

447

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"LA INSPECCION LABORAL EN LAS EMPRESAS  
Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICAS"

295379

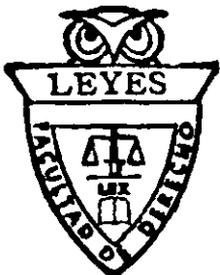
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
JAIMES MOSQUEDA ANABEL

ASESOR: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO

MEXICO, D. F.

2001





Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

*A mis padres Abel Jaimes Sandoval y María de Jesús Mosqueda Torres por el esfuerzo, apoyo y confianza que me brindaron para obtener la Licenciatura en Derecho.*

*A mis hermanos Teresita de Jesús, Abel y Natalia, por brindarme su ayuda.*

## ÍNDICE

### CAPÍTULO PRIMERO

<b>1.- Conceptos y Generalidades.</b>	
1.1 Derecho del Trabajo.	1
1.2 De la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	4
1.2.1 Estructura Orgánica.	5
1.2.2 Facultades.	22
1.3 La Inspección Federal del Trabajo.	23
1.3.1 De la Inspección Federal del Trabajo.	24
1.3.2 Concepto de Inspector Federal del Trabajo y sus funciones.	26
1.3.3 Integración y Funcionamiento de la Inspección Federal del Trabajo en la Ley.	32
1.3.4 Visitas de Inspección en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento.	41

### CAPÍTULO SEGUNDO

<b>2.- Antecedentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Inspección Federal del Trabajo.</b>	
2.1 Antecedentes de la STPS.	48
2.2 Antecedentes de la Inspección Federal del Trabajo.	58

## CAPÍTULO TERCERO

### 3.- Procedimiento en materia de Inspección Federal del Trabajo.

3.1 El Procedimiento Administrativo de Inspección Federal del Trabajo.	70
3.2 Responsabilidades y Sanciones de los Inspectores Federales del Trabajo.	79
3.3 Procedimiento Administrativo Sancionador a las empresas por incumplir las normas de trabajo.	86
3.4 Resoluciones dictadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	91
3.4.1 Medios de Impugnación.	98
3.5 De las Sentencias dictadas por el Tribunal Fiscal de la Federación, actualmente Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.	106
3.5.1 Repetición del acto por parte de la autoridad Responsable.	120

## CAPÍTULO CUARTO

### 4.- Marco Jurídico.

4.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	125
4.2 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal	130
4.3 Ley Federal del Trabajo.	133

4.4	Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.	139
-----	---	-----

## **CAPÍTULO QUINTO**

<b>5.-</b>	<b>Propuestas para regular la eficacia de la Inspección Federal del Trabajo.</b>	
5.1	Reporte de la Inspección Federal del Trabajo.	147
5.2	De los reportes del Inspector Federal del Trabajo.	153
5.3	Incumplimiento de funciones del Inspector Federal del Trabajo.	160
5.4	Competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para verificar las inspecciones.	163
5.5	Propuestas para subsanar las deficiencias de la Inspección Federal del Trabajo.	167

## **CONCLUSIONES**

## **BIBLIOGRAFÍA**

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo obedece a conocer tanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como principalmente a una de sus instituciones que es la Inspección Federal del Trabajo, en todos sus aspectos, es decir, sus orígenes, antecedentes, integración y funcionamiento.

Por otra parte, se pretende conocer el procedimiento en materia de inspección federal del trabajo, ya que cualquier empresa puede ser inspeccionada por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y en caso de que sus derechos se vean violados por esta institución, esta tenga conocimiento de que medios de defensa tiene derecho y ante quien los puede hacerlos valer, como son el Recurso de Revisión y el Juicio de Nulidad, asimismo tratándose de los trabajadores, para que estos se quejen ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en caso de que se violen sus derechos y se les causen daños y perjuicios.

También es importante resaltar, el marco jurídico de esta investigación, es decir los fundamentos en los cuales se le encomienda la obligación de actuar de los particulares ante la autoridad administrativa, que en el presente caso se enfocará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, haciendo énfasis únicamente en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Asimismo, el objetivo principal de este trabajo de investigación son las propuestas para regular la eficiencia de la Inspección Federal del Trabajo, ya que en la actualidad es una institución muy deficiente, tanto en sus funcionarios como son los Inspectores Federales del Trabajo y en su procedimiento, toda vez que no realizan bien su trabajo al momento en que se constituyen en los domicilios de las empresas y esto ocasiona que se de la corrupción en los centros de trabajo por parte de los patrones al violar la legislación laboral y causar daños o perjuicios tanto a los trabajadores como a la colectividad ajena a estos centros de trabajo.

## CAPÍTULO PRIMERO

### 1.- Conceptos y Generalidades.

En relación a este capítulo, primeramente se darán a conocer todos los conceptos básicos que lo abarcan, ya que es un tema muy amplio y de gran importancia tanto para el Derecho Laboral y el Derecho Administrativo, por lo que a continuación se explica cada uno de ellos.

#### 1.1 Derecho del Trabajo.

Como es de mencionar, el derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y principalmente esta desarrollado en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial.

También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, entre otros.

El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social.

Por otra parte, se puede definir al derecho del trabajo como: **“ el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”.**

Para Néstor de Buen es **“ el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.**

En relación a su naturaleza, podemos decir que es un ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual.

Dentro de las corrientes doctrinales que explican los fines del derecho del trabajo, un buen sector resalta su carácter tuitivo y nivelador destinado a concordar la acción contratada de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses. Por tal razón se ha afirmado que si su origen fue clasista, el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre clases, socialmente calculador, y de equilibrio entre los factores de la producción.

En sentido inverso, otra corriente de autores estima que la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo no tan sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado socialista.

Una tercera corriente doctrinaria, atendiendo al carácter clasista, esencialmente proletario del derecho del trabajo, le atribuye dos fines esenciales:

Un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin, político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.<sup>1</sup>

## **1.2 De la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es una de las dependencias más importantes del Estado, toda vez que es la responsable de armonizar en todo el país, las relaciones entre el capital y el trabajo, con el fin de que el país logre un avance hacia su pleno desarrollo, por lo que es importante conocer toda su estructura orgánica y funcional.

---

<sup>1</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. t. D-H, novena ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa, México, 1996. p. p. 982 y 983.

### 1.2.1 Estructura Orgánica.

Asimismo, es importante destacar lo dispuesto por el Artículo 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que dispone que al frente de cada Secretario de Estado, quién para el despacho de los asuntos de su competencia se auxiliará por diversos Servidores Públicos que establezcan el Reglamento Interior respectivo y otras disposiciones Legales se desprende que en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social donde deben establecerse los funcionarios que conforman la dependencia, pudiendo ser Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Directores, Subdirectores, Jefes y Subjefes de Departamento, Oficina, Sección y Mesa, o bien en otras disposiciones legales, es decir, al emplear tales vocablos el precepto de referencia, debe entenderse que se refiere a normas legales desde el punto de vista material y formal, entendiéndose por tales ordenamientos, los emanados del Poder Legislativo Federal que reúnan las características tales como de generalidad, abstracción e impersonalidad, elementos

característicos de las leyes; en ese sentido con fecha 13 de diciembre de 1990 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De conformidad con el Artículo 19 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, los titulares de cada Secretaría de Estado y Departamento Administrativo expedirán los manuales de organización de procedimiento de servicios al público, necesarios para el funcionamiento de los mismos, ahora bien el manual de organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de julio de 1993, contiene la información relativa a la estructura orgánica de la citada Secretaría, así como las funciones de sus Unidades Administrativas.

De lo anterior podemos señalar la naturaleza jurídica existente entre el Reglamento Interior citado y el manual general de organización; mientras que el Reglamento Interior proviene de una facultad del ejecutivo para expedir disposiciones generales y abstractas que su objeto es la ejecución de la Ley, desarrollando y

complementando en detalles las normas contenidas en los Ordenamientos Jurídicos expedidos por el congreso de la Unión. El Reglamento Interior es un acto formalmente administrativo y materialmente legislativo, que participa de los atributos de la Ley. Admitido ya que la facultad reglamentaria debe entenderse a la luz de la última parte de la fracción I del Artículo 89 de la Carta Fundamental.

Por su parte el manual general de organización deviene de una facultad que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal atribuye al Secretario de Estado, esto es, con la finalidad de señalar la organización y procedimiento de las Unidades Administrativas previstas en el Reglamento Interior, es decir, únicamente es la aplicación interna mostrando al público la estructura orgánica de las Unidades Administrativas por que integran la Secretaría, su funcionamiento y principales procedimientos administrativos por lo que, no conforma un

ordenamiento de aplicación para los actos de molestia a los particulares.

A mayor abundamiento se señala la ejecutoria del Tribunal Colegiado de Circuito al tenor siguiente:

**“MANUALES DE ORGANIZACIÓN EXPEDIDOS DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 19 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.-** Finalidad de los manuales de organización a que se refiere el artículo 19 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, como su nombre lo indica, tiene la finalidad de organización interna, pero son jurídicamente ineptos para crear órganos que con funciones típicamente autoritarias indican en la esfera de los particulares. **SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 204/92.- MOSLER, S.A. DE C.V.- 7 de enero de 1993.- Unanimidad de votos, Ponente María Antonieta Azuela de Ramírez, Secretaria de Ana Carolina Cienfuegos Posadas. Ejecutoria publicada en la página 313 del Seminario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo XI, marzo 1993, pleno, sala y Tribunales Colegiados de Circuito”.**

Asimismo, en la estructura funcional se dan a conocer las funciones de cada una de las unidades administrativas que conforman la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismas que se detallan a continuación en forma resumida:

**Secretario.-** Conduce, controla, evalúa las políticas de la Secretaría. Coordina la programación y el presupuesto. Evalúa los resultados de las entidades sectorizadas del sector a su cargo. Todo ello de acuerdo con la política que determine el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo.

Coordina también la participación de Subsecretarios, Oficial Mayor, Procurador Federal de la Defensa del Trabajo, Coordinadores Generales, Directores Generales, Delegados Federales del Trabajo y demás servidores públicos subalternos, en apego a las funciones, proyectos así como actividades de la dependencia. Informa al Congreso de la Unión del estado que guarda el sector, competencia que tiene la Secretaría.

**Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.-** Es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los Conflictos de Trabajo de Competencia Federal que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente

ligados a ellas, así con las atribuciones y competencia que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, los Acuerdos del Pleno y demás disposiciones legales aplicables, le confieren.

