plenamente con la responsabilidad encomendada de asesorar a los patrones y trabajadores.

En este sentido la responsabilidad del Inspector Federal del Trabajo puede ser general y comprender tanto la legislación correspondiente a las condiciones de trabajo como lo relacionado a la reglamentación en materia de seguridad e higiene.

Sin lugar a dudas la forma correcta de llevar a cabo estas diligencias de inspección sería el que para el desahogo de las dos visitas se contara con un abogado y un ingeniero especializado en la rama industrial de referencia, por ejemplo un ingeniero textil para la rama textil, un ingeniero metalúrgico para la rama metalúrgica y siderúrgica etc. o a fin a la rama que se trate.

Por lo que esta responsabilidad en la actualidad se da con mucha deficiencia y llena de confusiones que genera incertidumbre para el patrón y trabajadores para el debido cumplimiento de las disposiciones laborales.

Así también es pertinente señalar que si una de las obligaciones más importantes que se le han encomendado a estos funcionarios los es el orientar y asesorar al patrón para que este a su vez este en las mejores posibilidades y condiciones de cumplir con la normatividad laboral, se pierde ya que la experiencia demuestra de manera contundente que únicamente para el desahogo y la elaboración de las dos actas de inspección requiere de un mínimo de nueve horas con un resultado mínimo plasmado en diez hojas a renglón seguido, esto en el mismo día.

Por lo que en vista de lo anterior si de manera razonable una visita de inspección inicia a las once de la mañana, de manera general se concluye con toda la diligencia aproximadamente a las ocho de la noche, siendo una realidad vivida a diario que en cuanto al asesoramiento este se posterga al final y luego por lo regular al final del dictado del acta, el patrón lo más que desea es realmente que la autoridad laboral ya se retire de su centro de trabajo y muy entendible además.

La pregunta es realmente, por que se lleva de esta forma la administración de las inspecciones si se cuenta con el personal suficiente y además la mitad son ingenieros y la otra parte son abogados, y la respuesta es hasta cierto punto irrisoria, ya que se resume en que a la autoridad laboral no le importa de manera principal esta consigna y obligación fundamental de orientar al patrón para que pueda saber como y que tiene que hacer para el mejor cumplimiento de sus obligaciones en materia laboral, lo que le interesa es registrar números fríos para que al final del año se diga como o estribillo, la

autoridad laboral efectuó veinte mil inspecciones de tal y tal tipo y con tales y tales resultados.

Es una realidad triste por lo que en el Reglamento Para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral de reciente publicación el cual se analiza de manera posterior en este mismo capítulo, se debió de haber recogido este problema regulando de manera concisa la forma en como se debía reforzar esta obligación tan importante de la autoridad laboral en cuanto a orientar y asesorar al patrón.

Definitivamente hasta que la autoridad laboral no entienda que lo primordial es la prevención mediante la orientación y asesoría que se le brinde al patrón y no las sanciones por el incumplimiento, ya que de por medio esta primeramente la integridad física de los trabajadores y los derechos mínimos de protección al trabajo al cual tienen derecho.

El artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo indica:

“Los reglamentos determinaran las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la inspección del trabajo”.

Estos reglamentos serán abordados más adelante.

3.3. CONSIDERACIONES EN SEGURIDAD E HIGIENE CONFORME AL REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

El presente reglamento es realmente reciente y como preámbulo hay que mencionar que con su entrada en vigor el día 21 de abril de 1997 abrogó el

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo que fue su antecedente (publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de junio de 1978).

Hay que destacar que este reglamento unifica diversas disposiciones en materia de seguridad e higiene y medio ambiente laboral, que estuvieron por muchos años dispersas y obsoletas en seis reglamentos que datan de 1934 a 1978, incluido el antecedente inmediato a este reglamento, lo cual es un avance significativo ya que permite una mayor transparencia y certidumbre jurídica en cuanto a las obligaciones patronales.

Los reglamentos abrogados son los siguientes:

Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de agosto de 1934.

Reglamento de Medidas Preventivas y Accidentes de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1934.

Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de agosto de 1936.

Reglamento de Higiene del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de febrero de 1946.

Reglamento de Seguridad en los Trabajos de las Minas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de marzo de 1967.

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de junio de 1978.

Era necesario contar con un reglamento actualizado, ya que los anteriores tenían un rezago de muchos años con respecto a los avances tecnológicos, en cuanto a procesos productivos que cada día encierran mayores riesgos en la integridad física de los trabajadores y que hace necesario regularlos.

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo en su artículo primero, nos dice:

“El presente Reglamento es de observancia general en todo el territorio nacional, sus disposiciones son de orden público e interés social, y tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y los tratados internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en dichas materias”.

Este artículo señala que tiene por objeto establecer las medidas preventivas para evitar riesgos de trabajo, lo cual a través de todo este ordenamiento se disponen todas las medidas para tal fin, lo cual faculta a la autoridad laboral para poder corroborar estas implementaciones y su seguimiento en materia de seguridad e higiene.

Un aspecto innovador de este Reglamento es el que contempla, además de prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, lograr que la prestación

de las actividades laborales se desarrollen en un medio ambiente adecuado para los trabajadores.

El reglamento anterior no contempla la característica de un "medio ambiente adecuado para los trabajadores", aunque hay que decir que el actual no da un concepto que indique lo que es un medio ambiente adecuado, más sin embargo bajo el sentido común y bajo la actividad de inspección debe entenderse como un ambiente libre de cualquier agente contaminante del medio ambiente laboral, expreso para la actividad industrial que se desarrolle, salubre, iluminado, ventilado, etc. así como contar con los dispositivos de seguridad en las partes móviles de la maquinaria y equipo.

Con la integración de este concepto, el patrón y las autoridades cuentan con mayor certidumbre jurídica, para como deben de encontrarse las instalaciones de los centros de trabajo.

El artículo 3o.- dice que:

"La aplicación de este Reglamento corresponde a la Secretaría, la que será auxiliada por las autoridades locales en materia de trabajo...."

La aplicación del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social auxiliada de las autoridades locales y con esta disposición se vuelve a ratificar que será a través de la visita de inspección, en donde se podrá vigilar su debida aplicación.

El artículo 5o.- en su primer párrafo de este mismo Reglamento señala:

"Las disposiciones de este Reglamento deberán ser cumplidas en cada centro de trabajo por los patrones o sus representantes y los

trabajadores, de acuerdo a la naturaleza de la actividad económica, los procesos de trabajo y el grado de riesgo de cada empresa o establecimiento y constituyan un peligro para la vida, salud o integridad física de las personas o bien, para las propias instalaciones”.

El artículo 13o.- en su primer párrafo dispone:

“Los patrones están obligados a adoptar, de acuerdo a la naturaleza de las actividades laborales y procesos industriales que se realicen en los centros de trabajo, las medidas de seguridad e higiene pertinentes de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento y en las Normas aplicables, a fin de prevenir por una parte, accidentes en el uso de maquinaria, equipo, instrumentos y materiales, y por la otra, enfermedades por la exposición a los agentes químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, así como para contar con las instalaciones adecuadas para el desarrollo del trabajo. En los centros de trabajo los niveles máximos permisibles de contaminantes, no deberán exceder los límites establecidos por las Normas correspondientes”.

El anterior Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo, sólo menciona la obligación de los patrones, entre otros, de cuidar la estricta observancia de dicho reglamento, por lo que se considera que el artículo antes mencionado del reglamento en vigor es mucho más amplio y explícito y encierra la obligación patronal de adoptar todas las medidas de seguridad e higiene afin de evitar riesgos de trabajo, por lo que la autoridad laboral estará en posibilidades de vigilar tal cumplimiento.

Resulta por demás interesante que por primera vez un reglamento de seguridad e higiene contemple la palabra “ergonómico” y dicho reglamento nos da la definición en el artículo segundo en la fracción V, y dice:

“Ergonomía: Es la adecuación del lugar de trabajo, equipo, maquinaria y herramientas al trabajador, de acuerdo a sus características físicas y psíquicas, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo y optimizar la actividad de éste con el menor esfuerzo, así como evitar la fatiga y el error humano”.

En la actualidad este concepto nos parece completo, más sin embargo este reglamento no faculta a la autoridad para que obligue al patrón a utilizar mobiliario y equipo, así como maquinaria e instalaciones de tipo ergonómico, por lo que su inclusión pareciera ser de mera concientización para en un futuro retomarlo con carácter de obligatoriedad.

