

669

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

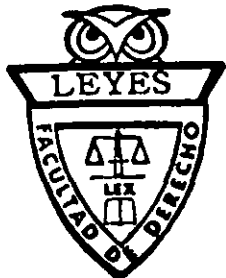
SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

NULIDAD DE ACTUACIONES EN LA DILIGENCIA
EFECTUADA POR EL INSPECTOR LOCAL DEL
TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARTHA ALEJANDRA OROPEZA LOPEZ

294663

DIRECTOR DE TESIS: C. LIC. LILIA GARCIA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.,

2001



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.

¶ DIOS gracias, por haberme dado la oportunidad de existir en compañía de mis seres queridos, y en especial a mi MADRE, con amor, cariño y respeto, que con su ejemplo de lucha constante me ayudo a lograr que mi meta profesional se hiciera realidad.

¶ MIS HERMANOS

Andrey Osvaldo, ejemplo de generosidad y constancia, entregado a su trabajo, fuente ontológica de su propio destino.

Luis Eduardo, por su valor humano, siempre dispuesto a una palabra de aliento, dedicado al esfuerzo para lograr el éxito y la comprensión.

A MI ABUELA

En testimonio de gratitud porque siempre me ha brindado su apoyo incondicional en todos los acontecimientos de mi vida.

A MIS SOBRINOS

Karla, Aarón, Karen, Andrea, Sebastián y Drew, porque han sido capaces de despertar en mi una ilusión, logrando hacer de mi una mujer llena de motivos y esperanza.

A MIS FAMILIARES, COMPAÑEROS Y AMIGOS DE SIEMPRE, por la fuerza e impulso constante que de una y de otra manera me ayudaron a concluir un objetivo más en mi vida.

INDICE

INTRODUCCION

Capítulo I

LINEAMIENTOS GENERALES

PAGINA

1.1.	Sujetos de la relación de trabajo.....	1
1.1.1.	Trabajador.....	1
1.1.2.	Patrón.....	3
1.1.3.	Intermediario.....	8
1.1.4.	Patrón sustituto.....	8
1.2.	Centro de trabajo.....	10
1.3.	Autoridad del trabajo.....	13
1.4.	Inspección del trabajo.....	17
1.5.	Competencia.....	20
1.6.	Actas.....	25
1.6.1.	Actas administrativas.....	27
1.6.2.	Actas de autoridad.....	31
1.6.3.	Actas de inspección.....	32
1.6.4.	Acta circunstanciada sobre condiciones generales de trabajo.....	35

Capítulo II

ANTECEDENTES DE LA INSPECCION

2.1.	Fuente internacional.....	43
2.2.	Fuente nacional.....	49
2.2.1.	Epoca colonialista.....	50
2.2.2.	Epoca independiente.....	51
2.2.3.	Epoca revolucionaria.....	56
2.2.4.	Epoca constitucionalista.....	59
2.2.5.	Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.....	66
2.2.6.	Reglamento de la Inspección Local del Trabajo de 1943.....	71

Capítulo III

MARCO JURIDICO

3.1.	La ubicación de la Inspección del trabajo dentro de la Administración Pública.....	73
3.2.	Integración de la inspección local del trabajo.....	77
3.3.	Funciones de la inspección local del trabajo.....	78
3.4.	El inspector local del trabajo.....	81
3.4.1.	Requisitos para ser inspector.....	82
3.4.2.	Deberes y atribuciones del inspector.....	84
3.4.3.	Obligaciones del inspector.....	87
3.4.4.	Prohibiciones, sanciones y responsabilidad del inspector.....	94
3.5.	Reglamentación jurídica del acta de inspección sobre condiciones generales de trabajo.....	108

Capítulo IV

ALCANCES JURIDICOS DEL ACTA CIRCUNSTANCIADA SOBRE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EFECTUADA POR LA AUTORIDAD LABORAL

4.1.	Formalidades del procedimiento.....	110
4.1.1.	Elementos de fondo.....	112
4.1.1.1.	Oficio de comisión.....	112
4.1.1.2.	Citatorio.....	116
4.1.1.3.	Procedimiento y elaboración del acta inspectiva.....	119
4.1.1.4.	Contenido material del acta.....	126
4.1.2.	Requisitos de forma.....	128
4.1.2.1.	Presentación del acta inspectiva.....	129
4.1.2.2.	Datos generales del centro de trabajo.....	130
4.1.2.3.	Documentación a revisar.....	131
4.2.	Efectos jurídicos de las actas de inspección.....	131

CONCLUSIONES

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

En el presente trabajo hacemos un análisis objetivo de todo lo que atañe al desempeño de la autoridad laboral a través de la elaboración de las actas de inspección.

El desarrollo parte desde los lineamientos generales de la materia como lo son: sujetos de la relación de trabajo, centro de trabajo, autoridad del trabajo, inspección del trabajo, competencia, actas, ya que todos estos conceptos intervienen en el tema que nos ocupa.

Además nos introduce a una serie de datos y conocimientos cuyo objetivo fundamental es, por un lado, ofrecer a los interesados un panorama general de la Inspección Local del Trabajo; su naturaleza jurídica, estructura, elementos, su función esencial considerada como la Institución encargada de verifica el cumplimiento de la normatividad laboral llevada a cabo mediante la práctica de visitas a los centros de trabajo, y por otro lado, un panorama histórico-jurídico ya que muchas de las características y efectos de la inspección no surgieron de manera espontánea, sino que son producto de acontecimientos reales , de una larga trayectoria que a través del tiempo nos otorga la posibilidad de comprender mejor el presente y los fundamentos jurídicos del mismo, y finalmente empleamos el método deductivo apoyándonos en tesis, criterios jurisprudenciales y con base en ellas intentar definir nuestra postura ideológica.

Es por ello, que en la práctica se presenta una variedad de inconvenientes al respecto mismas que son consecuencia de una ineficaz actuación del inspector y que refleja nuestra inquietud para que realice sus actuaciones apegadas al principio de legalidad ya que un exceso u omisión en el desarrollo de las actas implica que sea afectada de nulidad, circunstancias que se irán exponiendo durante el desarrollo de la tesis en el entendido de que si nuestras propuestas resultan congruentes con la realidad, se lleven a cabo y se pongan en práctica, esperando haber alcanzado la meta principal.

Ahora bien, procuramos que nuestros argumentos, conclusiones y de la doctrina analizada, se ponen a consideración del Honorable Sínodo, quien tendrá a bien examinar su contenido.

CAPITULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

1.1. Sujetos de la Relación de Trabajo.

En el campo de las disposiciones jurídicas están presentes ciertos elementos que son esenciales, por la importancia del análisis al tema, vemos la necesidad de abordar en este capítulo el estudio fundamental en el derecho del trabajo de los sujetos que ocupan nuestra atención con relación al levantamiento y seguimiento de las actas de inspección.

1.1.1. Trabajador.

La cuestión del nombre con que debe de conocerse a quien trabaja ha sido resuelta de muy diferentes maneras. Partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se dirigían, precisamente, a los obreros. Esta práctica sirvió inclusive, para calificar a nuestra disciplina como Derecho Obrero.

Otros nombres que suelen utilizarse son los de operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario, productor. El concepto más genérico se atribuye al de trabajador definido como "quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil".¹

¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I, Heliasta, Argentina, 1984, p. 313.

Tanto la ley de 1931 como la vigente, han definido al trabajador. En el artículo 3º de la ley anterior se señalaba “trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”.²

La ley vigente, más técnica lo define en el artículo 8º como “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”.

De tal definición podemos considerar los siguientes elementos:

- ✍ El trabajador siempre será una persona física (seres humanos);
- ✍ Persona física que presta un servicio a otra persona física o moral;
- ✍ El servicio será personal y no por conducto de otra persona;
- ✍ El servicio ha de ser de manera subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón. (Artículo 134 fracción III L.F.T.)

Consideramos otro elemento en la relación de trabajo siendo la retribución o remuneración que por su trabajo percibe quien lo presta.

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1991, p. 467.

Teniendo su fundamento en la ley en el artículo 20, estableciendo “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...”

El pago de salario es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo considerándose como un elemento a posteriori, entendiéndose como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Artículo 82 L.F.T.).

Por lo tanto consideramos que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado a otro, mediante una remuneración.

1.1.2. Patrón.

Al hacer referencia al patrón como sujeto de una relación de trabajo, flotan una serie de conceptos próximos.

La palabra patrón 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: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, 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.³

En el mundo de la Organización Internacional del Trabajo se menciona patrón, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

La doctrina nacional y extranjera hace algunas aportaciones interesantes.

Podemos mencionar las siguientes:

Juan D. Pozzo: “El empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución. “

Sánchez Alvarado: “Patrón es la persona física o jurídico colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada. “

³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 154.

Krotoschin: “Es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios. “

Manuel Alonso García: “Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación. “

Madrid: “Patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas. “ ⁴

La Ley Federal del Trabajo de 1931 lo definía como “toda persona física o moral que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo” (Artículo 4º) ⁵

La definición de la Ley Federal del Trabajo vigente señala en su 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 aquel, lo será también de éstos”, la cual difiere en función de la existencia de un contrato de trabajo, siguiendo técnicamente a la ley no afecta la validez de la relación laboral.

⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Op.cit., p.480.

⁵ Idem.

A dicho concepto podría hacerse alguna observación: se abstiene de destacar el elemento subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario.

Para la doctrina nacional por su parte, Néstor de Buen Lozano, se limita a dar un concepto “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución “. ⁶

Y utilizando un criterio dogmático lo clasifica de la siguiente manera:

a) Por su naturaleza jurídica:

- 1.- Personas individuales
- 2.- Personas jurídicas
- 3.- Patrimonios afectos a un fin

b) Por el tipo de actividad que desarrollan:

- 1.- Industriales
- 2.- Comerciales
- 3.- Agrícolas
- 4.- Mineras
- 5.- De servicios

c) Por su extensión:

- 1.- Empresa

⁶ *Ibidem.* pp. 281, 282.

2.- Establecimiento

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:

- 1.- De jurisdicción local
- 2.- De jurisdicción federal

e) Por su ubicación:

- 1.- Dentro de las poblaciones
- 2.- Fuera de las poblaciones

f) Por el número de trabajadores que empleen.

- 1.- Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)
- 2.- Empresas regulares (más de 100 y menos de 1000 trabajadores)
- 3.- Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante)

g) Por la finalidad que persiguen:

- 1.- Con fines de lucro
- 2.- Sin fines de lucro

Y aún cuando la ley no es muy clara al respecto consagra la figura de intermediario, patrón sustituto.

1.1.3. Intermediario.

La actual definición de la ley señala en su artículo 12 “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

El intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, es decir, realiza funciones de mandatario, gestor o agente de negocios.

De la disposición legal, se observa que atiende más a la relación laboral que a la voluntad de las partes, al respecto consideramos que los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en los centros de trabajo beneficiarios. El artículo 10 de la ley, en su segundo párrafo, prevé esa posibilidad.

1.1.4. Patrón Sustituto.

El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal como una de las formas que el Derecho Mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida. Los antecedentes de la subrogación parece

encontrarse en el derecho moderno francés, particularmente en el Código Civil de 1804 que regula el pago de subrogación, y de allí fueron tomadas por las legislaciones hispanoamericanas. ⁷

“La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo “. ⁸

La ley no nos da el concepto de sustitución de patrón, para el profesor Néstor de Buen, la sustitución patronal supone los siguientes elementos:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento;
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona o grupos de personas;
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución (Artículo 41 L.F.T.)⁹

⁷ Ibidem., p. 485.

⁸ DAVALOS MORALES, JOSE. Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1994, p. 101.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Op.cit., p.486.

En realidad la sustitución patronal transfiere derechos, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

Establece el término de seis meses por lo que se pretende que no se guarde silencio sobre la sustitución para que sea efectiva la responsabilidad solidaria y en tanto no se notifique, tan responsable será uno como el otro y sin limitación temporal alguna.

1.2. Centro de Trabajo.

Con frecuencia se confunde al patrón con la empresa, a pesar de tratarse de dos conceptos diversos. Un tema apasionante del derecho del trabajo lo constituye el de empresa. En el tercer Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo celebrado en Sevilla, España (30 de septiembre al 3 de octubre de 1970, memoria en dos tomos, publicada por la Asociación española de derecho del trabajo, Servicio de Publicaciones del Ministerio del Trabajo, Madrid). De ella sólo nos interesa, revelar su participación en la relación jurídica laboral.

El concepto de empresa es variable:

En sus acepciones en el Diccionario de la Real Academia Española se afirma que empresa es una entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a actividades industriales,

mercantiles o de prestaciones de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad.

Para Baltasar Cavazos y Francisco Breña, comentaristas de la ley en el artículo 16 se personaliza a la unidad económica para fines del derecho laboral y no a las personas usuales en los términos del Código Civil y leyes mercantiles.

De la Cueva señala, tomando de la definición de Paul Durand (que la empresa es la unidad económica de producción) establece que es la unidad técnica de producción.¹⁰

La Ley Federal del Trabajo menciona de manera específica el concepto de empresa, pero refiere una clasificación entre empresa y establecimiento, señalando en su artículo 16, con un criterio eminentemente económico, que empresa “es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”.

La ley menciona al establecimiento como 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. Para nuestra materia sólo interesa que el establecimiento es una extensión del centro de trabajo, contando con los mismos beneficios y derechos.

¹⁰ *Ibidem.*, p. 490.

Esta definición, en nuestra legislación, representa poca utilidad en la relación obrero-patronal, ya que es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjugación de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes, entendido así, el concepto aporta interés a nuestra materia: Empresa es el centro de trabajo.

En el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral en el artículo 2o fracción V establece:

“ 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, y“

En nuestra opinión consideramos que tal concepto es más amplio y más acorde con la propia Ley Federal del Trabajo, donde se abarca no solamente empresa y establecimiento ya que abarca cualquier instalación donde se labore, no precisamente que cuente con una estructura jurídica o constitución formal que pueda ser objeto de inspeccionarse.

1.3. Autoridad del Trabajo.

La palabra Autoridad viene del latín *auctoritatem* que significa “derecho y poder de mando y hacerse obedecer”.¹¹

Otra acepción importante de la palabra autoridad es la siguiente: “Es aquel sujeto que tiene la potestad que enviste una persona o corporación para dictar leyes, aplicarlas o ejecutarlas, o para imponerse a los demás por su capacidad e influencia. Además también, es considerada como la facultad y el derecho de conducir y hacerse obedecer de ciertos límites preestablecidos”¹²

Las autoridades laborales tienen determinadas funciones que la misma ley establece, pero además ejercen atribuciones en el área de trabajo, podemos decir que las autoridades realizan un papel importante dentro del ámbito social porque fungen como funcionarios ejerciendo actividades administrativas y, por otro lado, son los mediadores de los conflictos laborales entre trabajadores y patrones.

Autoridad como su nombre lo dice: “Es la potestad, la facultad que cada pueblo ha establecido bajo un ordenamiento jurídico supremo que es la Constitución, que lo otorga a un sujeto para que rija y gobierne, a través de leyes, ya haciéndolas observar, por medio de la administración de la justicia. Esta persona va a tener poder sobre otra que este subordinada y a la vez va a

¹¹ Gran Enciclopedia Larousse, Tomo I, Planeta, España, 1980, p. 861.

¹² Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo I, Driskill, Argentina, 1968, p. 979.

tener investidura de poder, mando o magistratura".¹³

En el transcurso del tiempo se ha observado en la sociedad que dentro de toda actividad en común, se necesita la dirección y jerarquía de un individuo que posea de cierta autoridad para poder desenvolverse dentro del poder jurídico.

La necesidad de poder se percibe, porque si no hay una persona con don de mando, o estaremos frente a un gobierno anárquico.

Pero todos los seres humanos necesitamos de una autoridad que sea capaz de llevar a cabo la función social.

El Superior Jerárquico considerado como autoridad, ejerce una función que deriva de la natural necesidad de un principio directivo del orden social. Es manifestado como una fuerza moral, como un llamamiento que se dirige a los seres racionales y libres.

Existe la relación armónica entre autoridad y el subordinado como una exigencia de la sociedad misma y la libertad humana, ya que esta doctrina de la autoridad no se opone a la plena responsabilidad con que los hombres pueden elegir a las personas investidas de la función de autoridad o decidir libremente sobre las formas de gobierno o los ámbitos en que la autoridad será ejercida.

¹³ FERNANDEZ VAZQUEZ, Emilio. Diccionario de Derecho Público Administrativo. Constitucional. Fiscal, Astrea, Argentina, 1981, p. 64.

En la mayoría de los casos la autoridad laboral es reconocida en el derecho del trabajo como aquella persona que es competente para realizar atribuciones encomendadas en la Ley Federal del Trabajo.

La Autoridad Laboral, tiene una misión importante que es ejercer la justicia social en las relaciones laborales de los trabajadores y patrones. Esta puede exigir y realizar lo que fuere necesario para el bien común.

Con frecuencia la persona investida de autoridad debe ser prudente y justa, debe concertar siempre el bien y nunca olvidar que manda a hombres libres que tienen responsabilidad personal.

Por otro lado, los integrantes de la sociedad deben respeto y obediencia a quien este investido de autoridad.

El hombre se caracteriza por ser un ser social por naturaleza y por tanto debe vivir en sociedad. No existe ninguna comunidad de hombres que puedan conservarse sin jefe que ordene y mande a todos y a cada uno, con un mismo impulso que se encamina a lograr un bien social. Por eso decimos que es necesaria la existencia de la autoridad para que dirija un grupo de individuos logrando un objetivo, que es el bienestar social de cada uno de ellos.

Las autoridades laborales son aquellas personas que ejercen funciones administrativas logrando establecer el equilibrio de los conflictos obrero-

patronales.

Buscando soluciones con el único fin de lograr el bienestar social, en el Derecho Laboral es primordial su existencia para establecer el orden y mantener la justicia social.

La Ley Federal del Trabajo menciona cuales son las Autoridades Laborales y nos dice:

Artículo 523. “ La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI A la Inspección del Trabajo;
- VII A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII Al Jurado de Responsabilidades”.

Podemos establecer cómo define el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral a la autoridad del trabajo en su artículo 2o fracción IV:

“IV. Autoridades del trabajo: Los órganos o unidades administrativas, federales o locales, que cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar sanciones en los casos que procedan; “

Asimismo, en nuestra legislación no existía regulación que señalará el concepto laboral, constituyendo una enorme laguna para los estudiosos del derecho.

1.4. Inspección del Trabajo.

Considerando a la Inspección como la figura que nos ocupa tiene diversas aplicaciones en el ámbito jurisdiccional, por eso es importante el significado que se le dé a tal actividad administrativa.