**Subsecretaría del Trabajo.-** Se encarga de atender aspectos jurídico-administrativo vinculados con las relaciones obrero-patronales. Planea, organiza, dirige, controla y evalúa el funcionamiento de las unidades administrativas que le son adscritas, de acuerdo con los requerimientos técnicos de cada función y con apego a las disposiciones legales vigentes. Somete con la aprobación del Secretario los estudios y proyectos que se laboren en el área de su responsabilidad.

**Dirección General de Asuntos Jurídicos.-** Representa legalmente al Secretario, a la Secretaría así como sus unidades administrativas. Formula, somete a aprobación los proyectos de iniciativas de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones jurídicas en materia de competencia de la Secretaría, incluyendo las relativas a

convenciones sobre ámbitos de carácter internacional. Asesora es decir, actúa como órgano de consulta del Secretario, Oficial Mayor y el resto de las unidades administrativas.

**Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.-** Vigila el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley Federal del Trabajo. Certifica, verifica el debido cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas relativas a seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

Practica inspecciones periódicas de verificación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral en los establecimientos o centros de trabajo, de patrones sujetos a la competencia de las autoridades federales del trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral.

**Dirección General de Registro de Asociaciones.-** Tiene entre sus facultades, es registrar a las asociaciones de los trabajadores y

patrones, así como la cancelación, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo. Actualiza la información estadística de los trabajadores y patrones, a partir de su registro, en lo que se refiere a número de socios, ramas industriales, tipo de sindicato y entidad federativa. Prepara convenciones para la elección de representantes de los trabajadores y patrones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

**Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo.-** Formula los programas, proyectos que buscan ampliar las oportunidades de empleo de la población urbana y rural, además de promover las actividades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

**Dirección General de Empleo.-** Coordina el Servicio Nacional de Empleo. Participa en estudios para determinar las causas de desempleo, subempleo de la mano de obra rural y urbana. Formula, actualiza el catálogo de ocupaciones en coordinación con la Secretaría de Educación Pública. Propone lineamientos para orientar la formación de profesionales hacia las áreas con mayor demanda de

trabajo. Interviene por otra parte en conjunto con la coordinación General de Asuntos Internacionales, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial y Secretaría de Relaciones Exteriores, en la contratación de nacionales en el extranjero.

**Dirección General de Capacitación y Productividad.-** Organiza, promueve y supervisa las acciones de capacitación que deban realizarse en beneficio de la población trabajadora, así como en las relativas a mejorar los niveles de productividad en el trabajo a través de consultoría y asistencia técnica.

Realiza las investigaciones, análisis, propuestas de acción dirigidas a la vinculación entre los procesos de la capacitación para y en el trabajo. Promueve la realización de planes, programas sobre la capacitación en las empresas, lo evalúa y en su caso, los aprueba, también lleva los registros correspondientes.

**Subsecretaría de Previsión Social.-** Instrumenta los programas que aseguren la igualdad de oportunidades laborales y eviten la discriminación de los sectores de la población que requieren atención especial.

**Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.-** Promueve la organización, registro, funcionamiento de Comisiones de Seguridad e Higiene, la capacitación de sus integrantes y proporciona asesoría a dichas comisiones con el objetivo de disminuir los riesgos de trabajo, a través de una mejora para las condiciones físicas, ambientales en que se desempeñan las labores en los centros de trabajo. Otorga las autorizaciones que correspondan para el funcionamiento de recipientes sujetos a presión, generadores de vapor o calderas, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Promueve en las empresas el desarrollo de los servicios preventivos de medicina del trabajo procesos de capacitación para y en el trabajo.

**Dirección General de Vinculación Social.-** Diseña, coordina e instrumenta la gran participación de la Secretaría en programas de previsión social, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Establece la vinculación interinstitucional y la coordinación entre las distintas autoridades que le indique el superior jerárquico, tendientes a realizar acciones y brindar apoyos que coadyuven al desarrollo de líneas estratégicas previstas en el programa sectorial.

**Dirección General de Equidad y Género.-** Dirige, coordina la formulación, integración, operación y seguimiento de políticas, programas para asegurar la igualdad de oportunidades laborales así como evitar la discriminación de los sectores de la población que requieran atención especial. Brinda el apoyo técnico que requieran las distintas organizaciones privadas y sociales, dedicadas atender a sectores de la población que precisen atención especial en materia de trabajo y previsión social.

**Oficialía Mayor.-** Establece, con la aprobación del Secretario, políticas, normas, sistemas y procedimientos para administración del personal, así como de recursos financieros, materiales, informáticos, de telecomunicaciones de dicha Secretaría. Establece objetivos y programas del sector en materia administrativa y requiere de las Delegaciones Federales del Trabajo la colaboración necesaria para el desarrollo y ejecución de funciones encomendadas.

Conduce las relaciones laborales entre la Secretaría y sus trabajadores, asimismo desarrolla los sistemas de estímulos como recompensas.

Incorpora el servicio de carrera institucional e impulsa la igualdad de oportunidades en el trabajo dentro de la Secretaría.

**Dirección General de Administración de Personal.-** Expide los nombramientos del personal. Dirige, aplica los sistemas de administración de remuneraciones y procesos de pagos, realiza los movimientos, incidencias, suspensiones, retenciones y aplicación de

descuentos al personal. Desarrolla los criterios para la aplicación del sistema de evaluación del desempeño, el otorgamiento de estímulos y recompensas. Fomenta, coordina los programas de servicio social.

Desarrolla, administra los programas de capacitación, formación, desarrollo sobre los trabajadores de la Secretaría. Administra el funcionamiento de la estancia infantil para hijos e hijas de las trabajadoras de la Secretaría y dirige las actividades complementarias de la Escuela Primaria "STPS".

**Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales.-**

Proporciona los recursos materiales, servicios generales necesarios para el funcionamiento de unidades administrativas que integran la Secretaría, propone proyectos de políticas, normas, sistemas y procedimientos, para el óptimo aprovechamiento y uso racional de los recursos.

**Dirección General de Informática y Telecomunicaciones.-**

Proporciona asistencia técnica requerida por las diferentes áreas de

la Secretaría en materia sobre el procesamiento electrónico de datos y telecomunicaciones, para lograr tener un gran desarrollo, operación y mantenimiento de sistemas que faciliten y simplifiquen su funcionamiento.

Administra la infraestructura informática, de telecomunicaciones, supervisa la instalación, operación, mantenimiento y control de las redes de procesamiento electrónico de datos.

**Dirección General de Programación y Presupuesto.-** Administra los recursos financieros bajo las disposiciones de control interno para la operación del Sistema de contabilidad y del presupuesto de la Secretaría, racionalidad, optimización del gasto público.

Vigila el cumplimiento programático y presupuestal de la Secretaría de acuerdo a las leyes y disposiciones vigentes aplicables en materia para el adecuado funcionamiento de las unidades administrativas.

**Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo.-** Formula proyectos, programas para impulsar la ocupación

en el país. Proporciona apoyo técnico al Secretario, evalúa políticas laborales instrumentadas por la Secretaría, así como la normatividad. Propone políticas de empleo a mediano y a largo plazo. Organiza e integra sobre la información de las unidades administrativas de la Secretaría para la formulación del Plan Nacional de Desarrollo y programa sectorial. Coordina, promueve, evalúa el desarrollo, actualización del Sistema integral de estadística del trabajo. Coordina, promueve, evalúa la publicación y difusión de estudios e investigaciones sobre asuntos laborales.

**Coordinación General de Asuntos Internacionales.-** Coordina la participación de unidades administrativas de la Secretaría en asuntos de carácter internacional en que intervengan en el ejercicio de sus facultades, ante diversos foros y organismos internacionales, asimismo como la participación en las relaciones de carácter intergubernamental. Promueve la celebración de convenios o acuerdos de intercambio técnico y científico con instituciones internacionales. Atiende los asuntos relacionados con la competencia

de la Secretaría en Embajadas, Consulados y Representaciones de los Estados Unidos Mexicanos.

**Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo.-**

Apoya al Secretario en la organización, coordinación, fortalecimiento de las Delegaciones, Subdelegaciones como las Oficinas Federales del Trabajo, de conformidad con las políticas que él mismo determine. Promueve la desconcentración de funciones, delegación de facultades, actualización y difusión de instrumentos normativos, simplificación de procedimientos técnicos, administrativos que regulen el funcionamiento de las unidades desconcentradas, así como los mecanismos que permitan elevar la calidad de servicios en el ámbito delegacional.

**Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo.-**

Dan el cumplimiento a los programas, normas, procedimientos, lineamientos disposiciones en materia laboral y administrativa, así como las que expresamente les delegue el Secretario.

**Coordinación General de Funcionarios Conciliadores.-** Procura el equilibrio de los factores de la producción por medio de conciliación y concertación en los conflictos colectivos de trabajo que es competente la Secretaría y en los casos en que se reclame la violación de los contratos-ley, por el bien de la justicia y la paz social.

**Unidad de Comunicación Social.-** Ejecuta y dirige la política sobre comunicación social y de relaciones públicas de la Secretaría, de conformidad con los lineamientos generales que establezca el Secretario y las dependencias competentes en la materia.

**Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.-** La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un órgano desconcentrado de la Secretaría y posee su propio Reglamento.

Tiene las siguientes funciones: representar, asesorar, defender a los trabajadores y sindicatos formados por los mismos ante cualquier autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de las normas de

o se deriven de las mismas relaciones.<sup>2</sup>

### 1.2.2 Facultades.

Dentro de los actos administrativos Gabino Fraga encuentra dentro de los mismos al acto obligatorio, regulado o vinculado diciendo que es el acto que constituye la mera ejecución de la Ley, el cumplimiento de una obligación que una Norma impone a la administración cuando se ha realizado determinadas condiciones de hecho. En ésta clase de actos la Ley determina exactamente no solo la Autoridad competente para actuar sino también si ésta debe actuar y como debe actuar estableciendo las condiciones de la Autoridad Administrativa de modo de no dejar margen a la diversidad de las resoluciones según la apreciación subjetiva y que él agente haga de las circunstancias del caso<sup>3</sup>

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como ya hemos hecho mención tiene la obligación de vigilar el cumplimiento a las

---

<sup>2</sup> Cfr. Conoce tu Secretaría. "Origen, misión y estructura". S.T.P.S., México, 1998. p.p 33 a la 48.