El artículo 17o.- señala “Son obligaciones de los patrones:

Fracción VIII. Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o las autoridades laborales que actúen en su auxilio practiquen en los centros de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene, darles facilidades y proporcionarles la información y documentación que les sea requerida legalmente”.

El artículo 161. indica:

“La Secretaría a través de la Inspección Federal del Trabajo, tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales, de la ley, de sus reglamentos, de las Normas y demás disposiciones aplicables en materia de seguridad e higiene, la que contará con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal.

Cuando la Secretaría detecte el incumplimiento por parte de los patrones de disposiciones jurídicas relacionadas con la materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuya aplicación y vigilancia compete a otras dependencias de la Administración Pública Federal, lo notificará a éstas para los efectos jurídicos procedentes”.

El artículo 162. dispone:

“La función inspectiva en materia de seguridad a higiene, se realizará en los términos que establece la Ley, sus Reglamentos y la Ley Federal de Procedimiento Administrativo”.

De estos artículos queda plenamente determinada y facultada la autoridad encargada de llevar a cabo la vigilancia a través de la inspección en los centros de trabajo en materia de seguridad e higiene.

Resulta innovador con este Reglamento, que si la autoridad llegase a detectar incumplimientos relacionados con otras secretarías, por ejemplo de salud, de medio ambiente y ecología, etc. el inspector tendrá la facultad de así plasmarlo en el acta para posteriormente interrelacionar esta información con la autoridad correspondiente, aspecto positivo ya que se permite una mayor prontitud para corregir estas desviaciones en beneficio de los trabajadores.

Es importante señalar que el artículo 162 dispone que la función inspectiva se llevara a cabo bajo los lineamientos y formas que establece la ley y como aspecto nuevo, incluye a la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, que regula el acto administrativo de la autoridad.

De manera general este Reglamento es acorde a la época tecnológica que vivimos y por lo mismo contempla los riesgos de trabajo que prevalecen,

pero es importante comentar que si bien es cierto de manera material es bueno la exigencia de las condiciones de seguridad e higiene que debe contar una empresa, pero lo que es cuestionable es la infinidad de manuales y programas que este reglamento obliga al patrón contar, lo que debería ser información clara y de fácil entendimiento para el conocimiento de los trabajadores que es en realidad el objetivo que persiguen los manuales y programas de seguridad e higiene, se convierte en manuales técnicos de difícil entendimiento para los trabajadores y con el único fin de cumplir con la autoridad laboral.

3.4. REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL.

Este reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de julio de 1998 y el cual entró en vigor el día 5 de agosto de 1998, abroga a su similar específicamente al Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1982 y también abroga el Reglamento que establece el procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 1983.

Su artículo 1°. dice:

“El presente ordenamiento rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto reglamentar la Ley Federal del Trabajo, en relación con el procedimiento y la forma de ejercicio para la práctica de visitas de inspección y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, en los centros de trabajo a que se refiere este Reglamento. Su aplicación corresponde tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social, como a las autoridades de las entidades federativas y del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Las disposiciones conducentes de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y de las leyes que regulen el procedimiento administrativo de las entidades federativas o del Distrito Federal, según la competencia federal o local respectivamente, se aplicarán supletoriamente a este Reglamento”.

Primeramente es importante reafirmar que por primera vez se establece que el presente reglamento es una ley reglamentaria de la Ley Federal del Trabajo en materia de inspección, ya que su antecedente inmediato de este reglamento jamás lo contemplo así.

Ahora bien uno de los aspectos principales del presente ordenamiento lo constituye sin lugar a dudas precisamente su ámbito de aplicación, en virtud de que, como ya lo abordamos en su momento, la Ley Federal del Trabajo presenta características especiales en cuanto a la distribución de competencias para su aplicación, pues en forma casuística detalla en su artículo 527 cuales son las Ramas Industriales, tipos de empresa y materias que corresponderá conocer en forma exclusiva a las autoridades federales. Por exclusión, las actividades o materias que no se encuentren previstas por el citado artículo 527 de la L.F.T. serán competencia de las autoridades locales.

La innovación definitivamente lo es, el que con este Reglamento vigente resulta aplicable tanto por las autoridades federales, como por las locales del trabajo, según el ámbito de sus jurisdicciones, respecto a centros de trabajo en los que se presenten relaciones laborales en términos del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional.

Es un buen logro el que en un sólo ordenamiento hayan quedado establecidas las bases del procedimiento de inspección tanto en el ámbito federal como local, más sin embargo las entidades federativas así como del Distrito Federal tendrán que promover las acciones conducentes a fin de adecuar las disposiciones jurídicas que regulan el procedimiento de inspección y aplicación de sanciones en materia laboral.

En el capítulo segundo referente "De la práctica de las inspecciones" en su artículo 12°. nos señala:

"Serán objeto de inspección todos los centros de trabajo y aquellos lugares dedicados a la colocación de trabajadores, sin importar la denominación que éstos tengan".

El artículo 18. indica:

"Al momento de llevarse a cabo una inspección, tanto el patrón como sus representantes, están obligados a permitir el acceso del inspector al centro de trabajo y a otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilio de carácter administrativo, para que la inspección se practique y para el levantamiento del acta respectiva, así como proporcionar la información y documentación que le sea requerida por el inspector y a que obligan la Ley, sus reglamentos, las normas oficiales mexicanas y demás disposiciones aplicables en la materia.

De toda visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante, así como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal, o bien, designados por el propio inspector si ésta se hubiere negado a proponerlos.

En caso de que el patrón o su representante se oponga a la práctica de la inspección ordenada, el inspector lo hará constar en una acta. La autoridad del trabajo, previo acuerdo de su titular, lo hará del conocimiento del Ministerio Público competente para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que proceda”.

El reglamento abrogado disponía en su artículo 40 en su primer y segundo párrafo:

“Cuando por cualquier motivo el inspector no logre practicar la diligencia ordenada, informará a la autoridad competente las causas que se lo impidieron, haciéndolo constar en un acta cuando la causa sea la negativa del patrón o representante del mismo.

Cuando la causa sea la ausencia del patrón o representante de éste, el inspector deberá dejar citatorio en el centro de trabajo para que se le espere el día y hora determinados para la práctica de la diligencia correspondiente”.

Por lo que no se disponía la acción de dar vista al Ministerio Público en caso de negativa patronal, aunque es tema de análisis que presunto delito podría integrarse con esta situación de manera penal, ya que específicamente no existe ninguna disposición penal para este tipo.

Ahora bien continuando con el Reglamento vigente, el artículo 26. señala:

“Las autoridades del Trabajo en materia de inspección quedan facultadas para llevar a cabo la supervisión de las actividades realizadas por los inspectores, mediante la constancia directamente en el centro de trabajo, de los hechos asentados en las actas, para lo cual los patrones deberán otorgar todo tipo de facilidades. Dicha supervisión se realizará a través de un sistema aleatorio de selección de actas de inspección, cuyo correcto funcionamiento será verificado por el órgano de control interno”.

Este precepto faculta de nueva cuenta a la autoridad laboral para que por segunda ocasión en un mismo periodo pueda ser revisado el patrón, aunque se considera que dicho precepto carece totalmente de una certidumbre jurídica para ambas partes por los siguientes razonamientos:

A) No indica este artículo cual autoridad laboral de manera específica va a realizar dicha supervisión, es decir no señala si es de nueva cuenta otro inspector, un comisionado, un facultado por la contraloría general, etc.

B) No obliga a la autoridad a generar una acta circunstanciada y de nueva cuenta con la participación del representante y dos testigos de asistencia como lo dispone la normatividad y esto con el fin de que el patrón tenga pleno conocimiento de saber en que términos considero el “supervisor” la actuación del inspector actuante, por lo que puede carecer de plena objetividad el resultado que rinda el supervisor de tal revisión.

En la actualidad por absurdo que parezca y anacrónico, la supervisión la efectúa otro inspector con el mismo rango, con una capacidad comprobada o no por igual que el resto de los inspectores y que por igual practica también

inspecciones en centros de trabajo y por algunos días se le comisiona como supervisor.

Dicho sistema aleatorio al que alude este Reglamento por más equilibrado y justo que se escuche no existe en definitiva y todo se resume en que el individuo que tiene bajo su cargo, esta llamada elección aleatoria de las actas, resulta ser que ni siquiera tiene idea de lo que es en forma práctica el desarrollo de una inspección, desconociendo además las características inherentes a cada rama industrial, por lo que su capacidad de decisión es totalmente carente de una base sólida que solamente lo da el ejercicio diario de la inspección, para poder así estar en condiciones de contar con un criterio normado para tal efecto y evitar caer en aspectos irrelevantes, subjetivos en la elección de dichas actas.