“Inspección es considerada como la acción y el efecto de inspeccionar, cargo y cuidado de velar sobre alguna cosa”¹⁴

¹⁴ Gran Enciclopedia Larousse, T. VI, Planeta, España, 1980, p. 26.

Se trata en definitiva de un reconocer, un examinar para obtener un dato, una información, que no es del conocimiento público general. Puede decirse que el fin que motiva toda la inspección es la búsqueda de comprobación del conocimiento que es desconocido.

Los Tratadistas del Derecho Administrativo Laboral se refieren al tema, pero sin darle importancia, dando el contenido genérico de la actividad de la inspección, pero no lo estudian con detalle.

Al decir de Stambler: "el derecho sólo puede convertir en realidad las aspiraciones que le son enunciadas cuando disponen de poder bastante para imponerlas. Cualquiera que sea el matiz con que ingrese el concepto de coacción en el derecho, dicha coacción debe ser una nota esencial del mismo. En el Derecho Civil resulta suficiente la acción que ejerce el particular ante la justicia para el Derecho del Trabajo este único recurso hace ilusoria la vigencia de sus normas. En consecuencia el Estado tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral".¹⁵

Guillermo Cabanellas considera a la Inspección del Trabajo como un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales con la finalidad de obtener prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y el equilibrio social.¹⁶

¹⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XVI, Driskill, Argentina, 1982, p.53.

¹⁶ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. IV, Heliasta, Argentina, 1989, página 441.

El Tratado de Versalles da un enfoque de lo que es la Inspección del Trabajo en el inciso 9 del artículo 427 dice que “Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección, en el que participarán las mujeres, a fin de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores”. Este es a su vez uno de los principios incorporados en el artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.¹⁷

La Confederación General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo adopta el 11 de julio de 1947 el convenio denominado C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, conteniendo diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, el cual fue adoptado por 45 países, once de ellos reservándose su aprobación.¹⁸

Este ordenamiento es muy importante dentro de la inspección porque nos da el antecedente en esta área, destacando la importancia del servicio que debe otorgar el Estado a los Trabajadores.

En México la Inspección Laboral se regula por la Ley Federal del Trabajo en los Artículos 540 al 550 y por el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de octubre de 1988.

¹⁷ Enciclopedia Jurídica Ormeba, T. XVI, Op.cit., p. 56.

¹⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Porrúa, México, 1985, p. 136.

Considerando a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social como un organismo que pertenece a la Administración Pública Centralizada.

El concepto más acertado del término Inspección de Trabajo es: “La Institución encargada de vigilar el cumplimiento de las leyes protectoras de trabajo y en México es un órgano integrado por la Administración Pública Centralizada; Federal o Local, dependiente del poder Ejecutivo”.¹⁹

Desprendiendo los elementos que integran este significado, la Inspección es considerada como una institución, una figura jurídica dentro del Derecho Administrativo del Trabajo ordenada como un todo organizado que tiene objetivos como son vigilar y observar las condiciones de los trabajadores en los centros de trabajo, defendiendo las prerrogativas de los obreros.

1.5. Competencia.

Para los efectos entendemos por competencia la capacidad de una autoridad para conocer sobre una materia o asunto.

A su vez, Cipriano Gómez Lara recuerda que la idea de competencia no es exclusiva del derecho procesal sino que se refiere a todo el derecho público y la define como el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un

¹⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual para la inspección de las condiciones de trabajo, STPS, México, 1994, p. 3.

órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones.²⁰

La competencia es, por naturaleza, divisible. Se trata básicamente, de un problema de distribución de trabajo motivado por el incremento de los conflictos a partir del desarrollo social.

- ✍ **Por materia.-** Carnelutti dice que la naturaleza de la litis o del negocio puede ser relevante a los fines de la competencia, bajo dos aspectos: cualitativo o cuantitativo. El cualitativo atiende a la materia (sujetos, objetos y causa) y el cuantitativo, sobre la materia predomina el interés expresado en dinero.
- ✍ **Por grado.-** Atiende a la jerarquía del órgano jurisdiccional (Instancias para garantizar una solución imparcial).
- ✍ **Por territorio.-** La facultad de conocer de los conflictos que se producen en determinado territorio.
- ✍ **Por cuantía.-** La distribución de la competencia en razón de la importancia económica.
- ✍ **Objetiva y subjetiva.-** Objetiva corresponde al órgano y subjetiva al titular del órgano jurisdiccional.

²⁰ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Segunda edición, Harla, México, 1979, p. 155.

Por lo que se refiere a nuestro tema, la Ley Federal del Trabajo de 1970 señala en su artículo 523 fracción VI a la Inspección del Trabajo, como la autoridad laboral encargada de aplicar las normas en sus respectivas jurisdicciones y conforme al orden señalado es de competencia exclusiva de la autoridad laboral, los asuntos exceptuados en el artículo 527 y nos dice:

Artículo 527. "La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales

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

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas

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

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

“Francisco Lerdo de Tejada señalaba que autoridad competente es aquella que posee investidura legítima y emite un acto o resolución creadora de una situación jurídica concreta derivada de la aplicación de una ley o un caso concreto. Este acto o resolución necesariamente entraña una decisión o comportamiento de autoridad, cuya eficacia o validez perjudique derechos o intereses particulares”.²¹

Así debe de entenderse a partir del texto del artículo 16 Constitucional: “Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente...”

Al respecto la Ley Federal del Trabajo es precisa al determinar la competencia constitucional de la autoridad laboral, pero en la práctica el inspector local del trabajo se enfrenta a circunstancias en que el centro de trabajo visitado aduzca ser de jurisdicción federal por lo que procederá a recabar todos los datos necesarios como son: objeto social, actividad,

²¹ Cfr. J. KAYE, Dionisio. Aplicación Práctica de la Ley Federal del Trabajo en la Administración de Personal, IEE, México, 1977, p. 321.

productos elaborados, materias primas, equipo y maquinaria, proceso productivo, los cuales quedarán asentados en el acta a efecto de que la Inspección del Trabajo determine la competencia.

1.6. Actas.

La denominación acta viene del latín *actus*, que significa “la relación escrita de lo tratado o acordado en una junta. Certificación en que consta la elección de una persona para cierto cargo”.²²

El acta es considerada como un documento donde se va a detallar todo lo que ocurre en una junta, un acto de autoridad o simplemente la relación de hechos de una visita domiciliaria por una autoridad competente.

Acta expresa propiamente todo cuanto se hace o se dice, se conviene o se pacta. En este sentido, el vocablo latino significa actos o hechos, actas o documentos.

En derecho, la nomenclatura acta viene a ser la reseña escrita, fehaciente y auténtica de todo acto reproductor de efectos jurídicos.

Acta como su nombre lo dice va a ser el documento que tenga carácter público donde se van a constar todos los hechos que se observan en una junta, asamblea o inspección.

²² Gran Enciclopedia Larousse, Tomo I, Op. cit., página 93.

“Una acta tiene valor legal y fuerza obligatoria una vez que haya sido aprobada; autorizada por el secretario o actuario y visada en su caso por el presidente o autoridad que presenciare el acto “²³

El acta va a significar una constancia análoga de los hechos que suceden o de las razones expuestas en cualquier reunión: reseña escrita, fehaciente y auténtica de todo acto reproductor de efectos jurídicos.

Estos documentos pueden referirse a actos voluntarios o contenciosos: Los primeros consisten en que la autoridad va a expresar su voluntad y los segundos van a resolver controversias o conflictos laborales.

“Las actas van a servir de antecedente en caso de que lo requiera el superior jerárquico y además se va dar fe pública de un hecho”.²⁴

Estos oficios sirven como constancia a las partes que intervienen en la cuestión laboral. Por lo tanto, en las actas se va a resumir todos los actos de autoridad en ejercicio de sus funciones conforme a los ordenamientos correspondientes.

Estos actos van a corresponder a actividades de los sujetos u órganos de la Administración Pública. Además para que sean actas con valor probatorio deben de reunir ciertos requisitos para que produzcan efectos jurídicos pertinentes.

²³ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo I, Op.cit., página 312.

²⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual del Derecho del Trabajo, STPS, México, 1982, p. 16.


Resumiendo, podemos decir que las actas van a ser los instrumentos donde se detallan los actos o hechos correspondientes a una reunión. Este documento es realizado por una persona que tiene fe pública para que sea válido, como pueden ser el inspector del trabajo, el servidor público o autoridad administrativa correspondiente.


1.6.1. Actas Administrativas.

Las actas administrativas son documentos públicos en los que se detallan los actos o hechos de funcionarios y servidores en ejercicio de sus atribuciones.

Los actos administrativos son los medios jurídicos por los cuales la Administración pública expresa su voluntad y lo hace efectivo.

El acto administrativo tiene los siguientes elementos:

-  **Sujeto.**- En las actas administrativas existen actos administrativos y los sujetos que los realizan son los órganos de la Administración. En su carácter de acto jurídico, el acto administrativo exige ser emitido por quien tiene aptitud legal.

-  **Voluntad.**- En todo acto administrativo este elemento debe estar formado por una decisión libremente manifestada.

✍ **Objeto.**- El acto administrativo debe ser determinado o determinable, posible y lícito. La licitud supone no sólo que el objeto esta prohibido por la ley, sino que esta expresamente autorizado por ella, salvo el caso de que la ley otorgue facultad discrecional a la autoridad administrativa para elegir y determinar el objeto del acto.

✍ **Motivo.**- Es el antecedente que lo provoca. Un acto administrativo esta integrado con este elemento cuando existe una situación legal o de hecho.

El acto administrativo estará legalmente motivado cuando se comprobó la existencia objetiva de los antecedentes previstos por la ley siendo suficientes para provocar el acto realizado.

✍ **Fin.**- La finalidad del acto es presentar las apariencias de la legalidad.

✍ **Forma.**- La forma son los requisitos que la ley señala como necesarios para la manifestación de la voluntad que genera la decisión administrativa.

“Al ocuparnos de la definición del acto administrativo se hace notar que consiste en generar, modificar o extinguir una situación jurídica individual o condicionar para un caso particular el nacimiento, modificación o extinción de una situación jurídica general”.²⁵

²⁵ FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo, Décima edición, Porrúa, México, 1987, p. 300.

Cuando decimos que el acto administrativo produce efectos jurídicos va a transformar situaciones individuales y generales.

Dentro de la tutela jurídica del Derecho Administrativo del Trabajo, las autoridades pueden proceder oficiosamente o bien a solicitud de parte, denuncia de los trabajadores, para que se dicte la resolución correspondiente por la autoridad competente y engendrándose de tal manera el acto administrativo para que produzca efectos jurídicos; cuando se concluye con ésta acción se elaboran las actas administrativas donde se van asentar los resultados de todo lo que sucedió en la reunión.

Los actos administrativos también son considerados como “toda declaración de un órgano del estado en ejercicio de la función administrativa caracterizada por un régimen jurídico, que excede la órbita del Derecho Privado y que genera efectos jurídicos individuales directos en relación con terceros “. ²⁶

Los actos son empleados en dos sentidos:

- ✍ Como la actividad de los sujetos u organismos de la Administración Pública.
- ✍ Como decisiones o normas emanadas del Derecho Administrativo Laboral.

²⁶ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledot Perrot, Argentina, 1986, p. 76.

Los tratadistas se inclinan por el segundo criterio porque piensan que el primero se refiere a un hecho administrativo que significa la ejecución material de una decisión.

Por otro lado decimos que en las actas administrativas hay decisiones de una autoridad administrativa, en el ejercicio de sus atribuciones.

Una acta administrativa se va a entender como toda declaración, decisión o disposición en un documento expreso, tácito, unilateral o bilateral según sea el caso.

Cuando se vayan a señalar todos los actos o hechos deben ser por funcionarios en ejercicio de sus funciones, éstos deben tener fe pública para que tengan validez en cuanto a los efectos jurídicos.

En las actas administrativas se van a señalar los actos considerados como medios jurídicos por los cuales la Administración Pública expresa su voluntad.

Finalmente decimos que las actas administrativas son formuladas por autoridades administrativas laborales en ejercicio de sus funciones y que tienen fe pública, donde se va a asentar disposiciones, declaraciones y decisiones de un suceso relativo a los ordenamientos laborales; éstos documentos van a tener un carácter eficaz y van a tener validez para los sujetos, además el acta administrativa es aquella en que se dejan asentados

los resultados de la función administrativa a efecto de señalar los hechos u omisiones.

En síntesis opinamos que todas las actas administrativas tienen ciertas características que las hacen válidas, son rendidas por servidores públicos, además que poseen fuerza obligatoria para los subordinados: Pueden ser de diversos tipos y se elaboran por causas contenidas por la misma ley.

1.6.2. Actas de Autoridad.

En nuestro análisis debemos hacer notar la definición de las actas de autoridad como aquellas que se extienden por un funcionario público en ejercicio de sus atribuciones y con los requisitos establecidos por la ley.

Las actas provienen de actos de autoridad, también son llamados de imperio, que son los que la Administración Pública realiza normalmente para el cumplimiento de sus funciones jurídicas esenciales. ²⁷

En los actos de autoridad, el Estado es el encargado de dictar órdenes, prohibiciones, reglamentaciones, en una palabra imponiendo unilateralmente su voluntad.

Cuando realizan actos de autoridad están cumpliendo o ejecutando leyes o reglamentos administrativos en beneficio de los particulares.

²⁷ Ibidem., p. 80.

Las actas de autoridad presentan ciertos requisitos que corresponden a los acontecimientos previstos en una reunión o asamblea. Estos van a realizarse a través de funcionarios públicos en ejercicio de sus funciones.

En síntesis decimos que en las actas administrativas se señalan actos realizados por autoridades administrativas en ejercicio de sus atribuciones contenidas en la ley laboral.

1.6.3. Actas de Inspección.

Después del análisis de las actas debemos hacer referencia a los documentos de inspección, parte fundamental de nuestro estudio.

Podemos considerar de suma importancia la conceptualización del acta de inspección.

Es la reseña en donde se destaca punto por punto los acontecimientos circunstanciados desarrollados conforme a la normatividad vigente en el tiempo en el que el acta fue elaborada; donde se hacen constar las deficiencias y las condiciones en que se encuentran en un tiempo determinado. Además es la certificación de los actos u omisiones certificados por el Inspector en determinado centro de trabajo, el Inspector es designado por el Director General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y adquiere fe pública en los casos en que la ley señale.

Podemos decir que acta es un documento escrito, en el que se hace la relación más o menos explícita de los sucesos que fueron tomados en la visita inspectiva, además tienen valor legal y fuerza obligatoria, una vez que haya sido aprobada y revisada por autoridades facultadas para ello, en que pronunciaré el acto. En donde se van a constar hechos conciliatorios y verbales, ya sean de carácter judicial o administrativo.

También es un documento escrito en el que se hace la relación de todo lo que se revisa. Son además los hechos circunstanciados en los que se anota todo lo referente a lo que se observa en los centros de trabajo.

Todas las actas son documentos públicos rendidos por las autoridades administrativas competentes. En materia de trabajo son los inspectores locales del trabajo quienes se encargan de rendir los resultados.

Las actas de inspección deben de reunir ciertos requisitos de fondo y de forma que más adelante estudiaremos.

Los inspectores deben de seguir los lineamientos marcados en la Ley Federal del Trabajo, atendiendo las condiciones que se encuentran en los centros de trabajo, levantando la correspondiente acta circunstanciada de inspección.

Las actas de inspección, son aquellas en que se constan los hechos certificados por autoridades laborales en ejercicio de sus atribuciones, las

cuales se tendrán por ciertas mientras que no se demuestre lo contrario.²⁸

En este tipo de actas se observa que todo lo que se manifieste por el funcionario público es válido, mientras que la parte afectada no exprese que hay violaciones en sus derechos.

Finalmente decimos que después de analizar los conceptos y a través de su desenvolvimiento, ya tenemos un criterio general de las actas de inspección.

Considerándolas como documentos públicos donde constan actos u omisiones de una visita en los centros de trabajo levantadas por funcionarios públicos laborales que tienen fe pública llamados inspectores del trabajo.

De todas estas definiciones encontramos que una acta de inspección proviene de un acto de una autoridad, de una acción administrativa, en donde el inspector va a realizar una revisión exhaustiva de la documentación y de las condiciones de trabajo del centro de trabajo que se trate.

²⁸ Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual del Derecho del Trabajo, Op.cit., p. 16.

1.6.4. Acta circunstanciada sobre Condiciones Generales de Trabajo.

En términos jurídicos podemos decir que los artículos 542 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo y la 13 fracción IX del Reglamento de Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal, impone como una de las obligaciones de los inspectores del trabajo elaborar un acta por cada inspección que se practique; en ella deberán de intervenir los trabajadores, el patrón, dos testigos de asistencia y los integrantes de las comisiones que correspondan.

En la acta circunstanciada deberá hacerse constar las violaciones o deficiencias a las normas de trabajo que en su aplicación detecten los inspectores como resultado de la visita que se practique, estableciendo las medidas necesarias para su corrección.

El contenido del acta dependerá del tipo de inspección que se realice, debiendo reunir los elementos de fondo y requisitos de forma establecidos por las disposiciones legales.

Como consecuencia de lo anterior, destaca entre las actividades que realiza la inspección local del trabajo, las relacionadas con la ejecución de las inspecciones que cotidianamente lleva a cabo el personal inspectivo adscrito a la Dirección General de Inspección Local del Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, a los diferentes centros de trabajo, tales

diligencias se harán constar en el acta correspondiente, existen legalmente varios tipos de inspección.

En resumen y conforme a lo señalado en el capítulo IV del Reglamento de Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal serán:

Inspección ordinaria

Es aquella que se práctica periódicamente, atendiendo al programa de la inspección para supervisar que en cada centro de trabajo se cumplan con las normas de trabajo y para verificar la corrección de deficiencias o violaciones laborales que se hayan detectado.

Inspección extraordinaria

Son las que se llevan a cabo fuera del programa y procede cuando los inspectores sean requeridos para ello por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones o deficiencias a las normas de trabajo.

Se llevan a cabo en cualquier tiempo a petición de otras autoridades o dependencias del sector laboral, tales como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, por uno o varios trabajadores, sus sindicatos o el patrón.

El alcance de las inspecciones puede abarcar la totalidad de las condiciones generales de trabajo o algún aspecto específico, cuyo objeto sea vigilar el cumplimiento de la norma laboral, en el entorno de la competencia de la inspección.

La Dirección General de Inspección Local del Trabajo del Gobierno del Distrito Federal de conformidad con los artículos 541 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo y 13 fracción IV del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal entrega el anexo que contiene la descripción de los libros, registros u otros documentos que deberán presentarse al efectuar el levantamiento del acta circunstanciada sobre condiciones generales de trabajo y son los siguientes:

Información general

En el acta se cita la información general del centro de trabajo consistente en el objeto social, actividad real, registro federal de contribuyentes, número de registro patronal ante el IMSS (riesgo de trabajo y giro), número de trabajadores (hombres, mujeres), sindicato (nombre, central a la que pertenece), domicilio fiscal, capital contable actual, cámara patronal (registro).