<sup>3</sup> Cfr. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. trigésima primera ed., Porrúa, México, 1992. p. 231.

disposiciones laborales contenidas en la Carta Fundamental en su artículo 123, sin embargo para que dicho acto jurídico pueda exteriorizarse, es imprescindible que el acto se sustente en un ordenamiento jurídico, dotando a la autoridad administrativa para actuar frente a los particulares cuando éstos hayan incurrido en incumplimiento impuesto por la normatividad laboral.

No obstante el haber facultado a la Autoridad Administrativa, también es necesario fijar los lineamientos de su actuación, pues dicho acto jurídico debe estar debidamente fundado y motivado, esto es, a través de las leyes reglamentarias, tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria de la fracción XXXI, apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así como los demás reglamentos que la misma emanan y que a continuación se exponen.

### **1.3 La Inspección Federal del Trabajo.**

Es importante conocer esta institución, toda vez que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual se

encarga de vigilar a los centros de trabajo o establecimientos, con el fin de que den cumplimiento a la normatividad laboral y no causen perjuicio tanto a los trabajadores, como a la sociedad, ya que si se cumple con todas las disposiciones laborales, el país tendrá un mejor desarrollo.

### **1.3.1 De la Inspección Federal del Trabajo.**

Para entender el tema de la Inspección Federal del Trabajo, es importante conocer el concepto genérico de la palabra Inspección, la cual se define como “la acción y el efecto de inspeccionar”; “cargo y cuidado de velar sobre alguna cosa”, el Diccionario de la Real Academia Española define a la palabra inspeccionar como “la idea de reconocer, examinar, observar atentamente y con cuidado unos hechos, un determinado lugar u objeto , animado o inanimado, estudiándolos en todos o algunos de sus aspectos. Se trata, en definitiva, de reconocer y examinar, para obtener un determinado dato, una información, que no es de conocimiento público y general.

Por ello, puede decirse el fin que motiva toda inspección es la búsqueda o comprobación del dato que está oculto o que no es conocido de un modo general y público.

Ahora bien, la Inspección Federal del Trabajo se puede definir como **“el nombre que se le da a la institución jurídica que forma parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cuyo objeto principal consiste en vigilar el cumplimiento de las normas laborales, proporcionar información técnica a los trabajadores y a los patrones de la forma más efectiva de cumplir con la legislación laboral y, en caso procedente, hacer del conocimiento de la autoridad competente las violaciones y deficiencias que se observe en los centros de trabajo”**.

Asimismo, la Inspección Federal del Trabajo es una de las entidades más importantes para la vertiente administrativa del derecho del trabajo. No existe realmente ningún campo sobre las prestaciones básicas que esté fuera de su alcance y de su acción vigilante (salarios, jornada máxima), es por eso que para lograr un funcionamiento más expedito y técnicamente autónomo, es

necesario que la Inspección Federal del Trabajo se convierta en el quinto órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Además, el Reglamento Interior de dicha Secretaría, en su artículo 17 señala las facultades que tiene la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.<sup>4</sup>

### **1.3.2 Concepto de Inspector Federal del Trabajo y sus funciones.**

El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en su artículo 2º define al Inspector Federal del Trabajo como “ 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 términos de la Ley”.

---

<sup>4</sup> Cfr. Nueva Enciclopedia Jurídica. t. XII, s.e., Francisco Seix, Barcelona, 1987. p.p. 871 y 872.

Por otra parte, el artículo 8° del Reglamento antes referido, establece las obligaciones o funciones de los Inspectores Federales del Trabajo, las cuales a continuación se señalan:

"I. Vigilar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las de seguridad e higiene en el trabajo, incluidas las contenidas en las normas oficiales mexicanas; las que reglamentan el trabajo de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia , las de los menores ; las de capacitación y adiestramiento 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 se les propone a las unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la clausura total o parcial del centro de trabajo;

V. Se proponen las alternativas que favorezcan el mejor entendimiento entre los trabajadores y patrones, 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 examinados, 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 en las agencias de colocación de trabajadores se cuente con la autorización y el registro correspondientes, otorgados en los términos del Reglamento aplicable;
- X. Verificar que en 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 le confieran otros ordenamientos jurídicos”.

Además, los Inspectores Federales del Trabajo están obligados durante el desahogo de la diligencia a vigilar a los centros de trabajo cuenten con las autorizaciones, permisos o certificados a que se refieren la Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas, 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; 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; así los patrones cumplan con las disposiciones jurídicas laborales vigentes y que los patrones realicen las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo, a fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo.

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 en materia de condiciones generales de trabajo; seguridad e higiene en el trabajo; capacitación y adiestramiento de los trabajadores y otras materias reguladas por la legislación laboral.

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 funcionamiento la autoridad por el ejercicio de sus funciones.

Al momento de practicar las inspecciones, que se les ordena en el lugar de su adscripción, los Inspectores Federales del Trabajo, son 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 caso el titular de la inspección del trabajo, es decir, autoridad competente podrá asignar libremente a Inspectores, siempre y cuando se refieran a la participación de

trabajadores en las utilidades de las empresas; enteros de los descuentos al Fondo Nacional para el Consumo de Trabajadores; Generadores de Vapor o Calderas y Recipientes Sujetos a Presión; accidentes de trabajo; trabajos en minas y materias que por especificidad así lo requieran.

Asimismo, 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.<sup>5</sup>

### **1.3.3 Integración y Funcionamiento de la Inspección Federal del Trabajo en la Ley.**

La Inspección Federal del Trabajo, se integra con un Director General y con un número de inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones de inspección previstas en el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo. Los nombramientos deben hacerse por la Secretaría del

---

<sup>5</sup> Cfr. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. STPS. México, 1998. p.p. 11 a la 14.

Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas (artículo 545 L.F.T.).

La Inspección Federal del Trabajo tiene las siguientes funciones genéricas:

1. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; las cuales se encuentran contenidas en:
  - La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
  - Convenios y Tratados Internacionales celebrados conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 133 Constitucional).
  - Ley Federal del Trabajo.
  - Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
  - Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, higiene y medio ambiente laboral, expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Las obligaciones y derechos derivados de los Contratos Ley, Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Individuales de Trabajo.
2. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
  3. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que se observe en las empresas y establecimientos;
  4. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
  5. Las demás que le confieran las leyes (artículo 540 L.F.T.).

De igual forma el artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo, determina como deberes y atribuciones de los Inspectores Federales del Trabajo, el vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

visitar las empresas y establecimientos; interrogar a los trabajadores y patrones sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo; exigir la presentación de libros, registros y otros documentos; sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones generales de trabajo; sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación a las normas de trabajo o un peligro para la seguridad de trabajadores; examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos y los demás deberes y atribuciones que les confieran las leyes.

Como obligaciones de los Inspectores Federales del Trabajo, el artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo, consigna lo siguiente:

1. Identificarse con credencial debidamente ante los trabajadores y los patrones;

2. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;
3. Practicar inspecciones cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia;
4. Levantar acta de cada inspección que practiquen con la 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
5. Las demás que les impongan las leyes.

Es de destacarse que los hechos certificados por los Inspectores Federales del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario (artículo 543 L.F.T.).

La Ley Federal del Trabajo consigna en su artículo 544 diversas prohibiciones a los Inspectores Federales del Trabajo a saber:

1. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;
2. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y
3. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patronos en los conflictos de trabajo.

Es importante mencionar que para ser Inspector Federal del Trabajo se requiere ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos; haber terminado la educación secundaria; no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patronos; demostrar conocimientos suficientes del derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones; no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal (artículo 546 L.F.T.), y además aprobar los exámenes

correspondientes de aptitud que apliquen las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones.

Es importante mencionar que la Inspección Federal del Trabajo tiene otras funciones las cuales le asigna nuestra ley laboral, en los tópicos específicos que a continuación se citan:

1. Otorgar la autorización para trabajar a los mayores de catorce y menores de dieciséis años (artículo 23 L.F.T.);
2. Decidir, cuando los trabajadores y patrones no se pongan de acuerdo, con el proyecto que determine la participación de cada trabajador en las utilidades de las empresas (artículo 125, fracción II L.F.T.);
3. Vigilar y proteger el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis y ordenar los exámenes médicos periódicos a los que deban someterse (artículos 173 y 174 L.F.T.);

4. Vigilar las condiciones de trabajo de los trabajadores de buques que ostenten bandera mexicana (artículo 194 L.F.T.);
5. En el caso de trabajo a domicilio, las autoridades de inspección locales deberán llevar el "Registro de patrones del trabajo a domicilio" (artículos 317 al 321 L.F.T.);
6. Vigilar el trabajo en la industria familiar (artículo 353 L.F.T.);
7. Investigar a los dependientes económicos de un trabajador fallecido por riesgo de trabajo (artículo 503, fracciones I a la IV L.F.T.);
8. Investigar los accidentes de trabajo (artículo 504, fracciones V y VI L.F.T.);
9. Certificar los padrones para la elección de representantes obrero-patronales ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y Comisión Nacional para la Participación de los

Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (artículos 653, fracción III, 658, 676 y 683 L.F.T.);

10. Realizar el emplazamiento a huelga a la empresa demandada, cuando la misma esté ubicada en lugar distinto al en que resida la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 920 L.F.T.) y

11. Presidir de la Comisión Mixta Local para solucionar conciliatoriamente los conflictos de huelga que afecte a un solo ingenio o fábrica (artículo 84 del Contrato-Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, D.O.F. 25/03/98).

Por lo anterior, es de mencionar que la institución de la Inspección Federal del Trabajo, tiene funciones de gran importancia y responsabilidad, ya que se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas laborales en las empresas a través de las visitas de inspección que ordena, las cuales a continuación se expondrán de manera más específica.

### **1.3.4 Visitas de Inspección en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento.**

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

Las autoridades del trabajo están facultadas para practicar visitas de inspección, que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y con los reglamentos que de ella se derivan, las inspecciones pueden clasificarse por materia y por tipo.