Este artículo prevé por consiguiente que el patrón esta obligado a que se le revise de nueva cuenta por la autoridad dos veces las mismas obligaciones, lo que pudiera ser violatorio de todo principio general de derecho y mínimo es que independientemente del aspecto interno y administrativo de la autoridad, participe el patrón contando con una acta si fuese realmente una diligencia para dicha supervisión, y que dicha revisión sea por un perito en inspección expreso para tal actividad, con ganada reputación, conocimiento y criterio y así evitar abusos y excesos de la autoridad.

CAPITULO 4

EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO EN EL CAMPO DE SU APLICACION.

- 4.1. REQUISITOS PARA SER INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO.
- 4.1.2. OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES.
- 4.1.3. RESPONSABILIDAD DEL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO.
- 4.2. CLASIFICACION DE LAS INSPECCIONES POR SU TIPO.
- 4.3. CLASIFICACION DE LAS INSPECCIONES POR SU MATERIA.
- 4.3.1. CONDICIONES DE TRABAJO.
- 4.3.2. CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.
- 4.4. PROPOSICION PARA APLICAR LA INSPECCION DE TIPO VERIFICACION DE LAS NORMAS OFICIALES MEXICANAS, CON FUNDAMENTO EN LA LEY FEDERAL SOBRE METROLOGIA Y NORMALIZACION.

CAPITULO 4

EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO EN EL CAMPO DE SU APLICACION

4.1. REQUISITOS PARA SER INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

Los requisitos mínimos que marca la Ley Federal del Trabajo para ser Inspector Federal del Trabajo, se encuentran consignados en el artículo 546, así como en el artículo 7 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral; en este orden la Ley Federal del Trabajo señala:

“Art. 546. Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

- I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado la educación secundaria;
- 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".

Con relación al nivel de escolaridad, en la práctica administrativa, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se ha venido incorporando a pasantes egresados de escuelas de educación superior tratando de guardar un porcentaje de titulados y pasantes, con el objeto de profesionalizar la actividad inspectiva.

En la actualidad para ingresar como Inspector Federal del Trabajo, se ha establecido un riguroso sistema de selección: primero, mediante convocatoria pública, se reclutan candidatos a inspectores entre personas que tengan cubierto el 100% de los créditos de estudios superiores en carreras técnicas y del área de humanidades; se les practican entrevistas y exámenes sicotécnicos previos; quienes resultan seleccionados reciben un curso intensivo en materia de inspección y posteriormente, se les practica una evaluación general.

Una vez que han aprobado estos requisitos, son incorporados por un lapso de 6 meses, en el primero de ellos se complementa su capacitación con prácticas para que después realicen individualmente visitas de inspección; durante este período son evaluados en forma permanente y una vez concluido estas etapas se reclutan a los que resulten mejor calificados.

De inmediato resalta que en el México actual, con la nueva tecnología y globalización, el nivel mínimo de escolaridad contemplado por la Ley Federal del Trabajo, ha sido completamente rebasado desde hace muchos años.

Es real que probablemente en 1930 y quizás en 1970 pudiera ser que estos funcionarios cumplieran las expectativas mínimas para realizar la actividad de inspección contando únicamente con la educación básica; hoy resulta fuera de toda realidad, ya que se requiere de una preparación superior que le permitan al inspector contar con el caudal de conocimientos técnicos y jurídicos que le den un soporte y criterio para poder orientar y asesorar tanto al patrón como a los trabajadores para el mejor cumplimiento de la normatividad laboral.

Durante las mesas de trabajo para la dictaminación del Reglamento de Inspección vigente, quedo plenamente establecido que se tiene que dar un gran cambio en la actitud de la actividad de inspección, siendo por consiguiente a partir de este reglamento el principal objetivo de la inspección, el proporcionar orientación y asesoría de forma clara, transparente y profesional para que tanto el sector empresarial así como el de los trabajadores, puedan cumplir con sus obligaciones de la mejor forma.

En la actualidad el cumplimiento de la normatividad laboral, bajo el principio rector de una permanente asesoría a las empresas y trabajadores, no se ha dado, pues aunque la imposición de multas constituye uno de los mecanismos previstos en la Ley para hacer cumplir las normas laborales, se debe de cambiar las actuales políticas inspectivas y de aplicación de sanciones, ya que esta actividad deberá de tener un carácter eminentemente preventivo y correctivo, en lugar de simplemente coactivo.

Es una realidad que las condiciones actuales han rebasado el requisito mínimo de educación básica con que deben de contar los inspectores, por lo que deberá tenerse presente revalorizar este aspecto y consignarlo en la Ley Federal del Trabajo.

El requisito establecido en la fracción tercera referente a no pertenecer a ninguna organización de trabajadores o de patrones, es por demás necesaria ya que el inspector debe de contar con un criterio totalmente ajeno a cualquier organización, para que así pueda desempeñar sus funciones con la mayor transparencia, sin ningún tipo de interés o inclinación.

La fracción quinta que establece no pertenecer al estado eclesiástico, probablemente en la actualidad no tendría razón de ser, pues el espíritu de esta fracción en su momento y por las circunstancias históricas de México, tuvo la necesidad de ser un requisito para proteger cualquier infiltración, lo que en la realidad ya no opera.

El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral establece:

“Artículo 7o.- Para ser inspector se requiere satisfacer los requisitos que señala la ley y aprobar los exámenes correspondientes de aptitud que apliquen las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones”.

Este artículo en realidad no señala ningún requisito expreso, y se remite a lo establecido por la jerarquía de la normatividad a lo que contempla la Ley Federal del Trabajo, ya que no hay duda alguna de que en la antelación a la elaboración de este reglamento se debió ampliamente de haber tocado este

punto, más sin embargo nada pudieron hacer los legisladores ya que este Reglamento no puede contravenir lo señalado en una ley fundamental.

4.1.2. OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES

La Ley Federal del Trabajo señala:

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

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

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

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnar la a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que impongan las leyes”.

Sobre estas obligaciones, se considera debe de quedar incluido en la primera fracción que además de la identificación del inspector, también será obligación mostrar la orden por escrito de la inspección.

Con respecto a la fracción segunda, sobre inspeccionar periódicamente los centros de trabajo, no es una obligación propiamente dicha del inspector, ya que a éste no le compete ordenar o no una inspección a un centro de trabajo, ya que anterior al Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, la Subdirección de Inspección y Programas, de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, determinaba de manera discrecional las empresas a inspeccionar bajo un cierto orden muy poco transparente y con una periodicidad mínima de seis meses.

Actualmente fue un gran acierto que El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral establece, haya modificado de fondo esta situación, ya que aprovechando los avances tecnológicos en computación dispuso que dicha selección de empresas a inspeccionar así como el inspector comisionado fuera a través de un sistema aleatorio y con intervalos de doce meses como mínimo, salvo ciertas excepciones de inspecciones que requieren un cierto grado de especialización en donde el titular de la autoridad competente podrá comisionar libremente a los inspectores federales del trabajo, rompiendo así de posibles actos de corrupción por favores hacia ciertas empresas quedando consignado en el:

Artículo 13. Segunda Fracción, párrafo segundo de este reglamento, que a la letra dice:

"la programación de estas inspecciones se hará por actividad empresarial y rama industrial en forma periódica, estableciendo un sistema aleatorio para determinar anualmente el turno en que deban ser visitados los centros de trabajos. El órgano de control interno verificará el correcto funcionamiento de dicho sistema".

Ahora bien el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral establece:

"Art. 8°. Los inspectores tendrán las siguientes obligaciones:

I. Vigilar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las de seguridad e higiene en el trabajo, incluidas las contenidas en las normas oficiales mexicanas; las que reglamentan el trabajo de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia; la de los menores; las de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y las que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

II. Levantar las actas en las que se asienten el resultado de las inspecciones efectuadas o aquellas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrón o de su representante, así como rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una inspección por causas ajenas a la voluntad del patrón o de su representante u otras causas;

III. Turnar a sus superiores inmediatos, dentro de un plazo no mayor de tres días hábiles, las actas de inspección que hubieren levantado y la documentación correspondiente;

IV. Sugerir la adopción de las medidas de seguridad e higiene de aplicación inmediata en caso de peligro inminente, incluso proponer a las unidades administrativas competentes de la Secretaría la clausura total o parcial del centro de trabajo;

V. Proponer alternativas que favorezcan el mejor entendimiento entre los trabajadores y patrones, cuando así se lo soliciten, a fin de buscar la armonización de sus intereses, sin perjuicio de las facultades conferidas al respecto por la Ley a otras autoridades,

VI. Recabar para ser examinadas, en caso necesario, muestras de las sustancias y de materiales que se utilicen en los centros de trabajo durante los procesos productivos;

VII. Realizar las diligencias de notificación relacionadas con la práctica de inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la Legislación Laboral.