Trabajo de menores

Se requiere la presentación de certificado de aptitud laboral para mayores de 14 años y menores de 16 años, nómina, recibos de pago y registros de asistencia, constancia de estudios.

Trabajo de mujeres en estado de gestación o lactancia

Se requiere la presentación de nóminas, registro de asistencia, certificados de incapacidad (pre y postnatal).

Contratación

Se presentarán contratos individuales (tiempo determinado, indeterminado, obra determinada).

De regir contrato colectivo se observará la fecha de depósito ante la autoridad laboral correspondiente.

De regir contrato ley, se verificará ante quien fue celebrado el convenio (sindicatos de patrones o trabajadores, rama industrial y ante que entidad federativa o zona económica se rige).

Reglamento Interior de Trabajo

Se requiere el ejemplar del reglamento interior de trabajo, convocatoria para la integración de la comisión, comprobante de depósito ante la autoridad laboral.

Salarios y descuentos

Se requiere la presentación de nóminas, registros de asistencia, recibos de pago firmados por los trabajadores a efecto de verificar la justificación en caso de descuentos.

Jornada de trabajo y tiempo extraordinario

Se requiere la presentación de nóminas, recibos de pago firmados por los trabajadores, tarjetas de asistencia o registro de entradas y salidas a efecto de verificar la jornada diurna, nocturna o mixta y en caso de que la jornada de trabajo se prolongue por circunstancias extraordinarias se le retribuyan al trabajador.

Aguinaldo

Se requiere la presentación de nóminas, recibos de pago del mes de diciembre inmediato anterior, a efecto de comprobar el monto, la fecha de pago y en su caso la parte proporcional.

Vacaciones y días de descanso semanal y obligatorio

Se requiere recibos de pago, cuadro general de antigüedades, rol de vacaciones a efecto de verificar el número de días y fechas programadas para el goce de las mismas, el pago de la prima vacacional y que los días correspondientes sean continuos.

Se verificará que los trabajadores hayan disfrutado del descanso semanal con goce del salario íntegro y los obligatorios (1 enero, 5 febrero, 21 marzo, 1 mayo, 16 septiembre, 20 noviembre, 1 diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, 25 diciembre, el que determinan las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral).

Participación de utilidades

Se requiere la documentación anual del impuesto sobre la renta señalada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a efecto de verificar el número de trabajadores beneficiados, así como el proyecto que determina la participación de cada trabajador y el acta de la comisión revisora.

Pagos efectuados por la empresa

Se requiere tarjeta de afiliación al IMSS, nóminas, relación sellada de

pagos, altas y bajas del último período.

La relación de los últimos pagos INFONAVIT-SAR, a efecto de verificar las aportaciones de cada trabajador en la cuenta individual.

Nóminas y comprobante sellado del último pago realizado al FONACOT, a efecto de confrontar si se realizan descuentos por tal concepto.

Capacitación y adiestramiento

Se requiere presentación de documentación comprobatoria de la constitución de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento (formato DC-1), presentación de planes y programas (formato DC-2), constancias de habilidades laborales (formato DC-3, DC-4).

Dentro de las obligaciones del patrón se establece de conformidad con el artículo 132 fracción XV de la ley, proporcionar capacitación y adiestramiento.

Por otra parte para dar cumplimiento a la misma se observarán los criterios administrativos establecidos en el “ Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores” de fecha quince de abril de mil

novecientos noventa y siete. *ver anexos

Cuadro general de antigüedades

Se requiere cuadro general de antigüedades y acta de integración de la comisión a efecto de analizar que los puestos sean cubiertos escalafonariamente.

Otorgamiento de becas, alfabetización, fomento a las actividades culturales y deportivas

Son obligaciones del patrón, colaborar con las autoridades del trabajo y de educación a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, hacer por su cuenta los gastos indispensables para sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos (becas).

Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores proporcionando el equipo y útiles indispensables.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA INSPECCION

2.1. Fuente Internacional.

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud social y las causas que llevaron a la transformación política, social y económica; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrina, ordenamientos jurídicos, para comprender la institución conocida con el nombre de la inspección.

Con un sentido riguroso los antecedentes deberían limitarse al proceso que se inicia en el siglo XIX, lo que se ha dado en llamar revolución industrial.

Todo comenzó en Gran Bretaña, sin duda es el país donde se plantean los primeros problemas y donde hizo falta concebir soluciones prácticas adecuadas. En efecto donde se inició la industrialización. A fines del siglo XVIII y en unos pocos decenios se asiste a una evolución extraordinaria. El país se dota de numerosas fábricas, y una nueva economía industrial se desarrolla paralelamente a la economía tradicional, hasta entonces en gran parte agrícola y basada, por lo demás, en una multitud de talleres artesanales agrupados en gremios. El crecimiento del producto nacional es espectacular, al mismo tiempo se produce una transformación

del cuerpo social; la población que en 1801 era todavía mayoritariamente rural, reside cincuenta años más tarde, en más de la mitad, en las ciudades.

Es el mismo proceso que con algunas variantes va a iniciarse en Europa continental, el fenómeno del aumento rápido de la producción nacional y de transformación profunda de las estructuras sociales aparece más o menos similares en Alemania, Francia y en los países bajos.

La doctrina liberal defendida por los economistas de la época induce a una dura competencia que trae consigo salarios miserables para los obreros de las fábricas, condiciones de trabajo cada vez más penosas y, en caso de crisis, la perspectiva del paro sin ayuda alguna. El prodigioso crecimiento de las riquezas nacionales va acompañado de un desequilibrio profundo en su distribución. Mientras que los empresarios, propietarios de fábricas prosperan y llevan una vida holgada y hasta lujosa, el número de los trabajadores muy pobres no deja de aumentar.

El trabajo en las nuevas fábricas exige muy pocas calificaciones, se da empleo a mujeres y niños, lo que permite mantener unos salarios bajos, la jornada de 13 a 14 horas son anormales y los obreros hacen a veces hasta 15 y 16 horas, se trabaja seis días por semana, a veces siete, ya que el descanso dominical por tradición religiosa no siempre se respeta. El trabajo es duro y penoso, me atrevo a decir inhumano a causa de rusticidad de las primeras máquinas inadaptadas al hombre debido a la falta de dispositivos de seguridad.

En la Gran Bretaña, es donde se adoptan las primeras medidas, con la ley de 22 de junio de 1802, para proteger la salud física y moral de los aprendices y otros obreros, empleados en las fábricas de hilados y tejidos. El control de la ley se encomienda a aplicaciones benévolas que agrupan a personalidades locales, entre las cuales figuran eclesiásticos, magistrados e industriales retirados de los negocios. Por todo tipo de motivos, la aplicación es un fracaso, y en 1833 el Gobierno confía nuevamente su control a personas de alto rango a quienes se les encomienda a cada uno de ellos una región con verdaderas funciones de inspección.

El primer antecedente de vigilancia e inspección oficial de fábricas aparece en 1833, en Inglaterra, con la ley Althorp y de acuerdo al informe de la Organización Internacional del Trabajo, la ley inglesa de 1844 fijó el concepto moderno de la inspección del trabajo, deslindando sus funciones de las judiciales y reafirmando el carácter obligatorio de las visitas y sobre sus facultades. En la actualidad forma parte del Civil Service, organizado en divisiones geográficas con personal especializado.

En Alemania el industrial Schuchardt, propone en 1837, la institución de un servicio metódico de inspección de las fábricas. Las comisiones creadas para velar por la aplicación del reglamento de 9 de marzo de 1839 relativo al trabajo de los niños en las fábricas, integradas también por personalidades que colaboran a título benévolo con las autoridades locales de policía, tropiezan con una viva resistencia y sufren un nuevo fracaso. Hay que esperar hasta 1853 para que, como resultado de

numerosos informes administrativos, se instituya un sistema análogo al de los inspectores de fábricas británicos, y es hasta 1869 que se dicta la ley de Bismarck.

En Francia el 19 de mayo de 1864 se creó el cuerpo de Inspección del Trabajo, a fin de vigilar el trabajo de menores, desde dicha fecha las atribuciones del servicio se han extendido a través de importantes modificaciones hasta comprender los establecimientos industriales, comerciales, artesanos y cooperativos o sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, públicos o privados, laicos o religiosos, lo mismo tengan un carácter de enseñanza profesional o de beneficencia. Por decreto de 20 de octubre de 1950 y resolución del 6 de diciembre de 1954 se creó un centro de formación de los inspectores de trabajo.

En Estados Unidos de Norteamérica la estructura del servicio de la Inspección, recae en el Departamento Federal del Trabajo, coordina la acción; publicando en 1938 un manual para la formación de los inspectores, aconseja sobre las condiciones personales que debe reunir el funcionario y sus conocimientos de Derecho e Higiene del Trabajo. A través del punto IV del Plan Marshall de Asistencia Técnica ha incluido a los servicios de inspección del trabajo entre sus objetivos.

En 1938 se promulgó la Ley de Normas Equitativas del Trabajo que reglamenta la duración de la jornada, salario mínimo y empleos de jóvenes trabajadores en empresas dedicadas al comercio interestatal.

En el campo internacional se ha tratado de estudiar y convenir los principios generales y especiales, y los métodos que hagan un control uniforme de las normas protectoras del trabajo. Esta temática fue aprobada con anterioridad al Tratado de Versalles en la Conferencia de Berlín de 1890, en el Congreso de Zurich de 1897 y en el de París de 1900. En 1910 la Asociación para la Protección Legal de Trabajadores publica una memoria sobre la inspección del trabajo en Europa.

El tratado de Versalles en el inciso 9 del artículo 427 dice que cada Estado deberá organizar un servicio de inspección, en el que participarán las mujeres, a fin de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

Resulta así que en las primeras sesiones de la quinta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se dedican a considerar los principios generales para la organización de los servicios de inspección.

En el capítulo referente a la naturaleza de las funciones y poderes de la inspección se reseña como principales facultades y deberes las siguientes: visitar a cualquier horario a centros de trabajo; interrogar al personal de los establecimientos sin testigos; prohibición de revelar los secretos de fabricación que el inspector conozca en el ejercicio de su función; la obligación de dar aviso de todo accidente; el deber del inspector en estimular en el obrero la prudencia en el manejo de la máquina.

Respecto a la organización de la Inspección se recomienda que los inspectores deben estar sometidos a una autoridad nacional central y no local; los inspectores deberán residir en distritos industriales y subordinados a un inspector general; en la inspección deberán emplearse peritos médicos, mecánicos, etc., entre los que figuren mujeres con la misma autoridad que los hombres.

Respecto al personal se recomienda: cultura, cualidades morales; inamovilidad y buena remuneración y que presten sus servicios con carácter de prueba durante un tiempo. En su cuarto capítulo se trata de los informes de los inspectores teniendo importancia el artículo 5º, por el cual se recomienda que las actas de infracción laboradas por los inspectores tendrán valor probatorio mientras no se demuestre su falsedad.

En 1940 se reunió en Ginebra una Conferencia Técnica Preparatoria encargada de proyectar un convenio sobre la inspección del trabajo, pero la guerra mundial (1939-1945) impidió la continuación de ésta, volviéndose a tratar el tema en la tercera Conferencia de los Estados Americanos miembros de la Organización Internacional del Trabajo en 1946 con sede en la Ciudad de México.

En ésta última reunión se ratificó en líneas generales la recomendación de 1923, tratándose además la necesidad de la mayor competencia técnica, moralidad e imparcialidad en el personal de inspección.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 1947 se presentó a consideración un proyecto de convenio sobre la inspección del trabajo en la industria, el comercio, la minería y de transportes. El convenio lleva el número 81 y fue aprobado el 19 de junio de 1947.²⁹

El tiempo transcurrido entre el inicio de la revolución industrial, la aprobación de las primeras leyes protectoras y el establecimiento de las inspecciones del trabajo es, para el mundo obrero, una larga espera de la intervención del Estado en la reglamentación de las condiciones de trabajo y su control. Se comprende que todo el siglo XIX haya estado marcado por innumerables huelgas y tumultos surgidos espontáneamente de la miseria y que generaban a menudo revueltas violentas. Ha habido que esperar la creación de las primeras organizaciones sindicales para que se materialicen y se presenten oficialmente en programas de reivindicaciones, propuestas coherentes encaminadas a la elaboración de una auténtica legislación del trabajo y del control de las condiciones laborales.

2.2. Fuente Nacional.

Los primeros antecedentes que tenemos en nuestro país se remontan en los siglos de la colonia, cuando se menciona el período comprendido entre la conquista y la independencia, en las leyes de indias.

²⁹ Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XVI, Op.cit., pp. 54-57.

2.2.1. Epoca Colonialista

España creó el monumento legislativo más humano, cuya inspiración de las leyes se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel La Católica, destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos; las leyes de indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros.³⁰

Entre las disposiciones contenidas en dicha recopilación sobresale; la idea de la reducción de las horas de trabajo, la jornada de ocho horas (Ley VI del Título VI del Libro III de la recopilación de Indias), descansos semanales (Ley XVII en el Título I), el pago del séptimo día (Cédula de 1606 sobre alquileres de indios), la protección al salario, y en especial con respecto al pago en efectivo, oportuno e íntegro (Ley X, Título VII, Libro VI), la protección a la maternidad, la atención médica, el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios (Junta de 1512), los cuidados a las labores insalubres; habitaciones higiénicas y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades (Ley XIV, Título VII del Libro VI), el principio procesal de verdad sabida que operaba en favor de los indios (Ley V, Título X, Libro V), atención médica obligatorio (Real audiencia del 23 de marzo de 1785).³¹

³⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Porrúa, México, 1993, pp. 38,39.

³¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Op. cit., pp. 284-286.

Esta ideología con el paso del tiempo no cambio para beneficio del indígena, sino al contrario sufría vejaciones en contra de su integridad y en sus derechos laborales.

2.2.2. Epoca Independiente.

El 6 de diciembre de 1810, en la Ciudad de Guadalajara, Miguel Hidalgo declaró abolida la esclavitud, en su artículo 1º ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte;

Ignacio López Rayón, con sus Elementos Constitucionales de agosto de 1811, suprimió los exámenes de artesanos, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España;

Morelos en los Sentimientos de la Nación, presentados al Congreso de Chilpancingo, instalado el 14 de septiembre de 1813, en el punto 12 se indica que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto. El punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas. El Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, a instancia de Morelos,

establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38 en favor de todos los ciudadanos.

En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona (art. 12) que todos los habitantes de él (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo;

El Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, de 18 de diciembre de 1822, no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo;

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales;

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836 fue, por supuesto, omisa en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839.³²

Republicanos y realistas, federalistas y centralistas, diseñaron el nuevo Estado Mexicano. Nuestro país no fue ajeno a la situación de los trabajadores en el resto del mundo. Francia nos envió los Derechos del

³² *Ibidem.*, pp. 288, 289.

Hombre y del Ciudadano, con las ideas de un liberalismo asfixiante. Los movimientos de los proletarios en Francia, Inglaterra y Alemania, eran conocidos en la obscuridad de las fábricas; los principios sociales de la Iglesia Católica se difundían en algunos púlpitos por sacerdotes avanzados.

El proyecto de Constitución de 1842, prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones.

El Estatuto Orgánico Provisional del 23 de mayo de 1856, de Ignacio Comonfort, decretó la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores de 14 años.

El proyecto de Constitución del 16 de junio de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo.³³

No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la Independencia. Demasiado ocupados en la política de los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e

³³ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op.cit., p. 80.

industriales.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del general Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso constituyente en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856 a efecto de formular un proyecto de Constitución, dando como resultado la Constitución de 1857 en el proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia destacando Ignacio Ramírez puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló de recibir un salario justo y a participar en los beneficios de la producción; Ignacio Vallarta, hizo mención del artículo 17, relativo a la libertad de trabajo.³⁴

La declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno, al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y a la libertad de asociación. En dos ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables.

³⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Op.cit., pp. 290, 291.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo, el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y el primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio disponiendo: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos.

El día primero de julio de año trágico de 1906, el partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los

problemas político, agrario y de trabajo. En éste último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo. ³⁵

2.2.3. Época Revolucionaria.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no-reelección. Una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su ley fundamental, del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó Constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario, de él nacieron la nueva Constitución de 1917, primera declaración de derechos sociales de la Historia.

Nació la declaración de derechos sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller, nace como

³⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op.cit., pp. 40-42.

un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores. Antes de esos años solamente existía el derecho civil, para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución, casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo:

El 8 de agosto en Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, descanso semanal y se prohibió la reducción en los salarios.

El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos.

El 19 de septiembre en Tabasco se fijó salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo, se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones.

En Veracruz, el 7 de octubre Manuel Aguirre Berlanga publicó el

decreto que merece al título de primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista. El 19 de octubre de 1914 Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado estableciéndose la jornada de trabajo máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera, creación de las Juntas de Conciliación y arbitraje, reglamentó instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. La ley del trabajo reconoció y declaró algunos principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución.

Conviene mencionar el proyecto de ley del contrato de trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany, un proyecto que reguló los contratos individual y colectivo de trabajo.

En el Estado de Coahuila en 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Míreles dentro de los departamentos gubernamentales creó una sección de trabajo y al mes siguiente una ley inspirada en el proyecto Zubarán y en la ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo, su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignarán las normas sobre participación obrera en las utilidades.³⁶

³⁶ *Ibidem.*, pp. 43-46.

2.2.4. Epoca Constitucionalista

En un intento de socialización de la vida, la ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución:

- ✍ El derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social;
- ✍ El trabajo no puede ser considerado como una mercancía;
- ✍ Las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios;
- ✍ Las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.³⁷

El Artículo 123 Constitucional tiene bases sólidas que nos sirven como antecedente en el nacimiento de la inspección laboral, por que refleja el aspecto normativo de una institución que engloba el Derecho del Trabajo.

³⁷ *Ibidem.*, p. 46.

La Constitución fue un proyecto de ley por parte de la Comisión de los Constituyentes. El Anteproyecto se sometió a la consideración de numerosos diputados y una vez depurado se turnó a la comisión respectiva. A este trabajo no se le hicieron modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes. De este modo México se convirtió como el primer país que dio rango constitucional a las garantías sociales.

El Artículo 123 en su texto original nos dice: La Constitución Mexicana promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores es el resultado de la lucha de la clase obrera.

Este artículo propició largas discusiones de los diputados que analizaron los reclamos de la clase trabajadora, que dieron origen a los derechos consignados. Además este documento fue el resultado de muchos principios y la comisión trató de conservar la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, adicionó otras y dispuso algunas fracciones nuevas.