En cuanto a las inspecciones **por materia** éstas son:

- 1. Inspecciones de condiciones de trabajo.-** En este tipo de inspecciones se revisa el cumplimiento de las normas de trabajo relacionadas con los sueldos, jornada de trabajo, vacaciones, aguinaldo, etc.
- 2. Inspecciones de condiciones de seguridad e higiene.-** En este tipo de inspecciones se revisa el cumplimiento

de las normas de trabajo relacionadas con los contaminantes del medio ambiente laboral, equipo de protección personal, accidentes de trabajo, etc., (Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y Normas Oficiales Mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

A este respecto es importante mencionar que actualmente se encuentran en vigor 122 Normas Oficiales Mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

### **3. Inspecciones de generadores de vapor y recipientes**

**sujetos a presión.-** En este tipo de inspecciones se revisa el cumplimiento de las disposiciones relativas al funcionamiento, operación y condiciones de seguridad de tales equipos.

De acuerdo con lo establecido en el punto 4.10 de la NOM-122-STPS-1996 relativa a "Las Condiciones De Seguridad e

Higiene para el Funcionamiento de los Recipientes Sujetos a Presión y Generadores de Vapor o Calderas que Operen en los Centros de Trabajo”, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 1997, se entiende por Generador de Vapor o Caldera:<sup>6</sup>

“Todo aparato que se utiliza para la generación de vapor o calentamiento de un líquido, mediante la aplicación de calor producido por materiales combustibles, reacciones químicas, energía solar, eléctrica o nuclear, empleándose el vapor o líquidos calentados fuera del mismo”.

De igual forma, conforme al punto 4.26 se entiende por recipiente sujeto a presión:

“Todo aparato construido para operar con fluidos a presión diferente a la atmosférica , proveniente ésta de fuentes externas o mediante la aplicación de calor desde una fuente directa, indirecta o cualquier combinación de éstas”.

---

<sup>6</sup> DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. “Las Condiciones de Seguridad e Higiene para el Funcionamiento de los Recipientes Sujetos a Presión y Generadores de Vapor o Calderas que Operen en los Centros de Trabajo”. Secretaría de Gobernación ed., México, 1997. p. 35.

Por lo que se refiere a las inspecciones **por tipo**, los artículos 13 y 14 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral las subdividiendo las primeras en iniciales, periódicas y de comprobación.

### **1. Inspecciones Ordinarias.**

**1.1 Inspecciones Iniciales.-** Son aquellas que se realizan por primera vez a los centros de trabajo o por ampliación o modificación de éstos.

**1.2 Inspecciones Periódicas.-** Son las que se efectúan con intervalos de 12 meses, plazo que puede ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados que se obtengan derivados de inspecciones anteriores, tomando en consideración la rama industrial, la naturaleza de las actividades que realicen, su grado de riesgo, número de trabajadores y la ubicación geográfica.

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

**1.3 Inspecciones de Comprobación.-** Son las que se realizan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas u órdenes en materia de seguridad e higiene, dictadas previamente por las autoridades del trabajo.

**2. Inspecciones Extraordinarias.-** Las autoridades del trabajo podrán ordenarlas en cualquier tiempo y procederán cuando tengan conocimiento por cualquier conducto de posibles violaciones a la legislación laboral; al revisar la documentación presentada para obtener autorizaciones y se percaten de posibles irregularidades imputables al patrón o

de que éste se condujo con falsedad; tengan conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en algún centro de trabajo; cuando en una visita de inspección ordinaria, el patrón visitado proporcione información falsa o se conduzca con dolo, mala fe o violencia; tengan conocimiento de que existe inminente peligro para la integridad física o la salud de los trabajadores; que existan actas derivadas de una visita que carezcan de los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables, o en aquellas de las que se desprendan elementos para presumir que el inspector incurrió en conductas irregulares y cuando se realice 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.<sup>7</sup>

Por lo anterior, cabe indicar que la Inspección Federal del Trabajo, es una institución muy importante de la Secretaría del

---

<sup>7</sup> Cfr. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Ob. Cit. p.p.14 y 15.

Trabajo y Previsión Social, toda vez que faculta a los Inspectores Federales del Trabajo para que vigilen si los centros de trabajo cumplen o no con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, así como los Reglamentos en materia de inspección , de seguridad e higiene y las Normas Oficiales Mexicanas.

Asimismo, esta institución cada día debe de ser más eficiente en el desarrollo de su trabajo, así como emplear nuevos mecanismos para que las visitas sean más rápidas; que los Inspectores estén más preparados para que asesoren a los patrones y trabajadores sobre que normas de trabajo y medidas de seguridad que deben de otorgar a sus trabajadores, para que no causen perjuicio tanto a sus trabajadores como a la colectividad y medio ambiente.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### **2.- Antecedentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Inspección Federal del Trabajo.**

Para conocer a fondo este tema de investigación es importante exponerlo desde sus antecedentes históricos, ya que al conocer su origen podemos saber cuales eran las deficiencias que tenían las instituciones, es decir, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Inspección Federal del Trabajo, por lo tanto si se tienen presentes estos datos, podremos proponer reformas a dichas instituciones para lograr que sean más eficaces para que satisfagan las necesidades que requiere la sociedad.

#### **2.1 Antecedentes de la STPS.**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, puede considerarse como una institución muy importante, en virtud de la cual el Ejecutivo Federal ejercerá su Política Social, así como la encargada de salvaguardar los Derechos Laborales adquiridos por la

clase trabajadora, mismos que se encuentran consagrados en la Constitución de 1917; motivo por el cual resulta trascendental conocer los orígenes de dicha institución.

Durante la época de Porfirio Díaz (1876-1911) el país enfrentó severos problemas políticos, sociales, agrarios y laborales, en el ámbito político se resentían las constantes reelecciones del general Díaz; en el social, la pobreza del pueblo era extrema, en tanto la riqueza nacional se repartía en pocas manos.

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

Como consecuencia de la política de Porfirio Díaz, el pueblo inconforme se manifestó por primera vez de manera organizada el 1º de julio de 1906 con el estallamiento de la huelga minera de Cananea en Sonora, la cual fue seguida por la huelga textil de Río Blanco en Veracruz, siendo éstas el detonante de diversas huelgas a lo largo del país. En 1910 estalla la revolución armada y en 1911 Porfirio Díaz se ve obligado a abandonar el poder, se convocan elecciones y asume la presidencia Francisco I. Madero.

Con objeto de solucionar los problemas laborales existentes, el presidente Madero decreta la creación del Departamento del Trabajo el día 18 de diciembre de 1911, el cual fue adicionado a la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, designándose a Don Antonio Ramos Pedraza como el primer Jefe del Departamento, el cual tenía como función sustantiva fundamentalmente la conciliatoria.

La elección de Francisco I. Madero como presidente de la República Mexicana no terminó con las disputas políticas, éstas

continuaron y ocasionaron inestabilidad nacional hasta 1920, periodo en que las sucesiones presidenciales fueron acompañadas de las modificaciones organizacionales a las instituciones públicas.

Al asumir el poder Victoriano Huerta, en 1914, se crea la Secretaría de Industria y comercio, a la cual quedaba adscrito el Departamento de Trabajo y en 1915, siendo presidente Venustiano Carranza, declara nulas las acciones emprendidas por Huerta.

Como consecuencia, el Departamento del Trabajo se incorpora a la Secretaría de Gobernación y se elabora un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo. El 5 de febrero de 1917 se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 123 establece los lineamientos a seguir en materia laboral, atendiendo a las necesidades de patrones y trabajadores.

El 25 de diciembre del mismo año, se promulga una nueva ley que da pie a la creación de la Secretaría de Industria, Comercio y

Trabajo, asignándose a ella la función de vigilar el cumplimiento de las normas laborales del país.

El 27 de agosto de 1931 se promulga la primera Ley Federal del Trabajo, y como consecuencia, se propone el 21 de septiembre de 1932, la desaparición de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo por una nueva Secretaría de Economía Nacional, y un nuevo Departamento Autónomo dependiente del Ejecutivo Federal, que se denominará del Trabajo. En la iniciativa de ley el Ejecutivo de la Unión, el General Abelardo L. Rodríguez dirigió a la representación nacional, los siguientes fragmentos:

“En el ramo del Trabajo es donde más palpable se ha hecho notar la amplificación de las funciones, de los deberes, de las labores, atribuidos a la Sría. de Industria, Comercio y Trabajo.

La creación de las Juntas Regionales y de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, la federalización de la Ley de la materia y la aceptación del Ordenamiento Reglamentario del artículo

123 de la Constitución Federal de la República , sometidas al crecimiento espontáneo de nuestra vida industrial y al desarrollo consecuente de nuestro movimiento obrero, complican y dificultan seriamente, en la actualidad, las funciones de inspección, vigilancia, previsión y conciliación que debe llenar la Secretaría para prevenir los choques de intereses y promover el mejoramiento uniforme en las condiciones de las clases trabajadoras.

Estas y otras diversas causas que no es preciso enumerar, han venido acumulando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y ante la dependencia netamente administrativas de la propia Secretaría un crecido número de casos en los que los intereses del Capital y del Trabajo se encuentran en pugna.

Y como los conflictos entre el Capital y el Trabajo, por apremiantes, ameritan una resolución inmediata, por su carácter técnico requieren un estudio cuidadoso y justo, y porque afectan a las clases proletarias y apasionan a los revolucionarios , la Sría. del Ramo se ha venido desplazando sencillamente hacia este aspecto de

sus funciones, restando atención a las demás y mostrando prácticamente que el equilibrio en el desarrollo orgánico y la integración de la industria y del comercio nacionales, por una parte, y la solución de los problemas del Trabajo por otra, es, en la actualidad, muy difícil de relacionar amplía y cabalmente, estando ambos aspectos básicos de la vida económica y social de la nación, encomendada a un solo organismo”.

“Por las consideraciones anteriormente aducidas y usando la facultad que me concede el artículo 71 de la Constitución de la República vengo a proponer al H. Congreso de la Unión, por el muy digno conducto de ustedes, la aprobación del siguiente proyecto:

### DECRETO

El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

Artículo 1º.- Se crea un Departamento dependiendo directamente del Ejecutivo Federal que se denominará Departamento del Trabajo.

Artículo 2°.- Corresponde al Departamento del Trabajo:

- Legislación Obrera y su Reglamentación.
- Aplicación de las Leyes Federales del Trabajo y sus Reglamentaciones.
- Asociaciones Obreras y Patronales.
- Contratos de Trabajo.
- Conciliación y Prevención de Conflictos.
- Conflictos entre el Capital y el Trabajo e Intergremiales.
- Comisiones Mixtas de Empresas y otros organismos preventivos y conciliatorios de conflictos.
- Juntas de Conciliación y Arbitraje de jurisdicción federal.
- Procuraduría del Trabajo.