VIII. Verificar los estallamientos y subsistencias de huelga en los centros de trabajo.

IX. Vigilar que las agencias de colocación de trabajadores cuenten con la autorización y el registro correspondientes, otorgados en los términos del Reglamento aplicable;

X. Verificar que el servicio para la colocación de los trabajadores sea gratuito para éstos.

XI. Denunciar ante el Ministerio Público competente, los hechos que se susciten o conozcan en las diligencias de inspección, cuando los mismo puedan configurar algún delito previsto en la Ley, y

XII. Las demás que les confieran otros ordenamientos jurídicos”.

La palabra patrón reviste varias acepciones como la de dueño de la casa o jefe de un barco, o bien también se le identifica como el empleador o dador del trabajo, lo cual es incorrecto ya que es común observar en empresas corporativas, que no es el patrón quien emplea sino el personal administrativo, especializado para tales objetivos como lo son los gerentes de recursos humanos y por lo que hace a la palabra empresario, no todas las relaciones de trabajo se dan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores, por ejemplo el trabajo doméstico.

La palabra patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, sin duda es el más idóneo para poder conceptuarlo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

Para el maestro Briseño Ruiz "Patrón es la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores".²³

La Ley Federal del Trabajo, establece:

Artículo 10°.

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

²³ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. p. 155.

Con referencia a la fracción III que se refiere al artículo 544 a la letra dice:

“Artículo 544.- Queda prohibido a los inspectores del trabajo;

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

II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones;

III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo

Del análisis de estos preceptos resulta relevante la fracción segunda del artículo 547, ya que las actas es la forma circunstanciada en que el inspector plasma lo sucedido durante la diligencia, por lo que la veracidad de lo asentado es de vital importancia para su dictaminación correcta.

Con respecto a la fracción cuarta de este mismo artículo, los actos de corrupción podrán ser erradicados de raíz en la medida en que cambie la mentalidad de la autoridad laboral, de asumir el papel de promotor de la asesoría y orientación para el empresario y trabajadores, pues en la medida en que el patrón cuente con la información necesaria y las obligaciones a cumplir sean un tanto más entendibles, estará en la posibilidad de dar un eficaz cumplimiento de la normatividad laboral.

Otra responsabilidad del inspector lo constituye revelar secretos industriales y esto se debe a que éste funcionario tiene la oportunidad de estar

en un sinnúmero de centros de trabajo, conociendo por consiguiente de una gran variedad de procesos productivos según la rama industrial, por lo que una filtración indebida de estos procesos generaría problemas entre los mismos empresarios.

Así mismo y de forma más precisa El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral establece:

“Artículo 28.- Son causas de responsabilidad de los inspectores:

- I. Intervenir de cualquier forma en las inspecciones a centros de trabajo en los que tengan interés personal directo o indirecto;
- II. Revelar los secretos industriales, comerciales o de servicios y los procedimientos de administración, de fabricación o de explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones;
- III. Representar, patrocinar o constituirse en gestor de trabajadores, patrones o de sus organizaciones.
- IV. Asentar hechos falsos en las actas de inspección.
- V. Recibir obsequios, dádivas o gratificaciones de trabajadores, patrones, sus representantes, gestores o apoderados.
- VI. Suspender o diferir las visitas que se les ordene practicar, sin causa justificada o sin la autorización de sus superiores inmediatos;

VII. Reproducir para fines propios o de terceras personas, la información o documentación que se les exhiba o entregue en los centros de trabajo;

VIII. Abstenerse de aplicar la normatividad laboral y de ejecutar las órdenes de sus superiores jerárquicos en el desempeño de sus funciones.

IX. Abstenerse de hacer del conocimiento del Ministerio Público, competente, los hechos, actos u omisiones que se susciten o conozcan en las diligencias de inspección que puedan ser constitutivos de delitos;

X. Omitir asentar en el acta de inspección correspondiente, las incidencias que durante la diligencia se susciten y que impliquen violaciones a la normatividad laboral, y

XI. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores y de consecuencias semejantes en lo que a sus funciones se refiere, así como las demás que se establezcan en otras disposiciones legales aplicables”.

Se considera importante que dentro de estas obligaciones se incluyera también la responsabilidad del inspector de desahogar la diligencia, de la forma más objetiva que se requiere sin cometer abusos o excesos en las recomendaciones principalmente en materia de seguridad e higiene, ya que es muy frecuente toparse con actas de inspección, practicadas a micro empresas con apenas quince trabajadores, en donde se percibe sin caer en ninguna subjetividad que hubo un exceso del inspector en el ejercicio de sus funciones.

4.2 CLASIFICACIÓN DE LAS INSPECCIONES POR SU TIPO

Como ya se abordó con anterioridad el artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo, contempla las inspecciones periódicas y extraordinarias.

Ahora bien el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral establece:

"Artículo 13. las autoridades del trabajo deberán practicar en los centros de trabajo visitas de inspección ordinarias, mismas que podrán ser;

I. Iniciales.- Las que se realizan por primera vez a los centros de trabajo, o por ampliación o modificación de éstos;

II. Periódicas.- Las que se efectúan con intervalos de doce meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados que se obtengan derivados de inspecciones anteriores, tomando en consideración la rama industrial, la naturaleza de las actividades que realicen, su grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica.

III. De comprobación.- Las que se realizan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas u órdenes en materia de seguridad e higiene, dictadas previamente por las autoridades de trabajo".

Así también el artículo 14 señala:

"Artículo 14.- Las autoridades del trabajo podrán ordenar la práctica de visitas extraordinarias en cualquier tiempo, mismas que procederán cuando:

- I. Tengan conocimiento por cualquier conducto de posibles violaciones a la legislación laboral;
- II. Al revisar la documentación presentada para obtener autorizaciones, se percaten de posibles irregularidades imputables al patrón o de que éste se condujo con falsedad.
- III. Tengan conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en algún centro de trabajo;
- IV. En una visita de inspección ordinaria, el patrón visitado proporcione información falsa o se conduzca con dolo, mala fe o violencia;
- V. Tengan conocimiento de que existe inminente peligro para la integridad física o la salud de los trabajadores;
- VI. Existan actas derivadas de una visita que carezcan de los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables, o en aquellas en las que se desprendan elementos para presumir que el inspector incurrió en conductas irregulares, y
- VII. Se realice la supervisión a que se refiere el artículo 26 de este reglamento”.

El artículo 26 establece:

“Las autoridades del trabajo en materia de inspección quedan facultadas para llevar a cabo la supervisión de las actividades realizadas por los inspectores, mediante la constatación directamente en los centros de trabajo, de los hechos asentados en las actas, para lo cual los patrones

deberán otorgar todo tipo de facilidades. Dicha supervisión se realizará a través de un sistema aleatorio de selección de actas de inspección, cuyo correcto funcionamiento será verificado por el órgano de control interno”.

Del análisis de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, se puede determinar que existen los siguientes tipos de inspección siendo: Inicial, Periódica, Extraordinaria y de Comprobación.

Se analiza primeramente las inspecciones de tipo iniciales que por cierto no contempla la Ley Federal del Trabajo, que más sin embargo queda regulado por el reglamento en comento y como lo señala la fracción primera del artículo 13, y que son las que presentan las siguientes características:

- A) Son aquellas empresas a las que nunca se les ha practicado una inspección.
- B) Quedarían también comprendidas aquellas empresas de nueva creación que inclusive no contempla el reglamento, sin importar el tiempo que haya transcurrido desde el inicio de sus operaciones.
- C) Aquellas que hayan sufrido alguna modificación en su razón social o domicilio, y que jurídicamente por consiguiente constituyan otro ente jurídico.

Sobre este tipo de inspección resulta necesario hacer las siguientes precisiones; no existe un procedimiento confiable y efectivo para la ubicación de todas las empresas que nunca han sido inspeccionadas, e inclusive no existe una retroalimentación para conocer o actualizar el padrón, como lo podría ser

con la Secretaría de Hacienda y Crédito público, por lo que resulta urgente firmar un convenio de cooperación con otras dependencias para la detección de este tipo de empresas.