En cuanto al proyecto del artículo 5º, el 123 contiene la regulación obrero patronal, cuya finalidad trata de armonizar el capital y el trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que se encuentran los trabajadores.

La Carta Magna no ha sido estática en sus disposiciones, por eso hay reformas que conforme pasa el tiempo van cambiando sus instituciones. Por lo tanto la Constitución es considerada como una organización y orden normativo hecho de cambios sociales.

Por el contrario sabemos que las constituciones se van haciendo y son consideradas como el resultado del diálogo continuo entre la realidad y la norma. La realidad es dinámica y se modifica de acuerdo a las necesidades y las aspiraciones del pueblo.

Podemos decir que el primer texto del Artículo 123 respondió a las inquietudes generadas durante los años anteriores de que fuera aprobada.

Debiendo destacar que la Constitución es obra de la Revolución que le dio vida.

El texto original de tal ordenamiento se basó en las corrientes de la época y durante el proceso revolucionario el Constituyente de Querétaro, lo elaboró con gran pasión y con espíritu abierto al porvenir, prueba de ello es que las treinta fracciones con que contó este ordenamiento de 1917, se basan en los principios de los trabajadores.

Otro punto importante fue el 21 de mayo de 1911 cuando se creó la Secretaría de Comercio en substitución de la de Fomento. En medida que transcurrían los años las funciones que le fueron encomendadas: el trabajo

comercial, el trabajo minero, el trabajo industrial o fabril, la estadística general, las instituciones y congresos relacionados con el mejoramiento de las condiciones de los obreros.

En 1917 mediante un decreto se dio origen a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo y a una Dirección del trabajo, cuyas funciones se dividieron en las oficinas de la industria minera y de otras actividades no especificadas, de diversas profesiones, de informes sociales.

En este mismo año aparece la Inspección Laboral, pero no como institución sino como otra actividad o atribución sin el carácter de norma coercible y obligatoria para ésta Dependencia.

En este caso la inspección no fue tomada en cuenta de manera obligatoria, ya que sólo se mencionó como una atribución.

En la declaración de los derechos sociales, el texto constitucional se conservó intacto y fue hasta el 6 de septiembre de 1929 cuando fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación las primeras reformas al Artículo 123 sufriendo 37 modificaciones entre las más importantes destacan:

a) Las presiones que los trabajadores ejercieron para recibir un trato igual por parte de la ley, en lo relativo a la seguridad social al adicionarse la fracción XXIX para declarar de utilidad pública la Ley del Seguro Social

(Diario Oficial del 6 de septiembre de 1929).

b) La reforma a la fracción XVIII, consiste en hacer extensivo el derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, a quienes hasta el momento se les había negado (Diario Oficial del 31 de diciembre de 1938).

c) Como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo de 1929, se creó una jurisdicción federal laboral. Años después se adicionó la fracción XXXI para establecer un sistema competencial de doble aplicación (federal-local) de las normas de trabajo, a través de la determinación de las materias que excepcionalmente corresponde conocer a las autoridades laborales (Diario Oficial del 18 de noviembre de 1942).

d) Se trata de una modificación al texto de la fracción IV del apartado "B" quedó el segundo párrafo como sigue: "En ningún caso los salario podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República" (Diario Oficial del 27 de noviembre de 1961).

e) En un ambiente propicio para incorporarse el derecho mexicano, las tendencias internacionales para proteger a los menores trabajadores, se reformó, como parte de un paquete legislativo que incluyó siete fracciones, la fracción II del apartado "A", con el fin de generalizar todo tipo de servicios la prohibición del trabajo de los menores de 16 años después de las

diez de la noche (Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962).

f) Se reformó la fracción IX del apartado "A" para excluir lo que se refiere a la determinación de los salarios mínimos y destinarla a la pormenorización de un nuevo sistema del reparto de utilidades de las empresas para beneficio de los trabajadores (Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962).

g) Se adicionó la fracción XXXI del apartado "A", consignó una clasificación de las industrias por ramas industriales (Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962).

h) En la fracción XV del apartado "A" con una nueva redacción se incluyen las condiciones de seguridad e higiene, además de garantizar la vida y la salud de los trabajadores, también deberán proteger el producto de la concepción, cuando se trata de trabajadoras (Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974).

i) Se adiciona la fracción XXXI del apartado "A" para aumentar el listado de las industrias cuya competencia es exclusiva de las autoridades de la Federación (Diario Oficial del 6 de febrero de 1975).

j) Se creó una nueva fracción XIII para garantizar constitucionalmente el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento (Diario Oficial del 9 de enero de 1978).

k) Se adicionó la fracción del apartado "A", se estructuró su forma y se incluyeron las ramas vidriera, maderera básica y tabacalera. Además se declaró la competencia exclusiva de las autoridades federales en cuanto a capacitación y adiestramiento, de seguridad e higiene auxiliándose de las autoridades estatales cuando se trate de empresas de jurisdicción local (Diario Oficial de 9 de enero de 1978).

l) Se adiciona el proemio del apartado "A" con un párrafo inicial a fin de establecer para toda persona el derecho del trabajo digno y socialmente útil por medio de la creación de empleos y de una organización social para el trabajo (Diario Oficial del 1978).

El artículo 123 Constitucional tiene una serie de cambios que tienden a beneficiar a los trabajadores, además se ve la necesidad de crear nuevas reformas de acuerdo a la dinámica económica en que se vive en la actualidad, para mantener el equilibrio entre los medios de la producción con la sociedad.

Por eso hemos considerado de vital importancia este artículo en el análisis de la inspección laboral en cuanto a sus antecedentes, por que la Constitución de 1917 no lo menciona.

2.2.5. Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931.

La ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de código federal del trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente en la elaboración de la ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil, envió al poder legislativo un proyecto de código federal del trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu. Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se le dio el nombre de código sino el de ley. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente

debatido; y previo un número importante de modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. ³⁸

Es indispensable que los trabajadores como los empresarios, conozcan de manera eficaz las normas que han de regir sus relaciones mediante la misma ley, además que sistematiza las disposiciones que sirven al Estado para la elaboración del derecho.

El gobierno actual no puede formular la ley que norme la actividad del capital, sino en sentido protector para los trabajadores. Entonces la legislación del trabajo cuenta con características proteccionistas, además funda la relación del trabajo en el contrato libre autorizando la igualdad de las partes, el sistema de la servidumbre ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo.

Por otro lado decimos que el proyecto de la ley elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se ajusta a los preceptos del artículo 123 interpretando los logros de los trabajadores.

El proyecto ha procurado el respeto mediante todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar el poder público. También se busca por medio de una legislación el halago de alguna de las clases sociales en conflicto para solucionar los problemas suscitados entre los trabajadores y los patrones.

³⁸ *Ibidem.*, p. 54.

Se realizaron consultas sobre los diversos proyectos que estaban destinados a convertirse en ley para el Distrito Federal, así también se realizaron trabajos preparatorios del Proyecto de Ley Federal que se formó durante el gobierno interino del Licenciado Don Emilio Portes Gil, basándose en las opiniones de las clases obrera y patronal.

En el proyecto se establecieron principios para solucionar los conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando la fuerza pública en caso de resistencia.

Cuando se presentan sucesos que afectan al capital y el trabajo pueden revestir naturaleza más grave, y puede suceder que una de las partes se ha sometido a una disposición legal o que se acate una regla contractual, sino que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados por el uso.

También la Ley Federal del Trabajo de 1931 destaca que el arbitraje facultativo y obligatorio, ha ido ganando terreno como medio para la resolución de estas controversias que alteran gravemente la paz.

El Estado ya no se limita a cumplir su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía

de autoridad.

El conflicto de trabajo puede ser de naturaleza mixta y se ve la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir. En este caso las partes pueden someterse al arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción constitucional, pero sólo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

La reglamentación legal del trabajo garantiza un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de la clase trabajadora. Sobre la voluntad de los interesados puede crear otros derechos o ampliar los reconocidos en la ley. Mientras la promulgación de la Ley del Trabajo automáticamente derogará todas las disposiciones que sean menos favorables para los trabajadores.

Las disposiciones laborales, la costumbre, así como la jurisprudencia se tomaron como base para la creación de la Ley Laboral de 1931.

Las disposiciones de la mencionada ley aparecen en una compilación nuestra que contiene los comentarios a la misma, así como la Jurisprudencia respectiva.

Sus textos representan las leyes laborales en la República, se distingue como la expresión del poder capitalista con el reconocimiento de los derechos de los obreros.

La Inspección Laboral tiene sus antecedentes en la reforma constitucional de 1928, el Congreso de la Unión dictó la primera Ley Federal del Trabajo, siendo promulgada por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931, en la que se consignan normas sobre la organización y funcionamiento de la inspección del trabajo.

La Inspección laboral fue creada a cargo de funcionarios dependientes del poder Ejecutivo, a través de la Secretaria del Trabajo y la Dirección de Inspección, procurando el mantenimiento de un Estado de armonía entre los trabajadores y los patrones.

Por lo que respecta en la nueva Ley de 1970, publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril y entrando en vigor el primero de mayo del mismo año, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, la cual comprende 1,010 artículos, consagra en el Título Once, Capítulo V a la Institución denominada Inspección del Trabajo.

Actualmente se ha dado mayor importancia a la inspección del trabajo en casi todos los países, por la función que ejercen los inspectores en la jurisdicción administrativa en casi todo el mundo y en especial en la República Mexicana.

2.2.6. Reglamento de la Inspección Local del Trabajo de 1943.

Este reglamento se promulgó en la resistencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, basado en el Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción I del día 27 del mes de agosto de 1943 y se refiere a la Inspección Local del Trabajo.

Este ordenamiento legal se publicó en la época del presidente Manuel Avila Camacho y del Jefe del Departamento del Distrito Federal Javier Rojo Gómez.

Fue el resultado del Constituyente plasmándose en un documento llamado Reglamento, en el que se ajustan una serie de disposiciones legales relativas a las cuestiones laborales que se refieren a la Inspección del Trabajo.

En este ordenamiento legal se establece la Inspección del Trabajo en las empresas de jurisdicción local en el Distrito Federal, estará a cargo de los inspectores que dependerán de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento antes señalado.

También van a manejar las finalidades de este ordenamiento, así como establecer las categorías de los inspectores del trabajo, se mencionan las funciones de éstos, como son la vigilancia, la conciliación de los

conflictos entre patrones y trabajadores; para que los soliciten alguna de las partes y previo acuerdo de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, así como la función social de la educación y finalmente la inspección.

Este reglamento consta de 21 artículos y tres transitorios donde cuestionan una serie de razones que los propios inspectores deben de tomar en cuenta en los accidentes de trabajo para impartir cursos de preparación y enseñanza especial para que se puedan prevenir .

Es el primer ordenamiento que tuvo como finalidad impulsar la inspección laboral en empresas de jurisdicción local en el Distrito Federal, siendo derogado a los veintidós días del mes de septiembre de mil novecientos ochenta y ocho, publicándose en la Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal el jueves 6 de octubre, en la época del presidente Miguel de la Madrid Hurtado y del jefe del Departamento del Distrito Federal Ramón Aguirre Velázquez.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

3.1. La ubicación de la Inspección del Trabajo dentro de la Administración Pública.

En los capítulos anteriores habiendo estudiado los conceptos generales de la inspección, así como sus antecedentes consideramos pertinente hacer un análisis de su marco jurídico.

Por decreto que reforma, el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal de 15 de enero de 1998, establece en su artículo 2º que para el estudio, planeación y despacho de los asuntos que le competen, la Administración Pública Centralizada del Distrito Federal, contará con las siguientes dependencias, unidades administrativas y órganos desconcentrados entre ellas la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, regulada por el artículo 18 que establece:

Artículo 18.- “ Corresponde a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social:

I . Vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las demás disposiciones relativas de jurisdicción

local;

II. Establecer medidas para prevenir y en su caso conciliar los conflictos obrero-patronales;

III. Dar seguimiento a los acuerdos que se celebren y recomendaciones que se generen con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal para coadyuvar a la aplicación eficiente de la justicia laboral;

IV. Verificar la implementación de las políticas que se establezcan en materia de trabajo y previsión social, para la protección y mejoramiento de los derechos de los trabajadores asalariados;

V. Ejercer las políticas que se implementen conforme a las disposiciones aplicables en materia de trabajo y previsión social para la promoción y protección de los derechos de los menores que trabajan;

VI. Ejecutar las políticas que se implementen conforme a las disposiciones aplicables en materia de trabajo y previsión social para propiciar el desarrollo de los derechos de las mujeres y la equidad laboral con los varones;

VII. Llevar a cabo acciones de vigilancia, como auxiliar de las autoridades federales, en materia de capacitación y adiestramiento, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo de jurisdicción local,

VIII. Ordenar y practicar inspecciones de trabajo en los establecimiento de jurisdicción local ;

IX. Calificar las infracciones a la Ley Federal del Trabajo e imponer y notificar las sanciones correspondientes en el ámbito de su jurisdicción;

X. Asesorar y en su caso, representar a los trabajadores y a los sindicatos que lo soliciten, en los asuntos y controversias que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo en el ámbito local;

XI. Orientar y asesorar a los trabajadores y patrones, para las revisiones y cumplimiento de los contratos colectivos en el ámbito de su competencia;

XII. Propiciar políticas de ética y transparencia en el servicio público para la protección de los derechos laborales de los trabajadores en el Distrito Federal, en el ámbito de su competencia;

XIII. Promover políticas en coordinación con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en contra de las prácticas que promueven la existencia de los contratos colectivos de protección;

XIV. Impulsar acciones encaminadas para garantizar la libre sindicalización y la garantía de voto secreto en los recuentos sindicales;

XV. Planear, organizar, dirigir, supervisar y evaluar el funcionamiento de las unidades administrativas que se le adscriban;

XVI. Vigilar que se apliquen los sistemas de planeación, programación, presupuestación y evaluación establecidos por las dependencias normativas del Gobierno del Distrito federal;

XVII. Vigilar se apliquen las disposiciones laborales en materia de seguridad e higiene industrial y fomentar la promoción para construir y registrar Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo en auxilio de las autoridades federales;

XVIII. Verificar que las recomendaciones derivadas de los dictámenes de las actas de inspección se cumplan en los términos y plazos

establecidos;

XIX. Dar seguimiento a los resultados de la inspección, especialmente en lo que corresponda a las condiciones de trabajo;

XX. Coordinar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en sus funciones de asesoría, representación y patrocinio a trabajadores y sus sindicatos en relación con los asuntos laborales que se diriman en instancias jurisdiccionales;

XXI. Coadyuvar con las autoridades correspondientes en la prevención y conciliación de los conflictos laborales que se presenten en el Distrito Federal cuando así lo soliciten las partes, y

XXII. Proponer los medios de difusión de los derechos y obligaciones de los trabajadores asalariados. “

Dicha dependencia esta facultada para programar y ordenar las visitas de inspección a los centros de trabajo, así como realizar por conducto de inspectores locales del trabajo, visitas sobre condiciones generales de trabajo.

Cabe señalar que la facultad normativa en ésta materia radica en la Dirección General de Inspección Local del Trabajo que forma parte de la estructura orgánica de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal.

3.2. Integración de la Inspección Local del Trabajo.

En cuanto al tema que nos ocupa, debemos decir que en forma expresa la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 545. “La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de inspectores, hombres y mujeres que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas”.

En un campo más amplio el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal establece lo siguiente:

Artículo 6. “La Inspección se integra con un director General y con el número de inspectores que se juzgue necesario para ejercer las atribuciones y cumplir con las funciones legales y reglamentarias que le corresponda. “

Artículo 7. “El Director General será el titular de la Unidad Administrativa del Departamento a la que competa de conformidad con el Reglamento Interior de esa Dependencia, vigilar la observancia y aplicación de los preceptos constitucionales en materia de Trabajo, la Ley, sus reglamentos y las disposiciones de ellas derivadas, en las empresas y establecimientos de la competencia local”

Con el objeto de llevar acabo una adecuada aplicación y vigilancia de las normas de trabajo se emplean los términos de Director General y de Inspector.

Por primera vez, en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral en el artículo 2º fracción VI, se entrega un concepto de inspector, dado que los anteriores reflejaba la integración, funciones y requisitos más no lo que eran, entendiéndose:

“VI. Inspector: El Servidor Público encargado de practicar visitas de inspección para comprobar el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo y que cuenta con el nombramiento correspondiente expedido por las autoridades del trabajo, en los términos de la ley”

Con ello afirmamos que la buena aplicación de las normas de trabajo depende en gran parte de la eficacia de la Inspección Local del Trabajo.

3.3. Funciones de la Inspección Local del Trabajo.

La Inspección Laboral tiene su fundamento en la Ley, en el siguiente precepto:

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

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y 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 convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes. “

Por su parte el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo las señala en su artículo 9o. Así mismo se otorga una definición a los conceptos deficiencia y violación laboral entendiéndose:

- ✍ **Deficiencia laboral:** Cualquier anomalía, irregularidad o defecto en las instalaciones o en los métodos de trabajo, que atañen a las relaciones obrero patronales y no transgredan la ley.
- ✍ **Violación laboral:** Toda acción u omisión que contravenga una disposición legal o contractual.

En consecuencia a lo anterior, destacan entre las actividades que realiza el inspector del trabajo como obligación estableciendo en el artículo 542 fracción IV de la Ley:

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

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

Tendientes a la calificación, determinación o imposición de sanciones a efecto de llevar acabo la aplicación del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral publicado en el Diario Oficial de la Federación del 6 de julio de 1998, establece:

Artículo 31. "Si de la valoración y calificación de los documentos recibidos se desprende la existencia de hechos, actos u omisiones que puedan estimarse violatorios de la legislación laboral, el área competente de las autoridades del trabajo emplazará al patrón o a la persona que se le imputen para que manifieste lo que a su derecho convenga, oponga defensas, excepciones y ofrezca pruebas, en su caso. Dicho emplazamiento deberá emitirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en que el dictaminador encargado de la substanciación del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, reciba el acta de inspección y documentación relativa, en la cual se hagan constar presuntas violaciones a la legislación laboral. "

En nuestro análisis debemos hacer notar la intervención del inspector quien tiene una importante función social no sólo para la

vigilancia de las relaciones entre trabajadores y patrones, sino también para ejercer funciones jurisdiccionales en lo relacionado con la participación de utilidades (Artículo 125 fracción II).


Es claro precisar que se dará inicio al procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, así como, la garantía de audiencia consagrada en el artículo 8° de nuestra carta magna.