- Investigaciones de movimientos sociales.

Artículo 5º.- La Sría. de la Economía Nacional y el Departamento del Trabajo integrarán en los términos de la reglamentación que por conducto de la primera expida el Ejecutivo Federal, una oficina de Previsión Social e Higiene Industrial, que dependerá administrativamente del Departamento citado, pero cuya dirección estará encomendada a un cuerpo técnico designado por ambas dependencias del Ejecutivo.<sup>8</sup>

El 31 de diciembre de 1940 el Presidente Manuel Ávila Camacho promulga la nueva Ley de Secretarías de Estado, en la cual se estableció que el Departamento Autónomo de Trabajo se convertiría en Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Asimismo, el 18 de enero de 1941 quedó debidamente organizada en su funcionamiento la nueva Secretaría del Trabajo,

---

<sup>8</sup> Crónicas de los trabajadores. "Un Departamento Autónomo en la rama de trabajo", Año 1, número 2, S.T.P.S., México, 1991. p. 4.

que se creó a iniciativa del señor Presidente de la República y mediante una ley que fue aprobada por el Congreso de la Unión.

El antiguo Departamento del Trabajo ha desaparecido. Ya no quedan de él ni vestigios. La enorme placa que se encontraba a la entrada del edificio de la calle de López, fue quitada de allí y se instaló otra con el nuevo nombre de la institución. Las placas de bronce que estaban a las puertas de los salones del piso superior, con las inscripciones **Jefe del Departamento y Secretario General del Departamento**, también fueron retiradas y se ostentaron otras con las palabras **Secretario y Subsecretario**.

El primer Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se publicó el día 4 de abril de 1941; el cual ha sufrido diversas modificaciones, lo mismo que la estructura orgánica de la dependencia. La más reciente modificación del Reglamento se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 1998 y

entró en vigor al día siguiente, en él se asienta la estructura y funciones que actualmente regulan a la Secretaría.<sup>9</sup>

## **2.2 Antecedentes de la Inspección Federal del Trabajo.**

La Inspección Federal del Trabajo junto con las estadísticas del trabajo fueron las funciones que en el último cuarto del siglo pasado dieron origen a la administración laboral; así es que no solo por tratarse de la función más antigua sino por la amplitud que ha realizado en nuestros días resulta de gran interés su análisis.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, el legislador señaló que la inspección del trabajo es otra de las Instituciones básicas para la aplicación y vigilancia correcta de las Leyes del Trabajo, siendo digno de mención el hecho de que los pueblos cuyo desarrollo industrial es mayor, se esfuerzan por el perfeccionamiento de la institución.

Con un sentido riguroso el antecedente histórico debería limitarse al proceso que se inicia con el siglo XIX y coincidente con lo

---

<sup>9</sup> Crónicas de los trabajadores. "El Departamento del Trabajo será cosa de leyenda", Año 1, número 5, Ob. Cit. p. 4.

que se ha dado en llamar revolución industrial. Puede mencionarse como una noción del concepto de visitas de inspección en la América colonial las normas de protección al aborigen que laboraba en minas y campos. Esta información se recoge especialmente de la Recopilación de las leyes de los reinos de las Indias, Libro IV, Título XV, ley XIX (1593).

Se hacia referencia a la seguridad de los lugares de trabajo y al peso de las cargas de los cargadores. De aquella misma época llega también información sobre disposiciones protectoras al trabajo de los esclavos en las colonias de Francia e Inglaterra. Señalándose en todos estos casos la existencia de ciertos tipos de visitadores , proveedores y la existencia de castigos para los desobedientes.

Un pretendido antecedente es la *Inspección du travail des manufactures et de fabriques*, pero Paul Durand y R. Jaussau (*Traité de Droit du Travail*) no lo aceptaron, manifestando que el organismo citado tuvo por objeto controlar la producción industrial y no las condiciones de trabajo de los obreros.

Por instancia de un médico de Manchester, Thomas Persival, sir Robert Peel solicitó del Parlamento inglés la reglamentación del trabajo en las fábricas, sancionándose en 1802 la ley sobre la salud y la moral de los aprendices (*Moral and Health Act.*)

Se trataba de una inspección facultativa desempeñada por personas designadas entre eclesiásticos o jueces de paz, caracterizándose porque el criterio que regia era completamente arbitrario. Este régimen permitió que se dictaran nuevas leyes como la de 1819 y 1825.

El primer antecedente de vigilancia e inspección oficial de fábricas aparece en Inglaterra , con la Ley Althorp y de acuerdo al informe de la Organización Internacional del Trabajo la ley inglesa fijó el concepto moderno de la Inspección del Trabajo, deslindando sus funciones las judiciales y reafirmando el carácter obligatorio de las visitas y sobre sus facultades. A partir de entonces se fueron dictando normas similares a la inglesa en toda Europa.

En Alemania en 1869 se dicta la Ley Bismarck y en Francia el 19 de mayo de 1874 se creó el cuerpo de Inspección del Trabajo a fin de vigilar el trabajo de menores.

En el Derecho universal cabe reconocer como principales antecedentes el artículo 427 inciso 9 del Tratado de Versalles, el cual 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.

Hoy casi todos los países del mundo poseen legislación en la materia y en 1947 en la Conferencia Internacional del Trabajo los miembros de la Organización Internacional del Trabajo suscribieron el convenio número 81 sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio.

En Inglaterra se originó el concepto moderno de la Inspección del Trabajo que culminó con las leyes de 1833 y 1844, ya citadas y a partir de entonces se fueron agregando nuevas disposiciones.

En Francia el cuerpo de Inspección del Trabajo fue creado por la ley del 19 de mayo de 1874 sobre el trabajo de menores, desde dicha fecha las atribuciones del servicio se han extendido a través de importantes modificaciones. Sus funciones figuran en los artículos 93 y subsiguientes del libro II del Código de trabajo, pero han sido enmendadas por la ley del 31 de octubre de 1950.

En cuanto al control del servicio de inspección, limitado originariamente a la legislación protectora del trabajo de menores y mujeres ha sido ampliado indiscriminadamente hasta comprender a 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 beneficencia. Por decreto del 20 de octubre de 1950 y resolución de fecha 6 de diciembre de 1954 se creó un centro de formación sobre los inspectores federales de trabajo.

En Estados Unidos de Norteamérica la estructura del servicio de Inspección del Trabajo sufre la variación propia del

sistema que impera en cada Estado. El Departamento Federal del Trabajo coordina la acción, habiendo publicado en 1938 un manual para la formación de los inspectores, modo de identificación, características que debe reunir el acta de infracción, entre otros. Aconseja sobre las condiciones personales que debe reunir el funcionario y sus conocimientos de Derecho e Higiene del Trabajo.

En la actualidad el Departamento Federal del Trabajo realiza esfuerzos para uniformar la aplicación y administración del trabajo.

En ese sentido se han efectuado convenios entre la Unión y algunos de sus estados, se ha creado un servicio Federal de Inspección del Trabajo y en 1938 se promulgó la Ley de Normas Equitativas del Trabajo que reglamenta la duración del trabajo, salario mínimo y empleos de jóvenes trabajadores en empresas dedicadas al comercio interestatal.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Cfr. Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. XVI. Bibliográfica Argentina. Argentina, 1967. p.p. 53 a la 59.

En nuestro país la Leyes de Burgos u Ordenanzas de diciembre de 1512, prescribían la designación de los visitadores que vigilaban el cumplimiento de lo relativo al trato de los indios y al pago de sus salarios.

Antonio Saracho Zapata incluye como un valioso antecedente a la Real Cédula de Repartimiento, emitida el 17 de enero de 1632, según la cual un juez visitador debía acudir a todas las labores y minas, a las de ganados donde servían los indios del distrito de su repartimiento para ver si les pagaban su jornal.

Para el maestro Mario de la Cueva, la Ley Federal del Trabajo del Imperio del príncipe austriaco Maximiliano de Habsburgo, expedida el primero de noviembre, instituyó claramente un mecanismo de inspección del trabajo.

En la Ley de 1873 se hablaba sobre el trabajo de mujeres y niños, para encontrar ya claros presentes de la inspección del trabajo, que no encomendaba a un cuerpo especializado: instituía jurados mixtos, a los que se encomendaba tal función; ésta lo hacía a

unas juntas provisionales y locales, señalando ya, desde el primer momento, que la inspección era una atribución exclusiva del Estado.

Por lo que en el año de 1906 se aprueba el Reglamento para el servicio de la Inspección del Trabajo, cuyo proyecto había sido elaborado por el Instituto de Reformas Sociales.

En el ya se regulaba la inspección como un cuerpo orgánico, se reconoce la independencia necesaria de los inspectores en el ejercicio de su función y se especificaban sus derechos y deberes.

Las funciones del servicio fueron ampliándose a medida que nuevas disposiciones laborales fijaron su campo de aplicación.

En 1917 fue roto el viejo esquema de las cartas constitucionales: el derecho social se incrustaba en la Carta Magna de Querétaro. Pero en un afán federalista y republicano se permitió que cada componente de la federación regulara la aplicación de las normas de trabajo.

La intención de un Estado de verdadero federalismo, provocó gran caos legislativo e inseguridad jurídica. Por lo tanto, era

necesario unificar los criterios: Se optó por radicar la facultad de legislar en materia de trabajo en el Congreso General.

Hasta antes de 1931, año de expedición de la primera Ley Federal del Trabajo, diversas entidades federativas habían reglamentado las facultades y funcionamiento de la inspección del trabajo; sin embargo la federación al descuidar la revelante función de que es depositaria la inspección del trabajo, no publicó hasta el 3 de noviembre de 1934.

En 1932 con la creación de las delegaciones de trabajo, pasó la inspección a ser un servicio más de la Dirección General del Trabajo, perdiendo la autonomía de que anteriormente gozaba y desarrollando sus funciones conjuntamente con los jurados mixtos, a los cuales también atribuían cometidos de inspección.

El gobierno del Distrito Federal delimitó reglamentariamente los alcances de la inspección del trabajo en 1943, lo mismo hicieron las entidades federativas, puesto que en una adición a la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional se

estableció claramente, desde el 18 de noviembre de 1942, que la actividad industrial estaría comprendida en el ámbito federal.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, bajo el rubro "De los inspectores del trabajo" y entre los artículos del 402 al 406, delineó las facultades y actuación de los funcionarios que vigilarían el cumplimiento de las normas reglamentarias que tenían como punto de partida la declaración de derecho social contenida en el artículo 123 Constitucional.