Las empresas que nunca han sido sujetas a una inspección son proclives a presentar un porcentaje mas alto de irregularidades que las que han sido ya inspeccionadas, y respetando el principio de que la ignorancia del conocimiento del derecho no exime de su cumplimiento, bien debería primeramente practicársele a este tipo de empresas una inspección de orientación y asesoría para prevenir y corregir todas aquellas desviaciones que en muchas ocasiones es simplemente ajustar conforme a derecho y esto principalmente en beneficio de los trabajadores.

En este tipo de inspección de orientación y asesoría para empresas con una inspección inicial, debió de haber quedado contemplado en el presente reglamento; ya que el objetivo fundamental debe ser orientar y asesorar para el mejor cumplimiento de la normatividad laboral, sin confundir esto con una preinspección que son dos aspectos muy diferentes.

En la actualidad y de forma administrativa la visita de orientación y asesoría se lleva a cabo para empresas de uno a quince trabajadores, es decir para microempresas, aunque aquí valdría la pena señalar que aun así para una empresa de 16 trabajadores de manera administrativa como lo ha venido haciendo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y Delegaciones Federales del Trabajo, ya no procede una inspección de este tipo, sino una inspección normal y realmente seguimos hablando de una micro empresa.

Si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo no contempla este tipo de inspección, con la publicación del reglamento en comento vigente, debió de

haberse ya establecido pues este tipo de inspección contempla las siguientes prerrogativas:

A) No genera absolutamente ningún tipo de sanción, ya que no se instaura ningún procedimiento administrativo sancionador.

B) El objetivo de esta visita es una orientación y asesoría en cada una de las obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores, es decir en otras palabras se les atiende en la diligencia, con que deben de cumplir y de que forma.

Por lo que se considera que en una posible reforma a la Ley Federal del Trabajo o bien al reglamento de inspección vigente, adicionar de una vez por todas, que las empresas con menos de 20 trabajadores, queden bajo este segmento, dando así una seguridad jurídica a los empresarios y un sustento a la propia Secretaría, ya que el seguir aplicando este tipo de visitas, queda fuera de cualquier fundamento jurídico y estando por consiguiente de manera discrecional a la voluntad del patrón el permitir o no el desahogo de esta visita, y siempre en detrimento de los trabajadores.

La razón principal que se propone para este tipo de microempresas, es que definitivamente en la practica diaria, se observa que por lo regular son empresas familiares, o bien que subsisten con muchas dificultades y carencias, y que no obstante el cumplir con sus obligaciones fiscales y otras tantas, no están en muchas ocasiones en posibilidades de realizar tantas adecuaciones en materia de seguridad e higiene de manera absoluta sino tal vez gradual, o bien de soportar pagos de multas y se presenta el antagonismo de que en lugar de velar por las fuentes de trabajo, se propicie su cierre definitivo y que desgraciadamente así ha sido en la practica.

Con respecto a las inspecciones de tipo periódica, el lapso de una y otra visita se amplió de seis meses a doce meses, lo cual es un gran avance, pues es un periodo prudente para revisar las condiciones de trabajo no sofocando al empresario con tantas revisiones.

Con respecto a las inspecciones de tipo extraordinario como su nombre lo indica, estas se llevan a cabo sin atender algún termino específico y para que prospere es necesario que con anterioridad exista una inspección ya practicada a la empresa ya sea de tipo inicial o periódica.

Las circunstancias que establece este artículo para poder ordenar la inspección de tipo extraordinaria, son claros y lógicos, aunque hay que redundar que en el caso de la fracción primera que señala "cuando exista conocimiento por cualquier conducto de posibles violaciones" en la practica no se ha podido dar solución al viejo problema que significa que los trabajadores por temor a perder su empleo no denuncian irregularidades, aunque tengan pleno conocimiento ante que autoridad recurrir, ya que se les requiere una carta por escrito explicando la situación, lo que genera un miedo entendible del trabajador por la posibilidad de no guardarse su anonimato aunque se le garantice y perder su fuente de trabajo por razones obvias.

Se propone que sea a través de la vía telefónica utilizando un numero de identificación como ya la realizan otras dependencias, para dar seguridad completa al denunciante.

Otro aspecto resaltante lo constituye que con anterioridad a este reglamento, las supervisiones a los inspectores se llevaban a cabo sin ningún fundamento jurídico y dependía de la habilidad del supervisor comisionado para poder desahogar este tipo de visitas, por lo que ahora se elimina la posibilidad

de que el patrón permita o no de manera discrecional este tipo de visita, pues al negarse incurrirá en una negativa patronal la cual es sancionable.

Es importante que el reglamento haya dado un fundamento jurídico para este tipo de supervisiones, pero se considera que aun así faltó ser más preciso dicha fracción, pues debió de haber quedado establecido que dichas supervisiones las efectuara un órgano de vigilancia externo a dicha dirección de inspección, pudiendo ser la contraloría misma de la Secretaría, ya que en la actualidad dichos supervisores son compañeros mismos de los inspectores en el ejercicio diario de sus funciones, lo cual puede generar cierta presión para este tipo de supervisores.

Por último la inspección de comprobación, tuvo un cambio únicamente de nombre con relación al reglamento vigente, ya que anteriormente se le denominaba inspección de verificación, aunque en el fondo no cambió absolutamente en nada, y es para comprobar el cumplimiento que en primera instancia el inspector sugirió en medidas correctivas en materia de seguridad e higiene y que posteriormente mediante un emplazamiento se le da el carácter de obligatoriedad para su comprobación, conforme al Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se anexan como ejemplo algunos oficios de comisión de este tipo de inspecciones.

4.3 CLASIFICACIÓN DE LAS INSPECCIONES POR SU MATERIA

El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral establece:

Artículo 10.

“Los inspectores, en el ámbito de sus respectivas competencias y sin perjuicio de las facultades que la ley otorga a otras autoridades, brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a:

I. Condiciones generales de trabajo;

II. Seguridad e higiene en el trabajo;

III. Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y

IV Otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran.

La información técnica que los inspectores proporcionen a los trabajadores, patrones o sus respectivas organizaciones, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia incluirá la revelación de secretos industriales o comerciales ni de procedimientos de fabricación o explotación de que tenga conocimiento la autoridad por el ejercicio de sus funciones”.

4.3.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Primeramente para la inspección de condiciones de trabajo, es necesario hacer las siguientes precisiones, siendo que nunca podrán pactarse condiciones de trabajo inferiores a las señaladas en la ley, ni establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo o cualquier otro, salvo en algunas excepciones como la preferencia de los mexicanos sobre los extranjeros que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien el Dr. Miguel Borrell Navarro señala “Las condiciones de trabajo, las que deriven de las normas legales laborales, y del acuerdo de las

partes de la relación laboral, son el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, son por ejemplo las referentes al salario y demás prestaciones en efectivo y en especie, el turno o jornada de trabajo, el periodo de vacaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio, término del contrato y otras. Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar en los contratos de trabajo.

Podemos definir las como las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador".⁴³

Las condiciones de trabajo a inspeccionar se hacen saber al patrón mediante un listado que va anexo al citatorio en donde se le requiere de la preparación de la documentación que se aborda a continuación.

INFORMACIÓN GENERAL

Acta constitutiva de la empresa.

Cámara patronal.

Registro Federal de Contribuyentes.

Capital contable actual.

Registro patronal ante el IMSS, Clase y prima de riesgo.

Sindicato titular del contrato colectivo.

Total de trabajadores desglosado por sexo y por sindicalizados.

CONTRATACIÓN

⁴³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. p.86.

Presentación de los contratos individuales de trabajo.
Presentación del contrato colectivo si fuese el caso.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Acta de integración de la comisión.
Fecha de deposito ante la junta.

SALARIOS

Presentación de nominas de doce meses a la fecha, así como de los recibos de pago y tarjetas de asistencia de este periodo.

JORNADAS DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO SEGÚN EL CASO.

COMPROBANTES DEL PAGO DE AGUINALDO, VACACIONES Y

PRIMA VACACIONAL, FONDO DE HORRO, DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y OBLIGATORIOS.

PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

Carátula del último ejercicio fiscal.
Proyecto de reparto y acta de la comisión revisora
Recibos de pago.

PAGOS EFECTUADOS POR LA EMPRESA

Al IMSS y finiquitos de bajas mencionadas en la cédula.
Cinco por ciento al INFONAVIT, SAR Y créditos otorgados.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Integración de la comisión mixta.

Bases generales de funcionamiento (Sólo para empresas donde no rija contrato colectivo.)

Planes y programas de capacitación.

Lista de constancias de habilidades laborales.