3.4. El Inspector Local del Trabajo.

En el referido Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral se entrega un concepto en su artículo 2°, estableciendo:

VI. “Inspector: El Servidor Público encargado de practicar visitas de inspección para comprobar el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo y que cuente con el nombramiento correspondiente expedido por las autoridades del trabajo, en los términos de la Ley.”

Esta autoridad tiene una variedad de responsabilidades entre ellas:

 **Técnica:** derivada de la creciente complejidad y los procedimientos utilizados en la industria a exigido que los encargados de realizar cualquier inspección tengan amplios conocimientos en el ramo al cual se les dedique.

- ✍ **Jurídica:** en éste aspecto la responsabilidad puede ser general y comprende a la legislación correspondiente a las condiciones de trabajo a fin de poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o violaciones.

- ✍ **Social:** en el campo que nos ocupa se encuentran en permanente enfrentamiento los trabajadores y los patrones de aquí que el inspector pueda transmitir a la autoridad el clima social que contemple en los centros de trabajo que visite dejando en parte la responsabilidad como un auténtico mediador o conciliador de los intereses en pugna.

No debemos pasar inadvertida la importancia social que concede la ley a los inspectores siendo una parte integrante de la Inspección Local del Trabajo el cual será designado por el Director General de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal.

3.4.1. Requisitos para ser Inspector.

Para poder ser Inspector del Trabajo se requiere contar con ciertos atributos, la ley laboral establece:

Artículo 546. "Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

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

- II. Haber terminado la educación secundaria;
- III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patronos;
- 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. “

El Reglamento de la Inspección Local del Trabajo dispone lo siguiente:

Artículo 8o. “Para ser Inspector se requiere satisfacer los requisitos previstos en el artículo 546 de la ley y aprobar los correspondientes exámenes de aptitud y conocimiento que determine el Departamento. ”

En el contenido de los preceptos debe tomarse en cuenta los conocimientos técnicos que tengan los aspirantes en diferentes áreas de Ingeniería y de Derecho, así como, tener vocación y ética profesional para desempeñar una eficaz labor inspectiva.

3.4.2. Deberes y Atribuciones del Inspector.

Con relación al contenido de la ley laboral, se especifican los deberes y atribuciones en los siguientes preceptos:

Artículo 511. “Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad. “

Artículo 541. “Los Inspectores del trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de

trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

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

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

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

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

VIII. Los demás que le confieran las leyes.

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

Por lo que corresponde al Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el artículo 13 fracción IX establece:

Artículo 13.- “A los Inspectores les corresponden las siguientes atribuciones y funciones:

IX. Levantar las actas en las que se asienten los resultados de las infracciones efectuadas, y “

En este rubro coexiste la certidumbre de los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo, al respecto la ley laboral establece:

Artículo 543. “Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario. “

El Reglamento de la Inspección Local del Trabajo establece:

Artículo 37. “Los hechos asentados en las actas que se levanten se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario, siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este Reglamento. “

Por lo que corresponde al Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral establece:

Artículo 27. “Los hechos certificados por inspectores del trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario, siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este Reglamento y de la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable en forma

supletoria. “

Estos preceptos los transcribimos para destacar la importancia que tienen con la actuación del Inspector Local del Trabajo.

Por eso más adelante explicaremos el desarrollo y procedimiento en nuestro sistema administrativo actual y sus posibles consecuencias.

3.4.3. Obligaciones del Inspector.

Para tener una idea más clara se considera de suma importancia transcribir algunos preceptos, por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo establece:

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 turnarla a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que les impongan las leyes. “

Se encuentran contenidas en el artículo 14 del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo estableciendo:

Artículo 14. “ Los Inspectores tendrán las siguientes obligaciones:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada ante los trabajadores y patrones, en todas las diligencias que lleven a cabo;

II. Mostrar a los representantes de los trabajadores y patrones las órdenes de inspección respectiva, en los términos de este Reglamento, previamente a la realización de cualquier diligencia relacionada con la visita;

III. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

IV. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo, previa orden escrita a que se refiere el artículo 24 del presente Reglamento;

V. Hacer constar en cada acta de inspección que se levante, con la intervención de trabajadores, patrón y dos testigos, las deficiencias y violaciones que se hayan detectado a las normas de trabajo, entregando una copia a cada una de las partes que hayan intervenido y remitir el original a su superior jerárquico;

VI. Cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de su superior jerárquico, en relación con el ejercicio de sus funciones;

VII. Ejercer sus atribuciones y cumplir con las funciones previstas en el artículo anterior, en los términos de la Ley y de este Reglamento, y

VIII. Las demás que le impongan otras disposiciones legales, Reglamentarias y Administrativas. “

Por su parte en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Ley Laboral se establecen:

Artículo 8º. “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 período de lactancia, las 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 asiente 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 patronos, cuando así se lo soliciten éstos, 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 mismos puedan configurar algún delito previsto en la ley, y

XII. Las demás que les confieran otros ordenamientos jurídicos.

Artículo 9º. “ Los inspectores están obligados en las diligencias que efectúen a vigilar que:

I. Los centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o certificados a que se refieren la ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas;

II. Los trabajadores que así lo requieran, conforme a la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas, cuenten con las constancias de habilidades laborales correspondientes, expedidas conforme a las disposiciones legales aplicables;

III. En cada centro de trabajo se encuentren integradas las comisiones a que se refiere la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas, así como su correcto funcionamiento;

IV. Los patrones cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes, y

V. Los patrones realicen las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo, a fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo a lo dispuesto en la ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas. “

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 a 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. “

Artículo 11. “ Los inspectores practicarán las inspecciones que se les ordenen en el lugar de su adscripción y serán seleccionados de acuerdo a un sistema aleatorio, salvo en los casos en que se trate de inspecciones que requieran un cierto grado de especialización. En este último caso el titular de la inspección del Trabajo de la autoridad competente podrá asignar libremente a los inspectores que deban realizarlas, siempre y cuando se refieran a:

- I. Participación de los trabajadores en las utilidades de las

empresas,

II. Enteros de los descuentos al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;

III. Generadores de vapor o calderas y recipientes sujetos a presión;


IV. Accidentes de trabajo;

V. trabajos en las minas, y

VI. Materias que por su especialidad así lo requieran.

Las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán comisionar a los inspectores a otras regiones, de acuerdo a las necesidades del servicio. “

Un aspecto que resulta importante en los preceptos señalados textualmente es la obligación del inspector de levantar acta de cada inspección que practiquen en ejercicio de sus funciones, y que antes no existían, ello a modo de obligaciones a cargo de los inspectores como son entre otros:

 Cumplimiento de disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene incluidas en Normas Oficiales Mexicanas, incluso para proponer la clausura total o parcial del centro de trabajo en caso de peligro inminente.

- ✍ Recabar muestras de sustancias y materiales en todos los procesos productivos.
- ✍ Llevar a cabo notificaciones relacionadas con práctica de inspecciones y aplicación de sanciones.
- ✍ Verificar estallamientos y subsistencias de huelgas en los centros de trabajo.
- ✍ Se declara expreso (y obligatorio) que efectúen denuncias ante el Ministerio Público de hechos suscitados o que se conozcan por la inspección y que puedan configurar delitos.
- ✍ Antes se requería eliminar los defectos comprobados en las instalaciones, ahora realizar las modificaciones que se ordenen, a fin de adecuar los centros de trabajo, maquinaria y equipo a la ley.

3.4.4. Prohibiciones, Sanciones y Responsabilidad del Inspector.

✍ Prohibiciones

Se encuentran contenidas en la Ley que establece:

Artículo 544. "Queda prohibido a los Inspectores del Trabajo:

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

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

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

En el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo se establece:

Artículo 15. “Queda prohibido a los Inspectores:

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

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

III.- Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patronos en los conflictos de trabajo. “

Por lo que se refiere en estos preceptos se tienen como finalidad crear un sistema que eleve el nivel personal, ético, jurídico y social de la misión que les corresponde a los inspectores y que podrían incurrir en causas especiales de responsabilidad de las cuales comentaremos más adelante.

 Sanciones

La Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 548. “ Las sanciones que puedan imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

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

Para la imposición de sanciones se deberá tomar en cuenta:

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

I. El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado;

II. El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II ; y

III. Cuando a juicio del Director general la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para su decisión. “

El Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito

Federal establece:

“ Artículo 50.- Para la imposición de sanciones a los Inspectores que incurran en responsabilidades, el Director General deberá ordenar la práctica de las investigaciones que procedan, tomando en consideración las circunstancias y los antecedentes del inspector, a fin de determinar la responsabilidad en que se haya incurrido, respetando su derecho de audiencia”.

Por lo que corresponde al Reglamento de la Inspección Local del Trabajo establece:

Artículo 45. “Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación penal, los inspectores que infrinjan las disposiciones contenidas en la ley, este reglamento u otros ordenamientos, se harán acreedores a las sanciones previstas en el artículo 548 de la ley, consistentes en:

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

Artículo 46. “ La amonestación procederá por causas leves de incumplimiento y se concretará a un extrañamiento por escrito, con copia al expediente personal, en que se dejará constancia de la causa y de la conminación a no reincidir.

Se sancionará con amonestación al Inspector que:

I.- Se abstenga de dejar el citatorio a que se refiere el artículo 27 de este reglamento;

II.- Omita identificarse con credencial vigente al inicio de la inspección;

III.- Practique las visitas de inspección fuera de los horarios de labores de la empresa o establecimiento;

IV.- No realice los interrogatorios en los términos dispuestos en el artículo 33 de este reglamento;

V.- No exija la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

VI.- No sugiera se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VII.- Levante el acta respectiva sin asentar los datos a que se refiere el artículo 36 de este Reglamento, y

VIII.- No entregue una copia a las partes que hayan intervenido en la diligencia y no remita el original al Director General en un término de 5 días hábiles. “

Artículo 47. “ La suspensión en el empleo hasta por tres meses se aplicará por causas graves, no lisiadas como generadoras de destitución, o ante la existencia de reincidencia de las causas de amonestación previstas en el artículo anterior, dentro de un período de 4 meses.

Se sancionará con suspensión al Inspector que:

I.- Practique la visita sin la orden de inspección respectiva;

II.- No se cerciore de la personalidad del patrón o sus representantes;

III.- Retarde sin justificación, la práctica de una inspección o retenga indebidamente la documentación correspondiente, sin dar cuenta del resultado de la diligencia a su superior jerárquico, dentro del término establecido por este Reglamento;

IV.- No practique las inspecciones en materia de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, en auxilio de las autoridades federales, en los términos de la Ley,

V.- No intervenga de acuerdo con el artículo 125, fracción II de la Ley, en lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

VI.- No examine las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos, cuando se trate de trabajos peligrosos;

VII.- Se abstenga de verificar que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, ni la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VIII.- Levante el acta de cada inspección que practique, sin la intervención de los trabajadores y del patrón;

IX.- Omita asentar en las actas, las deficiencias y violaciones a las

normas de trabajo;

X:- Deje de asentar en las actas respectivas hechos y documentos que desvirtúen las supuestas violaciones o acrediten el cumplimiento de las obligaciones laborales en los términos del artículo 35 de este Reglamento, y

XI.- Se abstenga de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene. “

Artículo 48. “ Se sancionará con destitución a los inspectores que se coloquen en los supuestos de responsabilidad especial previstos en el artículo 547 de la Ley o que reincidan en un término de 4 meses en las causas de suspensión previstas en el artículo 47 de este Reglamento. “

Artículo 49. “ De conformidad con lo previsto en el artículo 549 de la Ley, la imposición de las sanciones previstas en el presente Capítulo se impondrán por:

I.- El Director General de la unidad administrativa correspondiente, cuando se trate de amonestación o de suspensión hasta por 3 meses, y

II.- El Jefe del Departamento, en los casos de destitución. “

El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones

por Violaciones a la Legislación Laboral establece:

Artículo 29. "En términos de lo dispuesto por la ley y las leyes en materia de responsabilidades de los servidores públicos aplicables, las autoridades del trabajo quedan facultadas para aplicar a los inspectores las siguientes sanciones:

I. amonestación, por violación a los artículos 10, fracciones I a IV, 18, segundo párrafo, 20, 21 y 22, segundo párrafo de este Reglamento, con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia;

II. Suspensión hasta por tres meses por violación a los artículos 8o., fracciones I a III y V a X, 9o., fracciones I a V y 22, primer párrafo del presente Reglamento, con apercibimiento de sanción mayor en caso de reincidencia, y

III. Destitución, por violación a los artículos 8o., fracción IV, 23 y 28 de este Reglamento. "

En estos preceptos las sanciones específicas a los inspectores del trabajo independientemente de las que consignan la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, las leyes penales, las cuales pueden consistir de acuerdo a su gravedad, constituyendo el derecho de audiencia.

Responsabilidad

La ley laboral establece dentro de este rubro las causas especiales de responsabilidad:

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;

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. "

El capítulo VI de las Responsabilidades y Sanciones a los Inspectores del Reglamento de la Inspección local del Trabajo en el Distrito Federal establece:

Artículo 44. " Son responsables los Inspectores que en ejercicio de sus atribuciones y desempeño de sus funciones, por error o con dolo, ejecuten actos o incurran en omisiones que infrinjan lo dispuesto en la Ley, este Reglamento y demás ordenamientos aplicables, y que lesionen los intereses de los trabajadores o patronos o alteren el ejercicio de las atribuciones de las autoridades laborales. "

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, patronos o de sus organizaciones,
- IV. Asentar hechos falsos en las actas de inspección;
- V. Recibir obsequios, dádivas o gratificaciones de trabajadores, patronos, 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 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. “

Con relación a estos preceptos consideramos la importancia del asentamiento de hechos falsos en las actas de inspección, ya que el artículo 26 de este último ordenamiento contempla:

Artículo 26. “ 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 patronos 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. “

Otorgando facultades a las autoridades para supervisar *IN SITU* las actividades de los inspectores, constatando directamente en los centros de trabajo los hechos asentados en las actas.

Por otra parte, de acuerdo al Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común, y para toda la República en materia de fuero federal en su título décimo tipifica los delitos cometidos por servidores públicos, en donde se otorga un concepto a servidor público, entendiéndose como toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración Pública Federal centralizada o en la del Distrito Federal.

Entre ellos se entiende por:

✍ **Ejercicio Indebido de Servicio Público:** Lo comete la persona que ejerza las funciones de un cargo o comisión, sin contar con el nombramiento correspondiente; o aquel servidor público al que se le ha revocado su nombramiento y continúe ejerciendo, así como el funcionario que por alguno de sus actos u omisiones afecte los intereses de la Dependencia de su adscripción o entidad de la Administración Pública Federal. (artículo 214 C.P.)

- ✍ **Abuso de Autoridad:** Comete el delito el servidor público que por cualquier medio impida la ejecución de una ley, de un decreto, reglamento o del cumplimiento de una resolución judicial sancionadora. (artículo 215 C.P.)

- ✍ **Coalición de Servidores Públicos:** Es el delito que cometen colectivamente los servidores públicos con el fin de impedir la ejecución de una ley o reglamento, o hacer la dimisión de sus puestos con el objeto de suspender la Administración Pública Federal en cualquiera de sus ramas. (artículo 216 C.P.)

- ✍ **Uso indebido de atribuciones y facultades:** Lo comete el servidor público que indebidamente otorgue concesiones de prestación de servicios públicos o de explotación, aprovechamiento y uso de bienes de dominio de la Federación; permisos, licencias, franquicias, obras públicas, adquisiciones, arrendamientos. (artículo 217 C.P.)

- ✍ **Concusión:** Lo comete aquel servidor público que exija personalmente o por medio de otro, dinero, valores, servicios o cualquier otra cosa a título de cooperación o contribución. (artículo 218 C.P.)

- ✍ **Intimidación:** Comete el delito el servidor público que utilice la violencia física o moral, personalmente o por medio de otra persona, para evitar la denuncia o querrela relativa a la presunta comisión de otro

delito sancionado por el Código Penal o la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, cometido por él; o lesione directa o indirectamente los intereses de algún pariente, o tercero que tenga algún vínculo afectivo con quien denuncia al funcionario público. (artículo 219 C.P.)

- ✍ **Ejercicio Abusivo de Funciones:** es aquel delito que comete un servidor público cuando utiliza directa o indirectamente la información confidencial que le proporcionen los particulares por razón de sus funciones y que indebidamente otorgue contratos de compra o de venta o realice cualquier acto jurídico de inversiones, o enajenaciones o adquisiciones que le produzcan beneficios económicos a él, a su cónyuge o alguno de sus familiares hasta el cuarto grado. (artículo 220 C.P.)

- ✍ **Tráfico de Influencias:** Incurren en él los funcionarios públicos que gestionen personalmente o por medio de otra persona una resolución a su favor de algún asunto ajeno a sus funciones; o se deje influenciar por cualquier persona para tal efecto; o gestione cualquier asunto del cual está a cargo o tiene conocimiento. (artículo 221 C.P.)

- ✍ **Cohecho:** Es el delito que comete el servidor público que indebidamente recibe para él o para otra persona dinero o cualquier otra dádiva, comprometiéndose hacer o dejar de hacer alguna diligencia relacionada con sus funciones; también lo comete aquella persona que espontáneamente ofrezca dinero o cualquier objeto al servidor público

para el mismo fin. (artículo 222 C.P.)

- ✍ **Peculado:** Lo comete el servidor público que para su propio beneficio o de otra persona obtenga dinero, valores o cualquier otra cosa propiedad del Estado. (artículo 223 C.P.)

- ✍ **Enriquecimiento Ilícito:** Aquel servidor público que no justifique legalmente la procedencia de los bienes que a su nombre obtenga o por medio de otra persona quien haga figurar como suyos los bienes que aquél adquiera. (artículo 224 C.P.)

3.5. Reglamentación jurídica del Acta de Inspección sobre Condiciones Generales de Trabajo.

El Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el seis de octubre de mil novecientos ochenta y ocho, va a regular normas más específicas en la inspección del trabajo, además que se relaciona jurídicamente con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Con el objeto de llevar a cabo una adecuada aplicación y vigilancia de las normas de trabajo, la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, contempla en su capítulo V del Título Once una institución básica consistente en la inspección del trabajo.

Mediante el contenido del precepto en comento, establece:

Capítulo I. Disposiciones Generales

Capítulo II. De la Inspección Local del Trabajo

Capítulo III. De las visitas de inspección

Capítulo IV. De las clases de Inspección

Capítulo V. De la práctica de las visitas de inspección

Capítulo VI. De las responsabilidades y sanciones a los inspectores

Transitorios.

Por lo que corresponde a este Reglamento en comento, debemos señalar que se abroga el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal del 27 de agosto de 1943 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de noviembre del mismo año.

Esto se hace notar porque actualmente se llevan a cabo las disposiciones que establece, para practicar las visitas inspectivas, encuadrando todo el sistema inspectivo en favor de los nuevos cambios que trae consigo el actual Reglamento.