La vigente Ley Federal del Trabajo, reformada en sus aspectos procesales durante los últimos días de 1979, señala en el artículo 523 que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones, fracción VI, a la inspección del trabajo.<sup>11</sup>

La inspección del trabajo es una de las entidades más importantes de la vertiente administrativa del derecho del trabajo. No existe realmente ningún campo de las prestaciones básicas que

---

<sup>11</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Vól. I-O. décima primera ed., Porrúa, México, 1998. p.p. 1740 y 1741.

esté fuera de su alcance y de su acción vigilante (salarios, jornada máxima).

De lo anterior se desprende, que es importante que tanto los abogados como el público en general conozcan los orígenes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como la Inspección Federal del Trabajo, ya que han sido instituciones de gran importancia durante la evolución del país, y se han ido perfeccionando de acuerdo a las necesidades que la sociedad ha tenido durante los años.

Además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es una de las dependencias de gran trascendencia, porque es la responsable de armonizar en todo el país las relaciones entre el capital y el trabajo con el fin de que, en virtud de su equilibrio, el país avance hacia su pleno desarrollo, y no existan conflictos laborales en las empresas, es decir, entre los patrones y los trabajadores, y en caso de que surjan estos, la Secretaría se encargara de asesorarlos para que lleguen a un acuerdo a través de la conciliación, de la cual se

encargara la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores, que esta facultada para procurar el equilibrio de los factores de la producción por medio de la conciliación y concertación en los conflictos colectivos de trabajo de la competencia de la Secretaría y en los casos en que se reclame la violación de los contratos-ley, por el bien de la justicia y la paz social.

Por lo tanto es de suma importancia que el público en general conozca este tema, ya que al trabajar en una empresa deben conocer sus derechos laborales, para que en el momento de tener algún conflicto laboral con su patrón, tengan conocimiento que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuenta con diversas Direcciones que asesoran y resuelven los conflictos entre trabajadores y patrones.

## CAPÍTULO TERCERO

### 3.- Procedimiento en materia de Inspección Federal del Trabajo.

En el presente capítulo, se expondrá el tema del procedimiento en materia de inspección federal del trabajo, ya que es la parte medular de esta investigación.

Consideramos necesario definir al procedimiento para poder adentrarnos al estudio de la Inspección, de esta forma para el jurista Gabino Fraga, el procedimiento administrativo consiste en conjunto de formalidades, actos que preceden y preparan el acto administrativo. El maestro Serra Rojas, nos dice que esta constituido por un conjunto de trámites y formalidades ordenados, metodizados en las leyes administrativas determinan los requisitos previos que preceden el acto administrativo así como antecedente y fundamento, los cuales son necesarios para su perfeccionamiento y condicionan su validez al mismo tiempo que para la realización de un fin.

### **3.1 El Procedimiento Administrativo de Inspección Federal del Trabajo.**

El tema a tratar en este capítulo es el procedimiento administrativo de la inspección federal del trabajo, el cual inicia desde el momento en que se constituye el Inspector en el domicilio de la empresa o establecimiento para practicar las visitas ordinarias, estas se harán con previo citatorio, el cual se entregará a los centros de trabajo por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha en que se lleve a cabo la visita, asimismo en el citatorio se especificarán los siguientes datos:

- Nombre del patrón.
- Domicilio del centro de trabajo.
- Día y hora en que se practicará la diligencia.
- Tipo de inspección que se practicará.
- Número y fecha de la orden de inspección.

Es importante señalar que el citatorio debe de ir acompañado además de un listado de documentos que el Inspector

le requerirá al patrón al momento de la visita de inspección, es decir, esa documentación es a la que está obligado el patrón conforme la Ley Federal del Trabajo.

Tanto en las visitas ordinarias como en las extraordinarias, al inicio de la visita de inspección, el Inspector debe de entregar al patrón, representante legal o a la persona con quien se entienda la diligencia, el original de la orden escrita con la firma autógrafa del servidor público facultado para ello, así como la guía que contiene los principales derechos y obligaciones del inspeccionado.

Por lo que respecta a las ordenes de inspección, estas deben de contener los siguientes datos:

- Nombre del centro de trabajo a inspeccionar.
- Su ubicación, el objeto y alcance de la diligencia.
- Fundamento legal.
- Nombre y firma del servidor público.
- Nombre y firma de la persona que la recibió.

- Números telefónicos, para que el patrón visitado se comunique para constatar los datos de la orden.

Durante la visita de inspección, el Inspector Federal del Trabajo deberá identificarse con el patrón, representante legal o persona con quien se entienda la diligencia, exhibiendo su credencial vigente expedida por la autoridad competente que lo acredite para desempeñar su función. Las credenciales de los Inspectores deberán de contener de manera clara y visible la siguiente leyenda:

**Esta credencial no autoriza a su portador a realizar visita de inspección alguna, sin la orden correspondiente.**

El patrón podrá utilizar el sistema de información telefónico, para corroborar la autenticidad del inspector, así como los datos contenidos en la orden de visita de inspección.

En caso de no coincidir la información, la visita de inspección no se realizará y el patrón podrá formular su queja por esa misma vía o por cualquier otro medio para que se realice la investigación conducente.

En el supuesto de que el patrón faltare a la verdad respecto de los datos que le sean proporcionados por el sistema de información telefónico, se hará acreedor a las sanciones que procedan de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables. La negativa del patrón o la imposibilidad para corroborar la autenticidad de la orden, no impedirá la celebración de dicha diligencia, lo cual se asentará por el inspector en la respectiva acta.

Al momento de llevarse a cabo una visita inspectiva, tanto el patrón como sus representantes, están obligados a permitir el acceso del inspector al centro de trabajo y a otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilio de carácter administrativo, para que la misma se practique y se levante el acta respectiva, asimismo el patrón deberá proporcionar la información y documentación que se le requiera en la ley laboral así como sus reglamentos, las normas oficiales mexicanas y demás disposiciones aplicables a la materia.

Al momento de la visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante

legal, así como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos los cuales serán propuestos por el propio patrón así como por el inspector en caso de que se niegue el patrón.

Sí el patrón o su representante se opone a la práctica de la inspección ordenada, el inspector lo hará constar en el acta y la autoridad con previo acuerdo de su titular, lo hará del conocimiento al Ministerio Público competente para los efectos legales procesales independientemente de la sanción administrativa que proceda.

Además, el inspector podrá solicitar el auxilio de las comisiones existentes en el centro de trabajo, del personal de mayor experiencia, o podrá acompañarse de expertos, peritos en la rama comercial, industrial, de servicios que se inspeccione, los cuales son designados previamente por las autoridades del trabajo; especificándose en la orden.

Durante la diligencia, el inspector efectuará los interrogatorios a que alude la ley laboral, quedando facultado para separar a los trabajadores y al patrón o a sus representantes, con el

objeto de evitar la posible influencia sobre los interrogados; los resultados que se obtengan de estos interrogatorios se harán constar en el acta.

Se requerirá a los visitados para que en las actas de inspección, se acompañe en su caso una copia del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interior que regulen las relaciones obrero-patronales en el centro de trabajo, cuando de la inspección se desprendan violaciones a los derechos de los trabajadores.

Sí durante la visita se identifica que la documentación con la que cuenta el patrón, desvirtúa las violaciones detectadas en ese momento o se acredita el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley, sus reglamentos, las normas oficiales mexicanas y demás disposiciones aplicables, el inspector deberá asentar que la tuvo a la vista, haciendo las transcripciones y anotaciones conducentes en el acta y si resulta procedente, agregará a ésta las copias de tal documentación.

También deberá hacer del conocimiento al patrón o a su representante legal el siguiente derecho:

**“Artículo 68 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.- Los visitados a quines se haya levantado acta de verificación podrán formular observaciones en el acto de las diligencia y ofrecer pruebas en relación a los hechos contenidos en ella, o bien, por escrito, hacer uso de tal derecho dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que se hubiere levantado”.**

Igualmente los representantes de los trabajadores que hayan intervenido en la diligencia, podrán manifestar lo que a su derecho convenga, debiendo el inspector asentar dichas manifestaciones en el cuerpo del acta de inspección.

Por otra parte, cabe indicar que antes de concluir el levantamiento del acta, el inspector invitará a las partes que intervinieron en la diligencia para que la firmen y reciban una copia de ella; en caso de negativa patronal, se hará constar tales hechos, sin que esto afecte la validez de la misma, además el inspector entregará copia del acta al patrón o a su representante legal, así como al de los

trabajadores, haciendo constar en el propio documento tal circunstancia.

Cuando se trate de inspecciones orientadas a vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, si el inspector detecta deficiencias las cuales impliquen un peligro inminente a la seguridad del centro de trabajo o la salud, seguridad de las personas que se encuentren en él, deberá sugerir en la propia acta la adopción de medidas de aplicación inmediata que considera necesarias para evitar accidentes y enfermedades de trabajo, por lo que se, propondrá a las unidades administrativas competentes de la Secretaría la clausura parcial o total del centro de trabajo.

Con excepción, la Secretaría al otorgar plazos a los patronos para corregir las deficiencias que se identifiquen en materia de seguridad e higiene y efectúen las modificaciones necesarias, lo deberá hacer atendiendo al riesgo que representan para los trabajadores y a la dificultad para subsanarlas.

Dichos plazos se fijarán tomando en consideración la rama industrial, tipo y escala económica, grado de riesgo, número de trabajadores, ubicación geográfica y los antecedentes del respectivo centro de trabajo.

Cuando las actas de inspección no contengan los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables, las autoridades del trabajo podrán acordar archivarlas definitivamente y se enviará una copia al interesado.<sup>12</sup>

### **3.2 Responsabilidades y Sanciones de los Inspectores Federales del Trabajo.**

La falta de cumplimiento a deberes de la función pública por los trabajadores públicos origina responsabilidades de naturaleza diversa respecto a la Administración Pública y de terceros.

---

<sup>12</sup> Cfr. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Ob. Cit. p.p. 14 a la 21.