Cláusulas de capacitación y adiestramiento por cada tipo de contratación.

CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES Y COMISIÓN DE ESCALAFÓN.

OTORGAMIENTO DE BECAS, ALFABETIZACIÓN, FOMENTO DE

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES. (Comprobantes que lo acrediten.)

EFFECTUAR INTERROGATORIOS A DOS TRABAJADORES.

Todos estos aspectos se plasmaran según los resultados en una acta de inspección que guarda requisitos de fondo y forma para su validez jurídica.

De todos los puntos antes mencionado se abordan a continuación los aspectos más fundamentales que el inspector deberá revisar.

Con lo que respecta en materia de condiciones generales de trabajo el patrón deberá integrar las siguientes comisiones mixtas de :

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

REPARTO DE UTILIDADES.

Con respecto a la contratación es importante resaltar que todos los contratos individuales de trabajo, para fines de la revisión de la autoridad laboral, deberán tener un seguimiento, es decir al termino del llamado contrato individual por tiempo determinado se deberá de otorgar otro en su tipo o bien otorgar el contrato individual por tiempo indeterminado y además se deberá vigilar los siguientes aspectos:

1.-Que los contratos individuales de trabajo contengan las cláusulas mínimas que señala La Ley Federal del Trabajo, como nombre y domicilio del patrón, nombre y domicilio del trabajador, jornada de trabajo, lugar de pago, sueldo a percibir, puesto a desempeñar así como indicar que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas de capacitación establecidos por la empresa.

2.-Que las condiciones de trabajo no difieran de las pactadas.

3.-Revisar que los contratos individuales de trabajo se encuentren actualizados en cuanto a su tipo, en los casos de contratos individuales de trabajo por tiempo determinado

CON RESPECTO A LOS SALARIOS

1.-Que el salario mínimo general que se pague sea el vigente .

2.-En caso de descuentos al salario mínimo, éstos correspondan a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

3.-Que los salarios mínimos profesionales correspondan a las profesiones, oficios o trabajos especiales que rigen para la rama de la industria.

4.-Que los salarios que se paguen correspondan a los tabuladores que rigen en la empresa que se visita, cuando exista éste.

5.-En caso de descuentos al salario éstos se fundamenten en la ley.

6.-Que el pago de los salarios se realice en el tiempo convenido.

7.-Siempre se deberá tener en cuenta que se pague salario igual a quien desarrolle trabajo igual, sin distinción de sexo.

CON RESPECTO AL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

1.-Que el reglamento interior de trabajo contenga los requerimientos que señala el artículo 423 de la L.F.T.

2.-Que se cuente con la comisión mixta para su formación.

3.-Que el reglamento se halle depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

4.-Que dicho reglamento se entregue en ejemplar de manera individual a los trabajadores.

5.-Que el reglamento se encuentre publicado a la vista de los trabajadores.

JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO

1.-Acreditar la jornada de trabajo mediante las tarjetas de asistencia o cualquier otro tipo de registro, donde el trabajador firme.

2.-No se deberá exceder la jornada ordinaria de trabajo.

3.-Así mismo no se deberá exceder la jornada extraordinaria de trabajo (Ni más de tres horas diarias ni mas de nueve horas a la semana .)

4.-Pagar correctamente la jornada extraordinaria de trabajo si fuera el caso.

5.-Otorgar descanso mínimo de 30 minutos en la jornada continua de trabajo.

DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES

1.-Otorgar los días de descanso semanal y obligatorios.

2.-Otorgar vacaciones conforme a los términos legales o acordados.

3.-Que los días de vacaciones no correspondan a la antigüedad del trabajador.

4.-No cubrir en efectivo el pago de la prima vacacional.

5.-No cubrir remuneración adicional en substitución del disfrute de vacaciones.

6.-Que se interrumpa el disfrute de vacaciones o que éstas no se otorguen días continuos.

7.-Otorgar vacaciones proporcionales al número de días laborales en el año, a los trabajadores con servicios discontinuos o de temporada.

AGUINALDO

1.-Que no se pague el aguinaldo o éste sea inferior al que se acordó o al señalado por la ley.

2.-Que el aguinaldo no se pague en la fecha convenida o antes del día 20 de diciembre del año que se trate (Si por razones del sistema, en el recibo de pago no sale impresa la fecha de pago, se deberá optar por lo siguiente; cuando el trabajador firme el recibo de dicho pago, asentara a un lado de la firma la fecha indicando el día, mes y año.)

PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

1.-Constituir la comisión mixta para el reparto de utilidades la cual deberá ser paritaria y bipartita.

2.-Elaborar proyecto de reparto de utilidades

3.-Contar con el acta de la comisión revisara del reparto de utilidades.

4.-Que la utilidad repartible equivalga al 10% de la renta gravable, en declaración y proyecto.

5.-Que el reparto incluya a todos los trabajadores aún los eventuales con más de 60 días laborados.

6.-Que el salario base del reparto para los trabajadores de confianza, no exceda de más del 20% del salario pagado al trabajador sindicalizado o de planta, de más alto salario.

7.-Verificar que los directores, administradores y gerentes generales no sean objeto de reparto.

8.-Que la utilidad repartible se divida en dos partes iguales para distribuirse según los días laborados y los salarios devengados.

9.-Que el reparto se efectúe dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba declararse el impuesto (30 de mayo).

10.-El patrón deberá dentro de los diez días siguientes a la presentación del impuesto, entregar a la representación de los trabajadores, la carátula de la declaración y sus anexos. (para hacer constar ante la autoridad esta entrega de la carátula, se deberá hacer constar en un escrito dicha circunstancia).

COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

1.-Integrar la comisión mixta de capacitación y adiestramiento.

2.-Contar con planes y programas de capacitación y adiestramiento.

3.-Contar con la lista de constancias de habilidades laborales

Se deberán tener en cuenta que todos los trabajadores queden incluidos en los planes de capacitación, y que se imparta en las horas de trabajo o en su defecto los convenios celebrados con los trabajadores.

CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES

1.-Se deberá contar con la integración de la comisión mixta del cuadro general de antigüedades.

2.-Se contara con un cuadro general de antigüedades mismo que deberá contener :

- a) Nombre del trabajador.
- b) Puesto.
- c) Fecha de ingreso a la empresa.
- d) Antigüedad en la empresa.
- e) Alguna otra información que se considere complemente al cuadro como lo es el sueldo diario, registro federal de contribuyentes de los trabajadores, afiliación al IMSS. etc. misma que quedara de manera opcional y no obligatoria

Se deberá actualizar conforme se presente variación en los puestos y el número de trabajadores.

Deberá estar publicado a la vista de los trabajadores en un lugar común para ellos como lo seria el área de reloj checador o comedor.

FOMENTO CULTURAL Y DEPORTIVO:

De las aportaciones que realiza la empresa para el apoyo ya sea de actividades de recreación o deportivas, deberá solicitar al sindicato un recibo que ampare dicho concepto, para mostrarlo a la autoridad laboral, por lo menos un recibo semestral.

BECAS

Para el aspecto de becas, este rubro quedara cumplido con los pagos y/o constancias de aquellos trabajadores ya sea personal sindicalizado o no sindicalizado que se vean beneficiado por cursos pagados por la empresa, en computación, programación, ingles, etc.

Como vemos es un caudal de documentos que el inspector federal del trabajo tiene que analizar. y como lo señalamos únicamente se plasmó los puntos más relevantes.

4.3.2. CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

Ahora bien con lo que respecta a la inspección de Condiciones de Seguridad e Higiene se mencionan los títulos de cada rubro sin vaciar cada punto por su extensión que representa y que son aspectos muy técnicos que no son el objetivo del presente trabajo.

INFORMACIÓN GENERAL

Acta constitutiva de la empresa.

Cámara patronal.

Registro Federal de Contribuyentes.

Capital contable actual.

Registro patronal ante el IMSS, Clase y prima de riesgo.

Sindicato titular del contrato colectivo.

Total de trabajadores desglosado por sexo y por sindicalizados.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO

Materias primas.

Proceso.

Productos y subproductos obtenidos.

Desechos y residuos.

Maquinaria y equipo.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

Disposiciones en materia de seguridad e higiene para la prevención de riesgos de trabajo y protección de los trabajadores.

PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y COMBATE CONTRA INCENDIO

Este punto contempla nueve requisitos

AUTORIZACIONES Y LICENCIAS DE GENERADORES DE VAPOR Y RECIPIENTES SUJETOS A PRESIÓN.

OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO

Este rubro contempla tres requisitos.

INSTALACIONES ELÉCTRICAS.