Destaca en este precepto la importancia que tiene la inspección del trabajo y conocer tanto la realidad social como jurídica y que el lector se dé la idea y trate de entender el por qué de este tema.

CAPITULO IV

ALCANCES JURIDICOS DEL ACTA CIRCUNSTANCIADA SOBRE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EFECTUADA POR LA AUTORIDAD LABORAL

4.1. Formalidades del Procedimiento.

Una vez conocidos tanto los lineamientos, antecedentes, así como la fundamentación jurídica en la que se encuentra apoyada la Inspección Local del Trabajo, para poder llevar a cabo la función que la Ley confiere, es indispensable la intervención de la autoridad.

Por ministerio de Ley se impone al Inspector Local del Trabajo la obligación de realizar un acta circunstanciada de cada inspección que realicen en ejercicio de sus funciones, por lo que consideramos que éste acto es el que da origen a la inspección, en la cual cada documento pasa por un procedimiento que consta de varias fases; por ello es necesario precisar algunas actuaciones que nos ayudarán a entender los alcances jurídicos que engloba la elaboración del acta inspectiva.

Para poder estar en aptitud de realizar un análisis más profundo de las actuaciones del inspector durante el desahogo de la diligencia y nos permita con facilidad su comprensión, señalaremos la secuencia que sigue la autoridad administrativa a fin de que su intervención no resulte ineficaz.

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal programa en forma sistemática y computarizada la elaboración y redacción de la orden de visita de inspección sobre condiciones generales de trabajo, la cual va servir al inspector como el documento público para que el patrón o representante legal del centro de trabajo les otorgue las facilidades para su desarrollo.

Al constituirse la autoridad en el centro de trabajo a inspeccionar, procederá a realizar la etapa de recorrido por las instalaciones, una vez que la documentación requerida haya sido revisada, observándose las violaciones o deficiencias y se haya interrogado a las partes que intervienen, se procederá a levantar el acta donde conste el resultado de la misma.

El contenido del acta inspectiva dependerá del tipo de inspección que se realice, debiendo reunir los elementos de fondo y requisitos de forma establecidos por las disposiciones legales.

En este sentido, entendemos por elementos de fondo, aquéllos que deben contener las actas para su validez, es decir, para que produzcan efectos jurídicos.

Los requisitos de forma son aquéllos que deben observarse en las actas, los cuales sin afectar su validez, faciliten su trámite y análisis, concretamente se refieren a la presentación del documento.

4.1.1. Elementos de Fondo.

Una vez señalado lo anterior, a continuación nos permitimos analizar los elementos de fondo durante el desarrollo de la visita de inspección sobre condiciones generales de trabajo, y a la vez señalar porqué consideramos que la actuación del inspector ya sea en un exceso u omisión en el desarrollo, implican que el acto pueda estar afectado de nulidad, debiendo apegarse la autoridad inspectiva a lo señalado en la Ley y su Reglamento.

4.1.1.1. Oficio de Comisión.

Para que un inspector esté autorizado a efectuar una visita de inspección requiere estar provisto de una orden escrita, tal y como se establece en el artículo 25 del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, en la cual no existan fallas desde el nacimiento de la orden como puede ser:

- ✍ No sea emitida y firmada por autoridad competente;
- ✍ No sea dirigida al patrón o representante legal del centro de trabajo a inspeccionar;
- ✍ No contenga la denominación o razón social correcta, así como su domicilio;
- ✍ No especifique el objeto y alcance de la inspección;
- ✍ No este fundada y motivada;
- ✍ No se especifique el nombre y número de la credencial vigente del

inspector designado para efectuar la diligencia;

- ✍ No cuente con número de expediente y folio interno por la Dependencia.

Al respecto es aplicable la siguiente tesis:

TESIS DE JURISPRUDENCIA No. 10, publicada en el informe de la SCJN, SEGUNDA PARTE, SEGUNDA SALA, MEXICO 1985, PÁGS. 13 Y 14.

“VISITA DOMICILIARIA.- ORDENES DE REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACER.-

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 16 constitucional las órdenes de visita domiciliaria expedidas por autoridad administrativa deben satisfacer los siguientes requisitos: 1.- Constar en mandamiento escrito; 2.- Ser emitida por autoridad competente; 3.- Expresar el nombre de la persona respecto de la cual se ordena la visita y el lugar que debe inspeccionarse; 4.- El objeto que persiga la visita; y 5.- Llenar los demás requisitos que fijan las leyes de la materia. No es óbice a lo anterior lo manifestado en el sentido de que las formalidades que el precepto constitucional de mérito establece se refieren únicamente a las órdenes de visita expedidas para verificar el cumplimiento de las obligaciones fiscales pero no para las emitidas por autoridad administrativa, ya que en la parte final del párrafo segundo de dicho artículo se establece, en plural, “... sujetándose en estos actos a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos” y evidentemente se está refiriendo tanto a las órdenes de visitas administrativas en lo general como a las específicamente fiscales, pues, de no ser así, la expresión se habría producido en singular.

Importante resulta destacar que los oficios de comisión emitidos por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, regularmente se fundan en el artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, omitiendo señalar los artículos 14 y 16 Constitucionales, los que consideramos que son los primeros que debe contener toda orden de visita y ser respetados, en los cuales se consagran las garantías de audiencia, seguridad jurídica y la facultad de la autoridad para llevar a cabo las visitas domiciliarias.

Al respecto son aplicables las siguientes tesis :

OCTAVA EPOCA
 INSTANCIA:TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO
 FUENTE:SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION
 TOMO: VII-ENERO
 PAGINA: 153
 MATERIA: COMUN
 REGISTRO: 223,722
 TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER
 CIRCUITO.
 AUDIENCIA, GARANTIA DE.

De entre las diversas garantías de seguridad jurídica que contiene el segundo párrafo del artículo 14 constitucional destaca, por su primordial importancia, la de audiencia previa. Este mandamiento superior, cuya esencia se traduce en una garantía de seguridad jurídica para los gobernados, impone la ineludible obligación a cargo de las autoridades para que, de manera previa al dictado de un acto de privación, cumplan con una serie de formalidades esenciales, necesarias para oír en defensa de los afectados. Dichas formalidades y su observancia, a las que se unen, además, las relativas a la garantía de legalidad contenida en el texto del primer párrafo del artículo 16 constitucional, se constituyen como elementos fundamentales útiles para demostrar a los afectados por un acto de autoridad, que la resolución que los agravia no se dicta de un modo arbitrario y anárquico sino, por el contrario, en estricta observancia del marco jurídico que la rige. Así, con arreglo en tales imperativos, todo procedimiento o juicio ha de estar supeditado a que en su desarrollo se observen, ineludiblemente, distintas etapas que configuran la garantía formal de audiencia en favor de los gobernados, a saber, que el afectado tenga conocimiento de la iniciación del procedimiento, así como de la cuestión que habrá de ser objeto de debate y de las consecuencias que se producirán con el resultado de dicho trámite, que se le otorgue la posibilidad de presentar sus defensas a través de la organización de un sistema de comprobación tal, que quien sostenga una cosa la demuestre, y quien estime lo contrario cuente a su vez con el derecho de demostrar sus afirmaciones; que cuando se agote dicha etapa probatoria se dé oportunidad de formular las alegaciones correspondientes y, finalmente, que el procedimiento iniciado concluya con una resolución que decida sobre las cuestiones debatidas, fijando con claridad el tiempo y forma de ser cumplidas.

NOVENA EPOCA
 INSTANCIA:TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO
 FUENTE:SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA
 TOMO: IV, AGOSTO DE 1996
 TESIS: 1.4oA. 130 A
 PAGINA: 682
 MATERIA:ADMINISTRATIVA
 REGISTRO: 201,725
 CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER
 CIRCUITO.

INSPECCION. RESULTA CONTRARIA A LA GARANTIA DE SEGURIDAD JURIDICA LA ORDEN DE, EN LA QUE SE OMITIÓ ESPECIFICAR EL PERIODO A REVISION.

La orden de visita debe contener en sí misma todos los elementos requeridos por la ley para su validez, independientemente de que su objeto sea inspeccionar, verificar o auditar, de tal manera que la actuación de la autoridad ejecutora así como la sujeción del visitado habrán de quedar determinados en cuanto al tiempo que deba durar la visita ordenada; por lo que si la autoridad emite una orden de inspección para constatar el cumplimiento de una obligación específica como lo es la expedición de comprobantes fiscales, la duración de tal orden no puede quedar al arbitrio de los ejecutores, por lo que deberá determinarse el período que abarca la inspección en cumplimiento a la garantía de seguridad jurídica consagrada en el artículo 16 constitucional.

Creemos que el acta se encuentra circunstanciada, pero adolece de la debida fundamentación, ya que pasa por alto los preceptos de nuestra Carta Magna, que son los que consagran la figura jurídica de las visitas domiciliarias, por lo que al carecer el acta que se analiza de tales preceptos, ello puede derivar en un vicio de origen, por lo que nos atrevemos a sugerir de que no obstante que las inspecciones no son inconstitucionales, los afectados por las mismas si pueden alegar de que tanto el oficio de comisión como el acta respectiva no se encuentran apegadas a derecho y podrían calificarse de genéricas.

Al respecto son aplicables las siguientes tesis:

SEPTIMA EPOCA
INSTANCIA: PRIMERA SALA
FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION
VOLUMEN: 151-156 SEGUNDA PARTE
PAGINA: 56
REGISTRO: 234,576
MATERIA COMUN

FUNDAMENTACION Y MOTIVACION, GARANTIA DE.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 16 de nuestra Ley Fundamental, todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse, con precisión, el precepto aplicable al caso y, por el segundo, que también deben señalarse, concretamente, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto, siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables al caso de que se trate.

SEXTA EPOCA
INSTANCIA:SEGUNDA SALA
FUENTE:APENDICE DE 1995
VOLUMEN: TOMO III, PARTE SCJN
TESIS:2
PAGINA:6
REGISTRO:390,892
MATERIA ADMINISTRATIVA

ACTOS ADMINISTRATIVOS, INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS. NO ES NECESARIO RECLAMAR LA LEY, CUANDO ESTA ES OMISA RESPECTO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES ESENCIALES CONSAGRADAS POR EL ARTICULO 14 CONSTITUCIONAL.

Las autoridades administrativas están obligadas a llenar los requisitos que señale la norma secundaria aplicable y, además, a cumplir las formalidades esenciales del procedimiento, de tal suerte que, aunque la ley del acto no establezca, en manera alguna, requisitos ni formalidades previamente a la emisión del acuerdo reclamado, de todas suertes queda la autoridad gubernativa obligada a observar las formalidades necesarias para respetar la garantía de previa audiencia que consagra el artículo 14 constitucional. En estas condiciones, no es siempre indispensable para el quejoso atacar la inconstitucionalidad de la ley respectiva, puesto que para alcanzar el otorgamiento del amparo, basta que el mismo agraviado demuestre la contradicción entre el acto combatido y la Carta Fundamental

4.1.1.2 Citatorio.

Un aspecto importante que hay que destacar antes de practicar la diligencia, y que ha motivado discrepancia, es lo referente a dejar el citatorio previo, al patrón del centro de trabajo a inspeccionar.

El artículo 27 del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal establece que si no se encontrará el patrón o representante legal del centro de trabajo que se va a visitar, deberá extenderse un citatorio previo. En este acto el inspector dejará el anexo sobre condiciones generales de trabajo donde se especifica que documentación deberá tener preparada en la fecha señalada para el desahogo de la diligencia.

La Dirección General de Trabajo y Previsión social, cuenta con los formatos de dicho citatorio, debiendo en su práctica reunir ciertos datos:

- ✍ Nombre, denominación o razón social y domicilio del centro de trabajo a inspeccionar;
- ✍ Datos de la autoridad emisora;
- ✍ Fecha y hora en que el inspector se presentó para llevar a cabo la inspección;
- ✍ Nombre y firma de la persona que recibe el citatorio en la circunstancia de no haberse encontrado el patrón o representante legal;
- ✍ Fecha y hora en que se llevará a cabo el desahogo de la diligencia.

Por lo que respecta a dicha actuación debe dejarse en poder de alguna persona que se encuentre en el centro de trabajo.

Al respecto es aplicable la siguiente tesis:

TESIS PUBLICADA EN LA REVISTA DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION, No. 6, TERCERA EPOCA, AÑO I, JUNIO DE 1988, PÁG. 41

INSPECCIONES DE TRABAJO.- DEBEN REALIZARSE CON EL PATRON O CON SU REPRESENTANTE LEGAL.-

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, la práctica de la diligencia de inspección tiene que efectuarse con la intervención del patrón o de su representante legal, y ante la ausencia de éstos, el Inspector del Trabajo debe dejar citatorio en el centro de trabajo a efecto de que le esperen a una hora y día determinados para realizar la visita de inspección, y en caso de que no se atendiere el citatorio, el Inspector del Trabajo podrá realizar la diligencia correspondiente con las personas que se encuentren presentes en el lugar que ha de inspeccionarse; por lo que si del análisis de las constancias ofrecidas como prueba en el juicio de nulidad se advierte que la demandada no probó que hubiese mediado citatorio previo por el que se haya requerido la presencia del patrón o de su representante legal para la práctica de la visita de inspección, la diligencia correspondiente está afectada de nulidad al no haberse cumplido con lo ordenado en el numeral de referencia y, por consecuencia, los actos posteriores que se fundamenten en la inspección carecen de validez legal al provenir de un acto viciado de origen.

En nuestra opinión y en virtud de que la Ley, así como, el Reglamento son omisos en este aspecto, sostenemos que debe dejarse el citatorio tanto en visitas ordinarias o extraordinarias cuando al momento de iniciarse, no se encontrase el patrón o representante legal del centro de trabajo a inspeccionar, con ello evitando por parte del visitado, el argumento de quedar en estado de indefensión, no pudiendo alegar nada en defensa de sus intereses.

El Reglamento aplicable establece en su artículo 27 el apercibimiento al patrón que de no atenderse la inspección puntualmente, se efectuará con quien se encuentre en ese momento en el centro de trabajo, y en la inteligencia que se levantará acta de negativa patronal, en el supuesto de que el visitado tenga por objeto impedir, oponer o limitar por cualquier medio el desahogo o no se otorguen todas las facilidades para practicarlo (artículos 30, 40 R.I.L.T.).

Pudiendo solicitar el uso de la fuerza pública, circunstancia que se asentará en el acta respectiva.

El citatorio que se analiza, es muy importante, en primer lugar porque si no existe, no se puede levantar acta de negativa patronal y, en segundo lugar el patrón o representante legal no puede estar enterado y por ende estar obligado a proporcionar los datos que se le soliciten. El inspector notificará a la persona que atienda en ese momento la diligencia debiendo recabar el nombre, firma, puesto de la persona que recibe dicho citatorio,

en el entendido de que deberá entregarlo al patrón o representante legal, así como, al Secretario General del Sindicato si lo hubiere. *ver anexos

Una vez cumplido con lo anterior por parte de la autoridad, y ya constituyéndose el inspector en la fecha y hora establecida procederá al desarrollo de la diligencia y refiriéndonos al levantamiento del acta deberá mencionar fecha, hora, lugar en que se actúa, denominación o razón social, domicilio, tipo de inspección, fundamentación y motivación, número de folio y expediente, autoridad emisora, objeto y alcance de la visita. Sin duda esta parte introductoria del acta constituye el cumplimiento con el principio de legalidad que debe revestir a todo acto de autoridad.

4.1.1.3 . Procedimiento y Elaboración del Acta Inspectiva.

De las actuaciones contenidas en esta parte introductoria consideramos:

El inspector tendrá la obligación de identificarse ante las partes que intervienen con credencial vigente, emitida por autoridad facultada para ello, según lo estipulado por el artículo 542 fracción I de la Ley, artículo 14 fracción I del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal.

Al respecto es aplicable la siguiente tesis:

OCTAVA EPOCA
INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO
FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION
TOMO: II SEGUNDA PARTE-1
PAGINA: 298
REGISTRO: 230, 140
MATERIA ADMINISTRATIVA
SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL TERCER CIRCUITO.

INSPECTORES DEL TRABAJO. DEBEN IDENTIFICARSE PREVIAMENTE A LA PRACTICA DE VISITAS DE INSPECCION

En términos del artículo 541, fracciones I y II, de la Ley Federal del Trabajo, los inspectores que practican visitas de inspección en las empresas y establecimientos, a efecto de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, deben hacerlo previa identificación.

Esta actuación es muy importante, deberá acreditarse la personalidad del inspector como de las partes que intervienen, en el caso del inspector lo hará mediante credencial que contendrá vigencia, nombre y firma de la autoridad que la emite, número de credencial, nombre, firma y cargo del inspector, así como, fotografía la cual coincida con los rasgos fisonómicos de quien la porta.

Además de que la misma será asentada en el acta que se levante y en caso de omisión de la autoridad, el visitado podrá solicitar la anulación, pues podría alegar que el inspector actuante no se identificó plenamente y que por lo mismo se deja al patrón o representante legal en estado de indefensión, al no saber si la persona que se ostentó como Inspector Local

del Trabajo, realmente presta sus servicios en la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

Iniciándose el cuerpo del acta, señalando el lugar en donde se levanta debiendo mencionar "En la Ciudad de México, Distrito Federal", incluyendo la hora, día, mes, año, es importante que estos datos sean correctos y coincidan en el caso de que la inspección haya sido notificada, además de que aportan elementos de seguridad e identificación tanto para la autoridad como para las partes.

Se precisarán los fundamentos legales en que se apoya dicho mandamiento, el nombre del inspector autorizado para practicar la diligencia, los datos de la ubicación del centro de trabajo a inspeccionar, incluyendo el nombre, denominación o razón social correcta, número telefónico, asentándose el medio por el cual se cerciora de los datos, ya que no se puede efectuar la visita a un centro de trabajo distinta de la mencionada en la orden de comisión.

Posteriormente se procede a manifestar el motivo y objeto de la visita, el número de oficio y de expediente, así como, nombre, cargo y firma de la autoridad que emite el acto. Se señalará el tipo de inspección manifestando que tal visita es para constatar el cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, así como, de los demás reglamentos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo aplicables. Esto en virtud de que esté

cumpléndose con el principio de legalidad que debe revestir a todo acto de autoridad.

Continuando con la secuencia del procedimiento el inspector hará mención del previo citatorio si lo hubiere, mencionando fecha y que el mismo se giró al patrón o representante legal con copia para el Secretario General del Sindicato o representante de los trabajadores, señalando que el documento junto con el anexo sobre condiciones generales de trabajo fue entregado y firmado de recibido por la persona especificando nombre, cargo que ocupa dentro de ese centro de trabajo.