Por lo cual la responsabilidad pública, es la obligación en que se encuentra el servidor del Estado que ha infringido la ley, por haber cometido un delito, una falta, o causa una pérdida o un daño.<sup>13</sup>

Es importante hacer notar que en el artículo 547 de la Ley Federal del Trabajo se consignan las causas de responsabilidad de los inspectores del trabajo mismas que son las siguientes:

- “1.- No practicar las inspecciones a que se refieren las fracciones II y III del artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Asentar hechos falsos en las actas que se levanten;
- 3.- La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544 de la Ley Federal del Trabajo,
- 4.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;
- 5.- No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y

---

<sup>13</sup> Cfr. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. “primer curso”. vigésima ed., Porrúa, México. p. 502.

6. No denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicio que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio”.

De conformidad con el artículo 548 de la Ley Federal del Trabajo, las sanciones que pueden imponerse a los inspectores del trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son la amonestación, suspensión hasta por tres meses y la destitución.

En relación al Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones de la Legislación Laboral, señala en su artículo 28 las causas de responsabilidad de los inspectores federales del trabajo, las cuales se enlistan:

“I. Intervenir de cualquier forma en las inspecciones a centros de trabajo en los que tengan interés personal directo o indirecto;  
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;
- II. Representar, patrocinar o constituirse en gestor de trabajadores, patronos o de sus organizaciones;
  - III. Asentar hechos falsos en las actas de inspección;
  - IV. Recibir obsequios, dádivas o gratificaciones de trabajadores, patronos, sus representantes, gestores o apoderados;
  - V. Suspender o diferir las visitas que se les ordene practicar, sin causa justificada o sin la autorización de sus superiores inmediatos;
  - VI. Reproducir para fines propios o de terceras personas, la información o documentación que se les exhiba o entregue en los centros de trabajo;
  - VII. Abstenerse de aplicar la normatividad laboral y de ejecutar las órdenes de sus superiores jerárquicos en el desempeño de sus funciones,

- VIII. 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;
- IX. 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
- X. 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”.

En caso de que los inspectores federales del trabajo cometan alguna causa de responsabilidad, las autoridades del trabajo podrán sancionar a estos, ya que dichas autoridades están facultadas para ello.

A continuación, se exponen las sanciones:

- Amonestación: por no brindar asesoría y orientación a los trabajadores y patrones en materia de condiciones generales de trabajo; seguridad e higiene en el trabajo; capacitación y adiestramiento de los trabajadores y otras materias reguladas por la legislación laboral; por no interrogar a los trabajadores, al patrón o a sus representantes durante el desarrollo de la visita; por no requerir a los visitados una copia del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interior de trabajo cuando se violen los derechos de los trabajadores y por no invitar a firmar el acta a las personas que intervinieron en la diligencia ; en caso de reincidir en lo anterior, la sanción será mayor.
- Suspensión hasta por tres meses por: no hacer del conocimiento del patrón o su representante el derecho que tiene para formular observaciones y ofrecer pruebas en relación con los hechos contenidos en el acta; y por no cumplir

con sus obligaciones, en caso de reincidencia, la sanción también será mayor;

- Destitución del cargo: cuando se trate de inspecciones orientadas a vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo; si el inspector detecta deficiencias que impliquen un peligro inminente para la seguridad del centro de trabajo o para la salud o seguridad de las personas que se encuentren en él , y no sugiera en la propia acta la adopción de medidas de aplicación inmediata que considere necesarias para evitar accidentes y enfermedades de trabajo, por no solicitar a las unidades administrativas competentes de la Secretaría la clausura parcial o total del centro de trabajo y por no acatar las prohibiciones que tiene.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Cfr. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Ob. Cit. p.p. 21 a la 23.

### **3.3 Procedimiento Administrativo Sancionador a las empresas por incumplir las normas de trabajo.**

Podemos definir al procedimiento administrativo sancionador como el conjunto de etapas y acciones que de una manera congruente y secuencial que permiten a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la aplicación de una sanción, a todo aquel que incumple con las obligaciones previstas en la legislación laboral.

Es decir, el procedimiento administrativo sancionador constituye la vía legal que tiene como finalidad obligar a que tanto los patrones como los trabajadores cumplan con la legislación laboral, respetando la garantía de audiencia, previa a la imposición de las sanciones a que haya lugar.

A la Dirección General de Asuntos Jurídicos y a las Delegaciones Federales del Trabajo, les corresponde instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, previsión social,

contractuales de carácter laboral y las normas oficiales mexicanas; así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral ratificados por los Estados Unidos Mexicanos.<sup>15</sup>

#### **Iniciación del procedimiento:**

Una vez que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo envía a la Dirección General de Asuntos Jurídicos el acta, expediente o la documentación en la que se hacen constar las presuntas violaciones a la legislación laboral, procederá a su valoración y calificación; de la cual se desprenderá la existencia de hechos, actos u omisiones que se estiman violatorios de la legislación laboral.

Después de la valoración y calificación de estos documentos, las autoridades del trabajo emplazarán al patrón o a la persona que le imputen las violaciones para que manifieste lo que a

---

<sup>15</sup> Cfr. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ob. Cit. p.p. 29 y 30.

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 sustanciación del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, reciba el acta de inspección y la documentación relativa, en la cual se hagan constar las presuntas violaciones a la legislación laboral.

#### **Sustanciación del procedimiento:**

El emplazado podrá comparecer a la audiencia o ejercitar sus derechos, personalmente o por conducto de apoderado, tratándose de personas físicas y a través de representante legal o apoderado, tratándose de personas morales.

La acreditación de personalidad se realizará conforme las disposiciones del procedimiento administrativo, en todo caso autoridades del trabajo tendrán por acreditada la personalidad de los comparecientes, siempre que los documentos exhibidos de las

actuaciones obren en autos o de los registros para acreditar personalidad, y se llegue al pleno convencimiento que efectivamente se representa a la parte interesada.

La solicitud para el Registro de apoderados legales, se puede presentar en cualquier Delegación Federal del Trabajo o en la Dirección General de Asuntos Jurídicos, para que en un plazo de cinco días hábiles se les proporcione el número de registro.

Posteriormente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dispone de diez días hábiles para incorporar los datos de los apoderados en un sistema nacional. De esta manera el interesado podrá realizar sus trámites en cualquiera de las Delegaciones Federales de la Secretaría o en las oficinas centrales.

El emplazado podrá ofrecer pruebas para demostrar que no son ciertos los hechos, actos u omisiones que se le imputan.

Para la admisión de pruebas, las autoridades del trabajo se ajustarán a las siguientes reglas: Artículo 35 del Reglamento General

para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral:

I.- Deberán estar relacionadas con los hechos, actos u omisiones específicos que se imputan al emplazado;

II.-Tratándose de hechos, actos u omisiones de posible reparación, sólo se admitirán aquellas que se ofrezcan para demostrar que en la fecha de la inspección sí se cumplieron las normas presuntamente violadas;

III.-En caso de infracciones de imposible reparación, sólo se admitirán las tendientes a demostrar que en el momento de la visita de inspección no se cometieron los hechos, actos u omisiones materia del emplazamiento;

IV.-La inspección ocular sólo se admitirá cuando se acredite fehacientemente la necesidad de practicarla. Esta prueba se desechará cuando su finalidad consista en acreditar hechos posteriores, a los asentados en las visitas de comprobación.

V.-Las consistentes en informes a cargo de otras autoridades, sólo se admitirán cuando el presunto infractor demuestre la imposibilidad de presentarlos por sí mismo;

VI.-La testimonial de los trabajadores o de sus representantes sindicales, deberá desecharse cuando el acto u omisión del presunto infractor haya causado afectación a los derechos de los trabajadores del centro de trabajo”.

Una vez oído al emplazado y desahogadas las pruebas admitidas, se dictará el acuerdo de cierre de procedimiento con comparecencia o sin comparecencia y se turnarán los autos para resolución.

Del auto en que conste esta diligencia, se entregará copia al compareciente, o en su caso, se notificará al interesado.

### **3.4 Resoluciones dictadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

Las resoluciones que emitan las autoridades del trabajo en las que se impongan sanciones por violaciones a la legislación

laboral, deberán contener los siguientes datos, de acuerdo a lo que dispone el artículo 37 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral:

I.-Lugar y fecha de su emisión;

II.-Autoridad que la dicte;

III.-Nombre, razón o denominación social del infractor;

IV.-Domicilio del centro de trabajo;

V.-Registro Federal de Contribuyentes del infractor, cuando conste en el expediente;

VI.-Relación de las actuaciones que obren en autos, incluyendo las pruebas admitidas y desahogadas;

VII.-Disposiciones legales en que se funde la competencia de la autoridad que la emite, así como la fundamentación legal y motivación de la resolución;

VIII.-Puntos resolutivos;

IX.-Apercibimiento para el cumplimiento de las normas;

X.-Mención del derecho que tiene el infractor para promover los medios de defensa correspondientes;

XI.-Nombre y firma del servidor público que la dicte”.

Al emitir las resoluciones, no se dará valor probatorio a pruebas consistentes en datos o documentos que conforme a las disposiciones aplicables debieron ser aportados durante la visita de inspección, salvo cuando se justifiquen fehacientemente las razones por las cuales no se pudieron aportar.

Las resoluciones se dictarán dentro de los tres días hábiles siguientes a aquél en que se hayan desahogado la totalidad de las pruebas ofrecidas por el patrón.

Existen dos tipos de resoluciones:

- En Rebeldía y;
- Con Comparecencia.

En la resolución en rebeldía, el patrón no comparece por escrito para formular sus observaciones u ofrecer pruebas en relación a los hechos asentados en el acta de inspección en un término que no

podrá ser inferior a quince días hábiles contados a partir del día siguiente en que se haya notificado el emplazamiento. Por lo tanto, si no comparece el patrón, se procederá a dictar el acuerdo de cierre de procedimiento en rebeldía, en el cual se hará constar que no obstante de que se otorgó un plazo para que compareciera a manifestar lo que a su derecho conviniera, el patrón se abstuvo de hacerlo, por lo que se tienen por ciertos los hechos materia de emplazamiento y se continúa en rebeldía; después se dicta la resolución en rebeldía en la que se impone la multa correspondiente y se notifica al patrón, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y a la Tesorería del Distrito Federal o Municipal, según sea el caso.