HERRAMIENTAS.

MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES EN GENERAL, MATERIALES Y SUSTANCIAS QUÍMICAS.

Este rubro si se adecua al caso la empresa, cuenta con nueve requisitos.

RUIDO Y VIBRACIONES

De igual forma si existe este contaminante, son tres requisitos.

RADIACIONES IONIZANTES Y ELECTROMAGNÉTICAS

Si se cuenta con este contaminante son tres requisitos.

SUSTANCIAS QUÍMICAS CONTAMINANTES, SÓLIDAS, LÍQUIDAS O GASEOSAS.

Este rubro cuenta de igual forma con tres requisitos.

AGENTES CONTAMINANTES BIOLÓGICOS

Tres requisitos.

PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES.

Tres requisitos.

CONDICIONES TÉRMICAS DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Dos requisitos.

ILUMINACIÓN

Dos requisitos.

VENTILACIÓN

Un requisito

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

Dos requisitos.

COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE

Cuatro requisitos.

AVISOS Y ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.

Dos requisitos.

PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Tres requisitos.

RELACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES Y ESPECIFICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPACITACIÓN

Ocho requisitos

RECORRIDO POR LAS INSTALACIONES DEL CENTRO DE TRABAJO PARA DETERMINAR LAS MEDIDAS QUE EL INSPECTOR VA A SUGERIR.

En resumen estamos hablando de que el patrón debe contar con por lo menos cuatro programas de seguridad e higiene, así como con treinta manuales aproximadamente en promedio y dependiendo de la rama industrial.

Es excesivo los documentos a los que esta obligado el patrón contar con ellos, con lo que se corre el riesgo de que en el mejor de los casos, estos programas y manuales se elaboren simplemente para el cumplimiento de la normatividad laboral, y en la mayoría de las ocasiones los trabajadores no saben de su existencia, siendo de vital importancia el que ellos los conozcan pues el objetivo fundamental de todos estos requisitos es que mediante el conocimiento que tengan los trabajadores de estos documentos, se preserve su salud así como la integridad física de los mismos.

Este tipo de inspección tiene como objetivo fundamental, revisar las condiciones materiales en las que el trabajador esta desempeñando sus actividades, así como revisar en sus dispositivos de seguridad toda la maquinaria y equipo y corroborar todos los reconocimientos del ambiente laboral mediante la documentación antes descrita.

Como se observa, el revisar toda esta documentación, mas el recorrido por las instalaciones, así como la elaboración del acta, y con la situación de que también en el mismo día el inspector debe desahogar la inspección de condiciones de trabajo, genera una presión increíble por tratar de ir vaciando cada rubro con sus respectivos resultados, siendo materialmente imposible detenerse a dar alguna explicación ya sea a los trabajadores o al patrón.

Es urgente cambiar este sistema, pues como ya se abordo con anterioridad, tal pareciera ser que a la autoridad laboral le interesa más el número de registro de las inspecciones practicadas que proporcionar orientación y asesoría.

Otro gran problema lo es sin duda, que el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo que es la base jurídica en parte para el desahogo de la inspección de condiciones generales de seguridad e higiene, adolece de una serie de precisiones, pues del 100% de la documentación requerida por la autoridad, únicamente un 20% señala dicho reglamento que debe de contener como mínimo para que sea considerado como correcto cada programa o manual, lo que genera sin duda que para el resto de la documentación cada inspector tenga un criterio diferente y subjetivo, generando que para un inspector dichos programas o manuales si cumplen con los requisitos mínimos y para otros no, dado que el propio reglamento no da ninguna base para saber bajo que parámetros se deben elaborar.

Se considera una falta de seguridad jurídica para el patrón, ya que esta sujeto al inspector en turno, sin existir siquiera criterios internos por parte de la propia autoridad laboral para poder estandarizar la revisión de esta documentación, y con esto propiciando por consiguiente actos de corrupción.

Con respecto a la inspección de capacitación y adiestramiento, su desarrollo se concreta únicamente a todos los puntos de capacitación y adiestramiento antes abordados, y lo que realmente cambia es el tiempo del cual dispone el inspector para el desahogo de esta inspección, siendo más rica en la circunstanciación así como en la revisión de la documentación, ya que en lugar de revisar 25 puntos aproximadamente, únicamente revisa cuatro aspectos específicos de capacitación y adiestramiento, lo que genera realmente un análisis preciso.

4.4. PROPOSICIÓN PARA APLICAR LA INSPECCIÓN DE TIPO VERIFICACIÓN DE LAS NORMAS OFICIALES MEXICANAS, CON FUNDAMENTO EN LA LEY FEDERAL SOBRE METROLOGIA Y NORMALIZACIÓN.

Si bien ya hemos formado un criterio amplio de lo que en realidad consiste cada tipo de inspección, es necesario comentar las políticas actuales en la administración inspectiva.

A) Cada inspector debe por día desahogar dos inspecciones, siendo la de condiciones generales de trabajo y la de condiciones generales de seguridad e higiene, sin importar que se trate de una empresa de dos mil o de dieciséis trabajadores; sin excusa alguna debe el inspector de rendir al día siguiente el desahogo de estas dos inspecciones y excepcionalmente sobre casos muy específicos podrá reprogramarse una de las dos visitas.

B) Es imprescindible para cumplir este objetivo, que la empresa cuente con computadora y pueda dar las facilidades administrativas, por que en caso contrario si el inspector no cuenta con una computadora personal de su propiedad, deberá elaborar el acta a puño y letra. y pareciera ser que son casos remotos, pero en la practica se llegan a dar y en ocasiones por otras circunstancias.

C) Los centros de trabajo en su mayoría se localizan al norte de la ciudad y área metropolitana, y la ubicación de las oficinas de donde el inspector sale comisionado se encuentran exactamente en polo contrario es decir al sur, lo cual genera un traslado diario en promedio de cuatro horas y media.

Ahora bien se tiene el registro de las empresas transnacionales, así como nacionales en donde el cumplimiento que registran en el cumplimiento de la normatividad laboral es del cien por ciento, lo que sin duda es repetitivo ver en cada visita de inspección los mismo resultados satisfactorios que presentan estas empresas y que son una buena cantidad.

La cuestión es, que el tiempo que innecesariamente se emplea en estas empresas, sea aplicado a aquellas en las que realmente el caso es contrario, es decir aquellas que se tienen plenamente identificadas como de riesgo para los trabajadores, por lo reincidente de la empresa en el incumplimiento de la normatividad laboral.

La inspección periódica de condiciones generales de seguridad e higiene permite una radiografía del estado en que se encuentra una empresa, y las condiciones materiales que deben privar en la empresa se encuentran fundamentadas por el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas, en este caso

específicamente las que competen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las cuales son las condiciones materiales que deben de privar en las instalaciones, medio ambiente, maquinaria y equipo, así como del equipo de protección personal de los trabajadores para la salud y seguridad física de los trabajadores y la aplicación de estas normas por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social encuentra su base jurídica en lo señalado en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización que señala:

Artículo 38.

"Corresponde a las dependencias según su ámbito de competencia:

Fracción V. Certificar, verificar e inspeccionar que los productos, procesos, métodos, instalaciones, servicios o actividades cumplan con las normas oficiales mexicanas".

Ahora bien la Secretaría del trabajo y previsión social, maneja un total de 122 Normas Oficiales Mexicanas, de las cuales aproximadamente las primeras treinta normas son las que tienen una real aplicación en la industria, y las restantes son muy específicas sobre algún contaminante en particular.

Así tenemos que la primera norma oficial mexicana establece las condiciones de seguridad e higiene a la que deben ajustarse los edificios, locales, instalaciones y áreas de los centros de trabajo.

La segunda establece las condiciones de seguridad para la prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

La cuarta norma regula los sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria, equipos y accesorios en los centros de trabajo.

La quinta regula las condiciones de seguridad e higiene para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.

En fin todas las normas encierran específicamente todas las condiciones existentes en cada empresa sin importar la rama industrial a la que pertenezcan, por que si por ejemplo, se ha detectado que las empresas X, perteneciente a la rama industrial textil, generan ruido por encima de los niveles máximos de exposición permitidos por la Norma Oficial Mexicana numero once, se deberá practicar ya no una inspección de condiciones generales de seguridad e higiene, pues lo inmediato a resolver por parte del patrón lo constituye sin duda alguna el disminuir la generación de ruido.