Para los efectos del desahogo de la diligencia, el inspector requiere la presencia del patrón o representante legal, asentando en el acta nombre, descripción del documento con que acredita su personalidad, forma de identificarse.

La presencia del patrón o su representante legal al momento del desahogo de la diligencia constituye hechos que pueden afectar sus intereses ya que previo citatorio y no atendiendo puntualmente el día y hora señalados estaremos en la presencia de la figura jurídica que se conoce como negativa patronal.

Al respecto son aplicables las siguientes tesis:

CRITERIO SUSTENTADO POR EL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION.- CUARTA SALA REGIONAL METROPOLITANA, EN SENTENCIA DE FECHA 29 DE AGOSTO DE 1989 .

PERSONALIDAD.- DE QUIEN SUPUESTAMENTE REPRESENTA AL PATRON, OBLIGACION DEL INSPECTOR DE CERCIORARSE DE LA,

“De las constancias de autos se desprende que la inspección de mérito se llevó a cabo con el C. Alfonso Serrano Silva, como supuesto representante de la empresa visitada, sin que el inspector se haya cerciorado de la personalidad de quien supuestamente representaba al patrón, en contravención a lo dispuesto en el artículo 32 del Reglamento de Inspección del Trabajo y así como tampoco se prueba que el inspector actuante haya dejado citatorio en el centro de trabajo para que se le esperara en el día y hora determinados para la práctica de la diligencia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 40, segundo párrafo del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, para que en el supuesto de que no se atendiera dicho citatorio, estuviera facultado para entender la diligencia con quien se encontrara presente, resulta evidente que en el caso el Inspector del Trabajo no dió al patrón o a su representante la intervención que corresponde de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en el artículo 542, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. “

TESIS PUBLICADA EN LA REVISTA DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION, No. 1, TERCERA EPOCA, AÑO I, ENERO DE 1988, PAG. 15

REPRESENTANTE LEGAL CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- QUIEN TIENE TAL CARACTER.-

De conformidad con lo que establece el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. los Directores, Administradores, Gerentes y personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, serán considerados como representantes del patrón.

Sin duda alguna la acreditación de la personalidad del patrón o representante legal constituyen un elemento de fondo ya que la omisión en el acta puede traer como consecuencia de que el visitado pueda alegar que la inspección no se apegó a las formalidades del procedimiento, al no llevarse a cabo la diligencia con la persona indicada para ello, sin dejar de olvidar que es el responsable jurídico y que deberá dar todas las facilidades para practicar la inspección, proporcionando los datos que le solicite el inspector, exhibir libros, registros u otros documentos.

También el desarrollo de la diligencia se lleva a cabo con la intervención del Secretario General del Sindicato, el cual deberá acreditar su personalidad mediante la toma de nota e identificarse con credencial emitida por el Sindicato o cualquier otra con fotografía, en el supuesto de no estar afiliados a un sindicato comparecerá un trabajador quien será nombrado representante común de los trabajadores, quién es elegido por la mayoría de éstos previa votación, igualmente se identificará y acreditará el cargo dentro del centro de trabajo visitado.

El inspector podrá solicitar la presencia de los integrantes de las comisiones de Cuadro General de las Antigüedades, Reglamento Interior de Trabajo, Participación de Utilidades y de Capacitación y Adiestramiento constituidas, haciendo mención de su acreditación e identificación de los mismos. Con ello, el actuante se auxiliará y los representantes haciendo el uso de la palabra formularán las observaciones que sean pertinentes.

Se procederá a solicitarle al patrón o representante legal que nombre a dos testigos de asistencia para que participen y a su vez avalen la legalidad de lo asentado en el acta los cuales se identificarán y señalarán como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones el mismo en donde se actúa. Y ante su negativa el inspector los nombrará ya que invariablemente deberán señalarse de acuerdo con el artículo 29 del Reglamento aplicable.

Al respecto es aplicable la siguiente tesis:

TESIS PUBLICADA EN LA REVISTA DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION, No. 83, SEGUNDA EPOCA, AÑO VIII, NOVIEMBRE DE 1986, PAG. 412.

VISITAS DE INSPECCION.- DEBEN REUNIR LOS REQUISITOS QUE ESTABLECE EL ARTICULO 16 CONSTITUCIONAL.-

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 16 constitucional, las actas de visita deben reunir determinados requisitos, entre los cuales se encuentra la designación de testigos; por tanto, tratándose de visitas de inspección en materia de trabajo se requiere cumplir con este requisito con independencia de la presencia de los representantes de los trabajadores y patrones a que se refiere el artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo, pues dicho requisito formal constituye un derecho elevado al rango de garantía constitucional.

En este acto se procederá al apercibimiento de las partes que intervienen de conformidad con el artículo 247 del Código Penal. Procederá el patrón o representante legal a manifestarse en el sentido de otorgar todas las facilidades para el mejor desarrollo de la diligencia, no procediendo a la figura jurídica de negativa patronal. Y por parte del inspector actuante una vez explicado el contenido y alcance de la inspección, solicitará la documentación relacionada con el cumplimiento de la normatividad laboral, los cuales fueron precisados en el listado anexo al citatorio y que fueron expresados con anterioridad.

El inspector antes de concluir el levantamiento del acta asentará la manifestación de las partes. Es importante ya que tienen como finalidad en su actuación dejar constancia de las observaciones o aclaraciones que tengan sobre el resultado de la inspección mediante el uso de la palabra. Al concluir el acta deberá manifestarse la hora, fecha de conclusión y una vez leída se procederá a firmarse.

4.1.1.4. Contenido Material del Acta.

Nos referimos al resultado de la inspección, apartado en el que se consigna el cumplimiento o incumplimiento a las normas de trabajo aplicables mediante procedimientos simultáneos:

- ✍ Es menester que el inspector actuante teniendo toda la información y documentación requerida proceda inmediatamente a realizar la revisión, descripción de hechos, violaciones o deficiencias detectadas, así como, las observaciones, comentarios y manifestaciones que al efecto deseen formular el patrón o representante legal, los trabajadores o sus representantes;
- ✍ Y mediante la observación directa a través del recorrido por el centro de trabajo, complementado con los interrogatorios que debe formular a los trabajadores y patronos relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.

Una vez señalado lo anterior, con respecto a las actas que levantan los inspectores en ejercicio de sus funciones tienen valor probatorio, salvo prueba en contrario. Es decir, podrá ser objeto de prueba la falsedad de su contenido, pero de no probarse ningún extremo objetado del acta, ésta tendrá pleno valor probatorio.

Al respecto es aplicable la siguiente tesis:

QUINTA EPOCA
INSTANCIA: CUARTA SALA
FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION
TOMO: LXXVII
PAGINA: 3272
REGISTRO: 375,015
MATERIA LABORAL

INSPECTORES DE TRABAJO, VALOR DE LAS ACTAS LEVANTADAS POR LOS.

Los inspectores de trabajo son funcionarios públicos y los documentos que de ellos proceden, no necesitan ratificación ante las autoridades del trabajo.

Claro está que dicho valor lo tendrá si reúnen los requisitos del artículo 16 Constitucional, es decir, que estén debidamente fundadas y motivadas, entendiéndose por fundamentación el señalamiento de las disposiciones legales y por motivación la aplicación de dichas disposiciones al caso de que se trate.

El inspector antes de concluir el levantamiento del acta asentará las manifestaciones formuladas por el patrón, los trabajadores o sus representantes. Este elemento tiene como finalidad dejar constancia de las obligaciones, comentarios sobre el resultado de la inspección, manifestando lo que a su derecho convenga.

Con relación a tal supuesto en caso de omisión puede tener como consecuencia que se nieguen a firmar el acta y, posteriormente alegar que no se les respetó su derecho de audiencia, al efecto si no tienen nada que manifestar, así lo debe señalar el inspector dentro del acta.

Una vez hechas las manifestaciones por las partes que intervienen, el inspector dará por concluida la diligencia estableciendo la hora y fecha en que se concluyó procediendo a leerla e invitando al patrón , trabajadores o representantes, así como a los testigos de asistencia que se hayan designado para la misma a firmar el documento, debiendo hacerlo al calce y al margen de la misma. Es importante que el inspector actuante haga constar tal circunstancia.

Procediendo a entregar copia autógrafa a las partes que hayan intervenido, situación que también deberá asentarse en la misma a fin de que el visitado se encuentre en posibilidades de concurrir a la autoridad correspondiente, para tomar conocimiento sobre las consecuencias jurídicas del resultado de la inspección.

Consideramos que estos elementos de fondo siempre deberán ser observados invariablemente por el inspector, con la finalidad que sus actuaciones no sean afectadas de nulidad por la omisión de alguno de ellos.

4.1.2. Requisitos de Forma.

Entraremos al análisis de los requisitos de forma que de alguna manera también son importantes.

4.1.2.1. Presentación del Acta Inspectiva.

Las actas circunstanciadas deberán estar escritas ya sea a manuscrita, con letra lo más clara posible, máquina de escribir o impresas por computadora en hojas con sello originales, mismas que ostentan en la parte superior izquierda impreso el escudo y al lado derecho la leyenda Gobierno del Distrito Federal, Dirección General de Trabajo y Previsión Social, Dirección de Inspección Local del Trabajo, Subdirección de Control Normativo y Dictaminación, constará en original y copias autógrafas que sean necesarias para los que intervienen, así como para la distribución interna de la Dependencia que gira la orden de comisión.

En el margen superior derecho se asentarán los datos que identifiquen el número de folio y expediente, y en asunto, se anotará "acta circunstanciada de inspección sobre condiciones generales de trabajo", seguido se anotará el tipo de inspección a desahogar.










El margen izquierdo será aproximadamente de cuatro centímetros, para dar espacio a las firmas de los que intervienen y para evitar que no se mutile el texto cuando se archive administrativamente; el margen derecho será de medio centímetro cuando menos.

Las actas se escriben a renglón seguido y cuando quede un espacio para terminar un renglón, se llenará con guiones a efecto de que no pueda escribirse en ese espacio y evitar alteraciones del texto.

No deberán llevar faltas de ortografía, borrones, tachaduras o enmendaduras; para el caso de existir algún error se deberá poner la leyenda "se dice" entre comillas seguida del texto correcto.

4.1.2.2. Datos generales del Centro de Trabajo.

En el acta inspectiva, después de haberse asentado la parte introductoria, se expresan los datos contenidos en el número 2 del listado anexo al citatorio, sobre condiciones generales de trabajo, referente a Información General del centro de trabajo visitado debiendo contener:

-  Acta constitutiva y reformas, en su caso;
-  Actividad real del centro de trabajo;
-  Registro Federal de Contribuyentes;
-  Registro patronal ante el IMSS, con clase y grado de riesgo ;
-  Total de trabajadores, desglosado por sexo, sindicalizados, confianza, eventuales y extranjeros;
-  Cámara patronal y registro;
-  Sindicato titular del contrato colectivo o contrato de ley y central obrera;
-  Domicilio fiscal;
-  Capital contable actual.

4.1.2.3. Documentación a revisar.

El inspector tiene el deber y atribución conferida por la Ley en el artículo 541 fracción IV, el exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo.

Al respecto la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, en el anexo sobre condiciones generales de trabajo menciona los documentos a revisar a efecto de acreditar si se ha cumplido o no con las normas de trabajo.

A pesar de que no se encuentra precisada en la Ley en el capítulo V referente a la inspección del trabajo, la Ley menciona en su artículo 804 los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, además de los que la práctica inspectiva a determinado como necesarios para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

4.2. Efectos jurídicos de las Actas de Inspección.

✍ Relacionado al tema que nos ocupa, hemos reiterado que las actuaciones del inspector local del trabajo durante el procedimiento y elaboración del acta inspectiva deberá apegarse a las formalidades cumpliendo todas y cada una de ellas a fin de respetar los principios esenciales de todo procedimiento.

Al respecto es aplicable la siguiente tesis:

OCTAVA EPOCA
 INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO
 FUENTE: SAMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION
 TOMO: VIII-DICIEMBRE
 TESIS: 1.4o.C./45
 PAGINA: 123
 REGISTRO: 220,969
 MATERIA CIVIL
 CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

NULIDAD DE ACTUACIONES. ELEMENTOS QUE LA CONFIGURAN.

Para que una actuación se considere nula, conforme a lo dispuesto por el artículo 74 del Código de Procedimientos Civiles para el distrito federal, se requiere: 1.- la existencia de una disposición legal expresa que así lo prevenga; o bien, 2.- la concurrencia de estos elementos: a) la falta de alguna formalidad; b) que esa formalidad sea de carácter esencial; y c) que la irregularidad traiga como consecuencia la indefensión a cualquiera de las partes. Esto es, en el primer supuesto, la disposición legal expresa precisa los elementos concretos para que se produzca la nulidad, en el o los casos que en ella se indiquen; en tanto que en el segundo, que constituye la regla general, es necesario que concurran todos los elementos indicados, de modo que ante la existencia de uno solo o la falta de cualquiera, no se da la nulidad.

En este orden de ideas, dicho acto no será plenamente válido precisamente en función de no reunir todos los requisitos que le señale el propio sistema jurídico y no se hayan ajustado a los trámites establecidos.

Ahora bien, el acta inspectiva como todo acto administrativo debe reunir elementos de fondo y requisitos de forma, ya que como mencionamos con anterioridad la omisión o irregularidad de alguno de ellos, producirá la nulidad.

Por otra parte, el inspector en el ejercicio de sus facultades conferidas por Ley, en el supuesto de una omisión en las mismas implicaría la invalidez del acto dejando sin efectos jurídicos su actuación.

Al respecto es aplicable la siguiente tesis:

OCTAVA EPOCA
 INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO
 FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION
 TOMO: XIV-AGOSTO
 TESIS: II.3o.91A
 PAGINA: 637
 REGISTRO: 210,877
 MATERIA ADMINISTRATIVA
 TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

NULIDAD DE LAS ACTAS DE VISITA. SUS EFECTOS JURIDICOS.

Al pronunciarse la declaratoria de nulidad de las actas de visita no sólo éstas dejan de tener efectos jurídicos, sino también la liquidación y multas que con base en ellas se hayan determinado, pues al ser nulificadas las referidas actas resulta lógico y jurídico que todos los actos emanados de las mismas sigan la misma suerte por derivar de actos viciados, atendiendo al principio de accesoriedad.

En este sentido, es clara la disposición legal contenida en el artículo 8º de la Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal, que nos indica: "Todo acto administrativo será válido mientras su invalidez no haya sido declarada por autoridad competente o el Tribunal, en los términos de los ordenamientos jurídicos aplicables".

✍ Entrando al tema relacionado con la imposición de sanciones administrativas, es clara la disposición legal contenida en el Título Dieciséis, artículo 992 de la Ley, que nos indica: " las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones..."

Además tenemos lo dispuesto por el artículo 1008 del propio ordenamiento legal, que nos señala: “ Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda...”

Hemos sostenido que independientemente de que existe la facultad de imponer sanciones en el ámbito local y que corresponde a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, nuestra reglamentación es omisa en señalar el procedimiento para la aplicación de las sanciones.

En la propia Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal también es clara esta disposición, en su artículo 131 establece: “Para la imposición de sanciones, la autoridad competente deberá iniciar el procedimiento administrativo respectivo, dando oportunidad para que el interesado exponga lo que a su derecho convenga y, en su caso, aporte las pruebas con que cuente. Al verificar la autoridad competente el cumplimiento de las leyes y reglamentos locales, deberá observar los procedimientos y formalidades previstos en la Ley y el Reglamento que en esta materia se expida. “

Lo anterior nos conduce a establecer que jurídicamente no es válido

instaurar y substanciar un procedimiento administrativo sancionador sin existir previa y expresamente establecido el mismo en algún ordenamiento legal.

Es precisamente a partir del 29 de junio de 1998 cuando aparece el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, trayendo aparejada la necesidad de adecuar nuestro reglamento, ya que una vez que se cuente con el soporte jurídico, se empezará a tramitar el procedimiento administrativo sancionador.

Es por ello que consideramos que las actuaciones del inspector en el desahogo de la diligencia sobre condiciones generales de trabajo, en el ejercicio de sus facultades conferidas expresamente en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos legales aplicables, sea un exceso u omisión en las actas circunstanciadas implican por una parte la invalidez del acto y en consecuencia afectadas de nulidad, y por otra, ponga fin al procedimiento sancionador una vez que se cuente con el soporte jurídico aplicable.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Es de vital importancia tener un criterio general del acta de inspección, por lo que consideramos que es el documento público donde constan actos u omisión de una visita al centro de trabajo, levantada por un funcionario público laboral que tiene fe pública llamado inspector del trabajo.

SEGUNDA: Asimismo, las actuaciones del inspector durante el procedimiento y elaboración del acta circunstanciada sobre Condiciones Generales de Trabajo deberán apegarse a los principios esenciales de todo procedimiento a fin de que su intervención produzca efectos jurídicos, no sea objeto de nulidad y, en su caso, no incurra en alguna causa de responsabilidad en el ejercicio de sus atribuciones y desempeño de sus funciones.

TERCERA : En la práctica dentro del área inspectiva la orden escrita de comisión, emitida por el Director General, adolece de la debida fundamentación, constituyendo el incumplimiento al principio de legalidad que debe revestir a todo acto de autoridad.

Al respecto proponemos que en dicho oficio se señalen y se respeten los artículos 14 y 16 constitucionales en los cuales se consagran las garantías de audiencia, seguridad jurídica y la facultad de la autoridad para llevar a cabo las visitas domiciliarias, evitando así un vicio de origen.

CUARTA: Dentro del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el artículo 27 referente al citatorio previo, se omite establecer en que tipo de inspección deberá dejarse, así como, el tiempo de anticipación a la fecha en que se realizará la inspección.

Al respecto proponemos que sea modificado el referido artículo para quedar de la siguiente forma:

Artículo 27.- Al momento de iniciarse la visita de inspección si no se encontrare el patrón o su representante, el inspector dejará citatorio previo por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha en que se realizará, apercibido de que de no esperarlo en la hora y día establecido, se practicará la visita de inspección con cualquier persona que se encuentre presente en el centro de trabajo, lo que se asentará en el acta de inspección correspondiente para los efectos legales procedentes.

Con ello evitando por parte del visitado el argumento de quedar en estado de indefensión.

QUINTA: Otro aspecto que consideramos relevante es que durante el desarrollo del acta de inspección se obliga al inspector a requerir la intervención de los trabajadores y del patrón o sus representantes, procediendo a identificarse ante ellos.

En el caso del visitado tanto la Ley como el Reglamento es omiso en tal aspecto, constituyendo la acreditación e identificación de la personalidad una formalidad del procedimiento.

Al respecto proponemos que para efectos procedimentales sea modificado el artículo 18 del Reglamento para quedar de la siguiente forma:

Artículo 18.- Los patrones o sus representantes están obligados a permitir la práctica de las visitas de inspección, proporcionando al efecto documentos que acrediten su personalidad e identificación, y a otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilio de carácter administrativo, así como, proporcionar la información que le sea solicitada, acorde con las disposiciones aplicables en la materia.

Para efectos de éste Reglamento, serán considerados como representantes del patrón, las personas a que se refiere el artículo 11 de la Ley.

Consideramos importante la intervención del responsable jurídico del centro de trabajo visitado a efecto de que cumpla con las disposiciones jurídicas laborales aplicables y vigentes.

SEXTA: También se considera necesario el requerir al patrón o a su representante que nombre a dos testigos de asistencia, constituyendo un requisito formal. Importante resulta la acreditación de su personalidad, ya

sean designados por el patrón o su representante o por el inspector actuante.

Consideramos que en caso de que fuera objeto de prueba la falsedad del contenido del acta, éstos avalan la legalidad, teniendo pleno valor probatorio los hechos asentados en la misma.

SEPTIMA: En relación con la imposición de sanciones, refiriéndonos al Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, trae aparejada la necesidad de adecuar el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, a fin de contar con un capítulo referente al **procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones.**

ANEXOS



CUADRO DE MÉXICO

GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
Dirección General de Trabajo y Previsión Social
Dirección de Inspección Local del Trabajo.
Subdirección Operativa, Jurídica y de Verificación

ASUNTO:	CITATORIO PREVIO.
FOLIO NUMERO:	_____
EXPEDIENTE NUMERO:	_____

C. PROPIETARIO O REPRESENTANTE LEGAL DE:

CALLE Y No: _____

COLONIA: _____

DELEGACION: _____ C.P.: _____

TELEFONO: _____

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las _____ horas del día _____ del mes de _____ de mil novecientos noventa y nueve, el C. _____ Inspector Local del Trabajo, se constituye en las instalaciones del centro de trabajo y en el domicilio señalado al rubro, cerciorado debidamente que es el mismo por: _____

y por así manifestármelo expresamente el (la) C. _____, quien dijo ser: _____ identificándose con _____

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 132 fracción XXIV, 523 fracción VI, 540 al 550, 743 fracciones I, II, III, 748 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo; concordantes con los artículos 79, 80, 81 y 82 de la Ley del Procedimiento Administrativo del Distrito Federal; artículo 27 del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo, el C. Inspector actuante, requiere la presencia del propietario o Representante Legal del centro de trabajo visitado, manifestándome la persona que atiende la diligencia:

En este mismo acto se hace de su conocimiento que el objeto del presente citatorio, consiste en notificarle la práctica de una INSPECCION DE TRABAJO ORDINARIA () EXTRAORDINARIA () DE VERIFICACION () COMPLEMENTARIA (), sobre CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO () CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO () PARTICIPACION DE UTILIDADES (), ordenada (s) por el C. Director General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, mediante orden con número de folio: _____ de fecha _____ del que en este acto le hago entrega del original así como del anexo conteniendo la descripción de la documentación que deberá tener preparada para la diligencia que tendrá verificativo el DÍA _____ del MES de _____ de 1999, A LAS _____ HORAS, aperteciéndolo que de no atender puntualmente la inspección antes mencionada, la misma se entenderá y practicará con quien se encuentre presente en el Centro de Trabajo, en la inteligencia de que se levantará acta de negativa en caso de que no se otorguen todas las facilidades para ello.

ATENTAMENTE,
EL C. INSPECTOR LOCAL DEL TRABAJO

FIRMA.
No. DE CREDENCIAL _____

Recibí citatorio previo y anexo el día _____ del mes de _____ de 1999, firmando para constancia y enterado de su contenido, comprometiéndome a hacer entrega de los mismos al patrón y/o representante legal de la empresa.

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN RECIBIÓ EL CITATORIO Y ANEXO



CIUDAD DE MÉXICO

**GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
DIRECCION DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL**

Anexo de Condiciones Generales de Trabajo

Documentación Requerida para el Desahogo
de Inspección de Condiciones Generales de Trabajo

1. PERSONAS QUE INTERVIENEN:

- A) REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA (PODER NOTARIAL E IDENTIFICACION
- B) SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO (TOMA DE NOTA E IDENTIFICACION).
- C) REPRESENTANTES DE LAS COMISIONES MIXTAS.

- I. CUADRO GENERAL DE LAS ANTIQUIDADES.
- II. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.
- III. PARTICIPACION DE UTILIDADES.
- IV. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (ACREDITACION E IDENTIFICACIONES.

- D) DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA (IDENTIFICACION Y DOMICILIO).

2. INFORMACION GENERAL:

- A) ACTA CONSTITUTIVA Y REFORMAS, EN SU CASO.
- B) ACTIVIDAD REAL DE LA EMPRESA.
- C) REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.
- D) REGISTRO PATRONAL ANTE EL I. M. S. S. CON CLASE Y GRADO DE RIESGO.
- E) TOTAL DE TRABAJADORES, DESGLOSADO POR SEXO, SINDICALIZADOS, CONFIANZA, EVENTUALES Y EXTRANJEROS.
- F) CAMARA PATRONAL Y REGISTRO.
- G) SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO DE LEY Y CENTRAL OBRERA.
- H) DGBALCIO FISCAL.
- I) CAPITAL CONTABLE ACTUAL.

3. TRABAJO DE MENORES:

- A) PERMISO DE LA D. G. T. Y P. S. Y CERTIFICADO MEDICO.
- B) JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, TIEMPO EXTRAORDINARIO Y VACACIONES.
- C) REGISTRO DE INSPECCION ESPECIAL.

4) TRABAJO DE MUJERES EN ESTADO DE GESTACION O LACTANCIA:

- A) JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, TIEMPO EXTRAORDINARIO Y VACACIONES
- B) DESCANSOS PRE O POSNATAL (CERTIFICADO DE INCAPACIDAD)
- C) PERIODO DE LACTANCIA.

5. CONTRATACION:

- A) INDIVIDUAL
- B) COLECTIVA (FECHA DE DEPOSITO ANTE LA JUNTA).

6. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:

- A) ACTA DE INTEGRACION DE LA COMISION.
- B) FECHA DE DEPOSITO ANTE LA JUNTA.

7. SALARIOS Y DESCUENTOS:

- A) NOMINAS
- B) RECIBOS DE PAGO.

8. JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO EXTRAORDINARIO:

9) TARJETAS DE ASISTENCIA O REGISTRO DE ENTRADAS Y SALIDAS

- A) COMPROBANTES DE PAGO DE AGUINALDO, VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, DIA: DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIOS Y PRIMA VACACIONAL.

10. PARTICIPACION DE UTILIDADES:

- A) COPIA DEL ULTIMO EJERCICIO FISCAL. (HASTA CINCO EJERCICIOS FISCALES ANTERIORES)
- B) PROYECTO DE REPARTO DE UTILIDADES Y ACTA DE LA COMISION REVISORA
- C) RECIBOS DE PAGO.

11. PAGOS EFECTUADOS POR LA EMPRESA:

- A) I.M.S.S
- B) INFONAVIT - SAR
- C) FONACOT

12. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

- A) INTEGRACION Y REGISTRO DE LA COMISION MIXTA
- B) PLANES, PROGRAMAS Y SU REGISTRO
- C) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.
- D) CLASULAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN CADA TIPO DE CONTRATACION.

13. CUADRO GENERAL DE ANTIQUIDADES:

- A) OTORGAMIENTO DE BECAS, ALFABETIZACION, FOMENTO A LAS ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS:

14) COMPROBANTES QUE LO ACREDITEN

15. INTERROGATORIOS.

- 16. EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 541 FRACCIÓN I Y IV DE LA L. F. T., EL INSPECTOR TIENE ENTRE OTRAS ATRIBUCIONES, VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO, ESPECIALMENTE DE LAS QUE ESTABLECEN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES, EXIGIR LA PRESENTACION DE LIBROS, REGISTROS U OTROS DOCUMENTOS A QUE OBLIGUEN LAS NORMAS DE TRABAJO.

17. MANIFESTACION DE LAS PARTES, CIERRE DEL ACTA, LECTURA Y FIRMAS.

A T E N T A M E N T E

EL INSPECTOR LOCAL DEL TRABAJO

C. _____

RECIBE EL ANEXO EL (LA)

C. _____

QUIEN DIO SER:

EL DIA _____ DE _____ DE _____

A LAS _____ HORAS FIRMANDO PARA CONSTANCIA.

ENTENDIDO DE QUE DEBE ENTREGARLO AL PATRON
O AL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA VISITADA.

FIRMA DE QUIEN RECIBIO EL ANEXO:



Secretaría del Trabajo y Previsión Social
**INFORME SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA
 DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**
 Formato DC-1

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA											
Nombre o razón social											
Registro Federal de Contribuyentes						Registro patronal del I.M.S.S.					
Calle						No Ext		No Int		Colonia	
Localidad				Código postal		Municipio o delegación política					
Entidad federativa				Teléfono (s)							
Actividad específica o giro											
Número de trabajadores de la empresa						Tipo de contrato					
						Individual <input type="checkbox"/>		Colectivo <input type="checkbox"/>		Ley <input type="checkbox"/>	

DATOS DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO																						
Número de establecimientos en que rige *			Número de integrantes				Fecha de constitución		Año	Mes	Día											
<p>Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.</p> <p style="text-align: center;">_____ Nombre y firma del patrón o representante legal de la empresa</p> <p style="text-align: center;">_____ Lugar y fecha de elaboración de este informe</p> <div style="text-align: right; margin-right: 50px;"> <table style="border: none;"> <tr> <td style="border: none; width: 20px; height: 20px;"> </td> <td style="border: none; width: 20px; height: 20px;"> </td> <td style="border: none; width: 20px; height: 20px;"> </td> <td style="border: none; width: 20px; height: 20px;"> </td> <td style="border: none; width: 20px; height: 20px;"> </td> <td style="border: none; width: 20px; height: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td style="border: none; font-size: x-small;">Año</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Mes</td> <td style="border: none; font-size: x-small;">Día</td> <td colspan="3" style="border: none;"></td> </tr> </table> </div>																	Año	Mes	Día			
Año	Mes	Día																				

* Acortar en el reverso de esta forma el domicilio, R.F.C. y registro del I.M.S.S. de los establecimientos en los que rige la comisión

NOTAS

- Llenar un formato por cada comisión mixta que exista en la empresa
- máquina o con letra de molde
- los sobrescritos son para uso exclusivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Secretaría del Trabajo y Previsión Social
**PRESENTACIÓN DEL PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y
 ADIESTRAMIENTO**
 Formato DC-2

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Régimen de Previsión Social													
Régimen y Federal de Contribuyentes						Registro patronal del IMSS							
Categoría						No Erit		No Int		Categoría			
Localidad				Código postal		Municipio o delegación política							
Entidad federativa				Teléfono (s)									
Actividad específica o grupo													
Número de trabajadores de la empresa						Tipo de contrato							
						Individual		Colectivo		Ley			
Fecha de celebración o revisión del Contrato Colectivo o Contrato Ley						Año		Mes		Día			

INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN Y LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Objetivos del plan de capacitación Señalar del 1 al 5 en orden descendente de importancia						Modalidad de la capacitación Marcar con una X la modalidad correspondiente																																																																																																					
Apercepción y perfeccionar conocimientos y habilidades						<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="6">Plan y programas específicos de la empresa</td> <td colspan="6" rowspan="3"> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="6">Planes y programas comunes de un grupo de empresas</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Sistema general de una rama de actividad económica</td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td colspan="6">Formación y actualización de nuevas tecnologías</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Preparación para ocupar vacantes o puestos de nueva creación</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Creación de nuevos puestos de trabajo</td> <td colspan="6">Incrementar la productividad</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Mejora de establecimientos</td> <td colspan="6">Período de vigencia del plan</td> </tr> <tr> <td colspan="6">en los que sigue el plan y</td> <td colspan="2">Año</td> <td colspan="2">Mes</td> <td colspan="2">Día</td> <td colspan="2">Año</td> <td colspan="2">Mes</td> <td colspan="2">Día</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Número de etapas del plan</td> <td colspan="2">Del</td> <td colspan="2">al</td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> <td colspan="2"></td> </tr> </table>						Plan y programas específicos de la empresa						<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="6">Planes y programas comunes de un grupo de empresas</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Sistema general de una rama de actividad económica</td> </tr> </table>						Planes y programas comunes de un grupo de empresas						Sistema general de una rama de actividad económica						Formación y actualización de nuevas tecnologías						Preparación para ocupar vacantes o puestos de nueva creación						Creación de nuevos puestos de trabajo						Incrementar la productividad						Mejora de establecimientos						Período de vigencia del plan						en los que sigue el plan y						Año		Mes		Día		Año		Mes		Día		Número de etapas del plan						Del		al									
Plan y programas específicos de la empresa												<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="6">Planes y programas comunes de un grupo de empresas</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Sistema general de una rama de actividad económica</td> </tr> </table>												Planes y programas comunes de un grupo de empresas						Sistema general de una rama de actividad económica																																																																													
Planes y programas comunes de un grupo de empresas																																																																																																											
Sistema general de una rama de actividad económica																																																																																																											
Formación y actualización de nuevas tecnologías																																																																																																											
Preparación para ocupar vacantes o puestos de nueva creación																																																																																																											
Creación de nuevos puestos de trabajo						Incrementar la productividad																																																																																																					
Mejora de establecimientos						Período de vigencia del plan																																																																																																					
en los que sigue el plan y						Año		Mes		Día		Año		Mes		Día																																																																																											
Número de etapas del plan						Del		al																																																																																																			
LA EMPRESA DECLARA QUE TIENE EN REGISTROS INTERNOS, A DISPOSICIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LA INFORMACIÓN SOBRE EL NOMBRE, OBJETIVOS Y CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y LOS PUESTOS A LOS QUE ESTÁN DIRIGIDOS.																																																																																																											
Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, aceptados de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.																																																																																																											
Nombre y firma del patrón o representante legal de la empresa Lugar y fecha de elaboración de este informe																																																																																																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2">Año</td> <td colspan="2">Mes</td> <td colspan="2">Día</td> </tr> </table>												Año		Mes		Día																																																																																											
Año		Mes		Día																																																																																																							

* Asentir en el reverso de esta forma el domicilio, R.F.C. y registro del IMSS de los establecimientos en los que rigen el plan y los programas de capacitación

- NOTAS**
- Llenar a máquina o con letra de molde
 - Los espacios subrayados son para uso exclusivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES
Formato DC-3

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre											
Registro Federal de Contribuyentes										Puesto	

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social											
Registro Federal de Contribuyentes										Registro patronal del I.M.S.S.	
Actividad específica o giro											

DATOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Nombre del programa o curso											
Duración en horas		Período de ejecución		Año Mes Día			Año Mes Día			De	
Nombre del agente capacitador											
Nombre y firma del instructor											

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduzca con la verdad.

Representante de los trabajadores _____ Nombre y firma	Representante de la empresa _____ Nombre y firma
--	--



Secretaría del Trabajo y Previsión Social
LISTA DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES
 Formato DC-4

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA																																									
Nombre o razón social																																									
<table border="1"> <tr> <td colspan="10">Cuenta Federal de Contribuyentes</td> <td colspan="10">Registro patronal del IMSS</td> </tr> <tr> <td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td> <td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td> </tr> </table>	Cuenta Federal de Contribuyentes										Registro patronal del IMSS																														
Cuenta Federal de Contribuyentes										Registro patronal del IMSS																															
Actividad específica o giro																																									

Hoja _____ de _____

RELACIÓN DE TRABAJADORES	
Nombre del trabajador	Número de constancias expedidas al trabajador

Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.

 Nombre y firma del patron o representante legal de la empresa

Lugar y fecha de elaboración de este informe

Año	Mes	Dia			

NOTAS

- Anexas el número de hojas que sea necesario. Solamente deberá exponerse la firma en la última hoja que se presente.
- Limas e máquinas o con letra de molde sombreados son para uso exclusivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, Primer curso, Décimo primera edición, Porrúa, México, 1993.
- 2.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Porrúa, México, 1985.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas, México, 1978.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edición, Sexta, México, 1992.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.
- 6.- DAVALOS MORALES, JOSÉ. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1991.
- 7.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1994.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1991.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Décima edición, Porrúa, México, 1985.
- 10.- DELGADO MOYA, Rubén. Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1985.
- 11.- DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil, Segunda edición, Porrúa, México, 1990.

- 12.- GAYLER, J.L. Derecho Industrial, Instituto de Estudios Políticos, España, 1965.
- 13.- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Segunda edición, Harla, México, 1979.
- 14.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Novena edición, Porrúa, México, 1977.
- 15.- MARTINEZ MORALES, Rafael. Derecho Administrativo, Segundo curso, Harla, México, 1991.
- 16.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1985.
- 17.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ley Federal del Trabajo comentada, Publicaciones Administrativas y Contables, Novena edición, México, 1994.
- 18.- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social, Trillas, México, 1991.
- 19.- SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis. La Inspección del Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, España, 1952.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1987.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1981.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Decimonovena edición, Esfinge, México, 1999.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Quinta edición, ISEF, México, 1999.
- 3.- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA DE FUERO COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA DE FUERO FEDERAL, Cuarta edición, Sista, México, 1996.
- 4.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Sexagésima octava edición, Porrúa, México 2000.
- 5.- ESTATUTO DE GOBIERNO Y LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, Decimonovena edición, Porrúa, México, 2000.
- 6.- LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO FEDERAL, B&A, , México, 1999.
- 7.- REGLAMENTO DE LA INSPECCION LOCAL DEL TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL, D.O.F. 6 de octubre de 1988.
- 8.- REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL, S.T.P.S., 1998.
- 9.- Suprema Corte de Justicia de la Nación. CD-ROM Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-1999 IUS 9, Poder Judicial de la Federación.

OTRAS FUENTES

- 1.- CABANELLAS DE TORRES,Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I, Heliasta, Argentina, 1984.
- 2.- CABANELLAS DE TORRES,Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV, Heliasta, Argentina, 1989.
- 3.- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, Décimoctava edición, Porrúa, México, 1992.
- 4.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo I, Driskill, Argentina, 1968.
- 5.- Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XVI, Driskill, Argentina, 1982.
- 6.- FERNANDEZ VAZQUEZ, Emilio. Diccionario de Derecho Público Administrativo, Constitucional, Fiscal, Astrea, Argentina, 1981.
- 7.- GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledot Perrot, Argentina, 1986.
- 8.- Gran Enciclopedia Larousse, Tomos I y VI, Planeta, España, 1980.
- 9.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual del Derecho del Trabajo, STPS, México, 1982.
- 10.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual para la inspección de las condiciones de trabajo, STPS, México, 1994.

V. B.
M. K.