De esta forma se verificaría única y exclusivamente en este caso la Norma Oficial Mexicana antes mencionada, pues en esta misma inspección se dictaran medidas que de manera inmediata constituirán una seguridad para los trabajadores, ya que se revisaran los problemas reales y mas severos, no desviando esta atención en el desahogo de una inspección rutinaria.

El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, debió de haber regulado este tipo de Inspecciones, ya que si se registra que una empresa durante las ultimas tres inspecciones anuales ha presentado acuerdos de archivo por no generar ninguna violación, se le debería de exentar durante un periodo mayor la periodicidad de dichas inspecciones, y este recurso humano y material canalizarlo en correspondencia con las empresas con nulo cumplimiento.

Sería necesario regular que primeramente antes de cualquier inspección de verificación a la norma, se contara con el antecedente de una inspección ya

fuera periódica o inicial, para así poder valorar si es necesario tomar acciones inmediatas para el caso concreto.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Inspección del Trabajo, es el órgano Administrativo de la Administración del Derecho Laboral, encargado de vigilar y asesorar a los patrones y trabajadores en el cumplimiento de las normas de trabajo, siempre con el objetivo de proteger los derechos y preservar la integridad física de los trabajadores.

SEGUNDA.- La inspección del trabajo, vigilará el cumplimiento de la normatividad laboral, tanto en las condiciones generales de trabajo como en condiciones generales de seguridad e higiene, siendo este ultimo aspecto en donde debe enfocarse gran parte el esfuerzo humano y material de la inspección del trabajo, a fin de orientar y asesorar ya que al presentarse un riesgo de trabajo, sus consecuencias son irreversibles para los trabajadores en su integridad física.

TERCERA.- Por los avances tecnológicos y nuevas formas en los procesos de producción, se debe contemplar la figura de inspección del trabajo a rango constitucional, dando seguridad jurídica a los particulares y mayor claridad en los objetivos que realmente se deben perseguir.

CUARTA.- Los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 546, para ser Inspector Federal del Trabajo, han sido definitivamente

superados en la actualidad, haciendo urgente que se exija personal titulado en las áreas técnicas con lo que hace a las condiciones generales de seguridad e higiene y Licenciados en Derecho para con lo que respecta a condiciones generales de trabajo, respetando el ámbito de cada uno.

QUINTA.- Con el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en su artículo 10, se establece como prioridad fundamental la responsabilidad de la autoridad inspectiva, de proporcionar orientación y asesoría a los trabajadores y patrones para el mejor cumplimiento de la normatividad laboral. En la actualidad no se lleva a cabo esta obligación, debido en parte al poco tiempo, del que dispone el Inspector Federal del Trabajo, en cada diligencia para el desahogo de dos inspecciones en un mismo día (condiciones generales de trabajo y condiciones generales de seguridad e higiene), y por la falta de capacitación en el área específica que no conoce el Inspector Federal del Trabajo, por lo que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, debe de establecer los criterios administrativos para asegurar se cumpla dicha disposición, ya que pareciera ser que lo más trascendental no es la prevención ni corrección, sino otras cuestiones como lo es, cuantas inspecciones se llevaron a cabo cada año en números fríos para efectos estadísticos y de informe únicamente.

SEXTA.- No existe calidad en los resultados de las inspecciones, ya que el inspector tiene más la consigna de desahogar las dos inspecciones en el mismo día, que llevar a cabo una de las obligaciones mas importantes que se le tienen encomendadas que es orientar y asesorar a los trabajadores y al patrón, además de no existir una separación en el ámbito de la preparación de cada inspector, no estando por ejemplo en posibilidades un licenciado en derecho en orientar y asesorar a un patrón, sobre como disminuir si fuera el caso, los

niveles máximos de exposición permitidos para en caso de polvos totales y respirables en una empresa textil o bien la protección adecuada para sugerir en un equipo neumático, etc. por igual la carencia jurídica de un ingeniero, para orientar en cuanto a los tipos de contratación, requisitos mínimos de un reglamento interior de trabajo o bien el trato jurídico para los menores de edad, mujeres embarazadas etc.

SEPTIMA.- Las empresas que no registren violaciones a la normatividad laboral como resultado de inspecciones practicadas en un periodo de dos o tres años, deberán administrativamente programarse para ser inspeccionadas por lo menos cada dos años, y todo el recurso humano y material, de la autoridad inspectiva, canalizarlo en aquellas empresas que por el contrario registren incumplimientos a la normatividad laboral y que ponen en riesgo la integridad física de los trabajadores.

OCTAVA.- Las empresas que después de un récord de inspecciones, registren una tendencia reincidente en el incumplimiento de una o varias normas oficiales mexicanas, se les deberá aplicar la inspección de tipo verificación a la norma oficial mexicana, la cual única y exclusivamente vigilara las fallas más apremiantes y riesgosas para los trabajadores que ameritan se corrijan de inmediato, no desviando la atención en una inspección periódica o extraordinaria.

NOVENA.- Se debe establecer para las empresas con menos de 20 trabajadores, la aplicación únicamente de una visita de orientación y asesoría sin ningún procedimiento sancionador, a fin de preservar la fuente de empleo,

cuidando la integridad física de los trabajadores, ya que en su mayoría este tipo de empresas son familiares o bien con un capital de trabajo restringido.

DECIMA.- Para las inspecciones de tipo inicial, independientemente de la obligación que tiene el patrón de conocer y aplicar en su empresa la normatividad laboral, es prudente que se establezca primeramente una visita de orientación y asesoría, libre de cualquier procedimiento sancionador, con el fin de ajustar ciertos criterios y disposiciones con los trabajadores y el patrón y de manera posterior tras un termino lógico llevar a cabo ya en forma la inspección inicial, ya que en la actualidad se desprotege a los trabajadores en muchos casos, pues los patrones tendrán que cubrir las multas y ajustarse a los ordenamientos lo que sofoca y posterga en mas tiempo la aplicación de la normatividad laboral.

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

BARAJAS MONTE DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. México. 1983.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Ista. México. 1992.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1982.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1988.

DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Décima edición. Porrúa. México. 1997.

DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Décima edición. Porrúa. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Séptima edición. Porrúa. México. 1993.

DELGADO MOYA, Ruben. El Derecho Social Presente. Porrúa. México. 1977.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Quinceava edición. Porrúa. México 1986.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1983.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición. Pac. México. 1985

SAN MIGUEL ARRIBA, Luis. La Inspección del Trabajo. Importancia social y organización Administrativa. Cárdenas. Madrid. 1952

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Porrúa. México. 1979.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Trillas. Décima edición. 1994.

Ley Federal del Trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. 1995.

Ley Federal sobre Metrología y Normalización. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. 1995.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Porrúa. Trigésima novena edición. 1999.

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. 1997.

Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. 1998.

Normas Oficiales Mexicanas relativas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

NOM-001-STPS-1993 (D.O.F. 08 de junio de 1994) Relativa a condiciones de seguridad e higiene en los edificios, locales, instalaciones y áreas de los centros de trabajo.

NOM-004-STPS-1994 (D.O.F. 31 de mayo de 1999) Relativa a los sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria, y equipo que se utilicen en los centros de trabajo.

NOM-005-STPS-1993 (D.O.F. 02 de febrero de 1999) Relativa a las condiciones de seguridad en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.

NOM-010-STPS-1993 (D.O.F. 08 de julio de 1994) Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se produzcan, almacenen o manejen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el medio ambiente laboral.

NOM-011-STPS-1993 (D.O.F. 06 de julio de 1994) Relativa a las condiciones de seguridad en los centros de trabajo donde se genere ruido.

NOM-015-STPS-1993 (D.O.F. 30 de mayo de 1994) Relativa a la exposición laboral de las condiciones térmicas elevadas o abatidas en los centros de trabajo.

NOM-017-STPS-1993 (D.O.F. 24 de mayo de 1994) Relativa al equipo de protección personal para los trabajadores en los centros de trabajo.

NOM-027-STPS-1993 (D.O.F. 27 de mayo de 1994) Relativa a señales y avisos de seguridad e higiene.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (D.O.F. 30 de junio de 1998).

*Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. (D.O.F. 05 de noviembre de 1982).

*Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (02 de junio de 1978).

DICCIONARIOS

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS: Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. UNAM. 1982.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS: Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. UNAM. 1982.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS: Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. UNAM. 1982.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS: Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VII. UNAM. 1982.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS: Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VIII. UNAM. 1982.

OTRAS FUENTES

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual del Inspector Federal del Trabajo. México. 1994.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual para la Inspección de las Condiciones de Trabajo. México. 1994.

A handwritten signature or set of initials in black ink, appearing to be 'Vib' with a large flourish extending to the right.