En la resolución con comparecencia, el patrón comparece por escrito a manifestar lo que a su derecho convenga dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación del emplazamiento, asimismo se dicta el acuerdo de cierre de procedimiento con comparecencia en el cual se describe la documentación que aportó el patrón, a efecto de determinar si se desvirtúan o no las violaciones

que se le imputaron al momento de la visita de inspección. De ser procedente, se dicta la resolución con comparecencia y se le impone la multa correspondiente y se notifica también al patrón, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y a la Tesorería del Distrito Federal o Municipal, que corresponda a su domicilio.

Si el sancionado no está de acuerdo con la resolución, la podrá impugnar ante el Tribunal Fiscal de la Federación dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes a aquel en que surta sus efectos la notificación de la misma (artículos 207 y 258 del Código Fiscal de la Federación); o podrá optar por interponer el recurso de revisión ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los quince días, contados a partir del día siguiente a aquel en que surta sus efectos la notificación de la resolución, en términos de los artículos 83 y 85 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

Para la cuantificación de las sanciones, el artículo 38 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, señala que las autoridades

del trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, se sujetarán a las disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y, cuando resulte procedente, al Título Sexto del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, o bien, a las disposiciones conducentes del Título Sexto de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización , tomando en consideración lo siguiente:

- I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
- II. La gravedad de la infracción;
- III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
- IV. La capacidad económica del infractor; y
- V. La reincidencia del infractor”.

Las autoridades del trabajo valoraran la capacidad económica de los infractores, tomando en cuenta los siguientes elementos: la información relacionada con las cantidades que el

patrón haya otorgado a sus trabajadores por concepto de participación de utilidades; el capital contable de las empresas en el último balance; el importe de la nómina correspondiente; o bien cualquier otra información a través de la cual puede inferirse el estado que guardan los negocios del patrón.

Las sanciones se impondrán sin perjuicio de las penas que correspondan a los delitos en que puedan incurrir los infractores.

Cuando del contenido de las actuaciones se desprenda la comisión de un delito, las autoridades del trabajo formularán una denuncia de hechos ante el Ministerio Público competente.

Asimismo, con la imposición de sanciones no se liberará a los infractores del incumplimiento de los actos u omisiones que las motivaron. Las autoridades del trabajo remitirán a la autoridad fiscal competente, las copias necesarias con firmas autógrafas de las resoluciones que se dicten, a fin de que ésta proceda a hacer efectivas las multas impuestas y las autoridades fiscales competentes deberán informar a las autoridades del trabajo las multas que bimestralmente

hagan efectivas, a través de los mecanismos conducentes que permitan identificarlas y darles seguimiento.<sup>16</sup>

### **3.4.1 Medios de Impugnación.**

En la actualidad se contempla como medio de defensa ante las resoluciones emitidas, por la Unidad Administrativa de la Secretaria de estado referida, el recurso de revisión. Se ha definido tradicionalmente a los recursos como medios legales otorgados a las partes e interesados en contra de las resoluciones dictadas por las autoridades impugnadas. El Jurista Gabino Fraga en su didáctico texto del Derecho Administrativo afirma, el recurso administrativo constituye un medio legal que dispone el particular afectado en sus derechos e intereses por un acto administrativo determinado para obtener en los términos legales de la Autoridad administrativa una

---

<sup>16</sup> Cfr. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Ob. Cit. p.p. 24 a la 29.

revisión del propio acto a fin de revocarlo, anularlo o reformarlo en caso de comprobar la ilegalidad o inoportunidad de l mismo.<sup>17</sup>

Sin embargo no siempre la actuación del poder público se ajusta a los ordenamientos en los cuales se funda, ya sea por interpretaciones erróneas o exceso de sus funciones o arbitrariedades de los funcionarios encargados de aplicarlos, lo cual origina violación a los derechos, e inclusive de los que legítimamente les corresponde a la misma administración pública.<sup>18</sup>

De los anterior podríamos determinar al recurso administrativo como el medio de defensa que poseen lo gobernados, para combatir las resoluciones que emita la Autoridad Administrativa, misma que causa un perjuicio a los intereses de los gobernados, en virtud de la violación al ordenamiento aplicado o por falta de una correcta a las disposiciones debidas. El propio recurso administrativo tiene ciertas ventajas así como desventajas, en torno a

---

<sup>17</sup> Cfr. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal Fiscal. Textos Universitarios, México, 1986. p.p 160 y 161.

<sup>18</sup> Cfr. MARGAIN MANAUTOU, Emilio. Introducción al Estudio del derecho Tributario. décima ed., Porrúa, México, 1991. p. 354.

ello el Maestro Emilio Margáin, señala que “Permite a la autoridad administrativa conocer, la inconformidad, de aquellas lagunas o fallas de técnica legislativa existentes en la ley, que quizá no convenga que el reclamante exhiba ante un tribunal pues la publicidad o difusión que la sentencia reciba, será mayor que la que pudiera tener la resolución administrativa que diera la razón al recurrente”.<sup>19</sup>

Vista la importancia que tiene el recurso administrativo como medio de defensa, toca señalar la aplicación que tiene en contra del Procedimiento Administrativo Sancionador.

El artículo 83 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, estatuye que los interesados afectados por los actos y resoluciones de las autoridades administrativas que pongan fin al procedimiento administrativo, a una instancia o resuelvan un expediente, podrán interponer el recurso de revisión.

---

<sup>19</sup> Ibidem, p.p. 161 y 162.

Las resoluciones recurridas tendrán un término legal de quince días hábiles contados a partir del día siguiente a que se surta efectos la notificación de la resolución definitiva.

El artículo 86 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, señala que el escrito de interposición del recurso de revisión contendrá los siguientes datos:

- I.-El órgano administrativo a quien se dirige;
- II.-El nombre del recurrente, y del tercero perjudicado si lo hubiera, así como el lugar que señale para efectos de notificaciones;
- III.-El acto que se recurre y fecha en que se le notificó o tuvo conocimiento del mismo;
- IV.-Los agravios que se le causen;
- V.-En su caso, copia de la resolución o acto que se impugna y de notificación correspondiente.
- VI.-Las pruebas que ofrezca, que tengan relación inmediata y directa con la resolución o acto impugnado.

Empero la propia ley prevé para aquellos actos de autoridad administrativa que por no haberse resuelto en tiempo previsto por la ley se entenderán negados, cabe aclarar que la ley establece un tiempo no mayor a los cuatro meses para que la autoridad administrativa emita la resolución que en derecho corresponda, de lo contrario se configuraría la negativa ficta.

#### **Juicio de Nulidad como medio de defensa instaurado ante el Tribunal Fiscal de la Federación:**

El particular además de poder impugnar aquellas resoluciones emitidas por la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del recurso de revisión, podrá recurrir ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa a interponer el respectivo Juicio de Nulidad.

Cuando al patrón, le cause un agravio a sus intereses una resolución, podrá acudir a la Sala Regional del Tribunal Fiscal de la Federación competente a interponer Juicio de Nulidad ante el citado Tribunal dentro de cuarenta y cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de haber sido notificada la resolución impugnada.

No obstante la opción que pose el patrón, sí interpuso el recurso administrativo ante la Autoridades responsables y recurrió al Juicio de Nulidad estando pendiente de resolver el recurso administrativo, el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, sobreseerá el Juicio de Nulidad por encontrarse pendiente de resolución ante una autoridad administrativa o ante el propio tribunal resultará improcedente el juicio instalado ante el citado Tribunal.

El patrón que en el presente caso impugne una resolución emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como consecuencia de las obligaciones atribuidas por la Ley Suprema, en su demanda de nulidad se señalará el nombre del representante o apoderado legal de quien promueva, domicilio fiscal de su representada, y en su caso domicilio para oír y recibir notificaciones .

Cuando el patrón que promueva juicio de nulidad indicará el nombre de la autoridad administrativa emisora del acto de molestia; los hechos que den motivo a la demanda, en este caso el

demandante narrará los hechos que motivaron el Procedimiento Administrativo Sancionador, es decir, desde el momento en que se giró la orden de visita para efectuar la inspección hasta el momento en que se llevó la notificación de la resolución que se combate; las pruebas que ofrezca, a excepción de la confesional y los conceptos de impugnación, precisando los preceptos violados durante el Procedimiento Administrativo Sancionador que hayan trascendido al sentido de la resolución controvertida o bien la falta de motivación de la resolución que se impugnan, en otras palabras la falta de fundamentación y motivación de la resolución ; nombre de terceros perjudicados en caso de haberlos.

Resulta conveniente señalar que el hecho de que el patrón no presente su escrito de demanda ante la Sala Regional del Tribunal competente, ya sea por que el promovente desconozca la Sala Regional que deba de conocer de dicho asunto, no obstante ésta haya sido presentada dentro del término legal dicha situación no resulta suficiente para que la autoridad demandada solicite el

sobreseimiento al Juicio de Nulidad; el citado escrito será turnado a la Sala Regional competente, en caso de que al momento de conocer de dicho asunto la Sala Regional Competente esté ya fuera del término legal el escrito, de dicha situación no procede en virtud que, con el simple hecho de que la Sala Regional que se haya declarado incompetente al recibir el escrito de demanda interrumpe la prescripción de ese derecho, toda vez que no obliga al promovente a que se presente en los términos que indica, es decir, no contiene un mandamiento si no que únicamente se limita a decir que se presente la demanda ante la Sala Competente, aunado a lo anterior invocamos el siguiente criterio.

**“NULIDAD, DEMANDA DE , PRESENTADA ANTE LA SALA INCOMPETENTE, INEXISTENCIA DE LA EXTEMPORANEIDAD.-** El Artículo 207 del Código Fiscal de la Federación señala que la demanda se presentará por escrito directamente ante la Sala Regional cuya circunscripción radica en la Autoridad que emitió la resolución que se impugna, pero dicha disposición no significa que obligue al particular a presentar la demanda necesariamente en esos términos, ya que el texto contiene sólo una indicación y no un mandato, al no contener la expresión “Deberá”, sin que se desprenda en caso de no hacerlo así se actualice la causal de sobreseimiento de acuerdo a lo previsto por el artículo 203, fracción II, en relación con el 202, fracción IV y 207, primer y

segundo párrafo del mencionado Código Tributario. Ahora bien, de conformidad con lo indicado por los numerales 217 y 218 del mismo cuerpo legal, cuando ante una de las Salas Regionales se promueva juicio de nulidad de la cual deba conocer otra Sala por razón de territorio, la primera se declarará incompetente turnando la demanda respectiva a la que en su concepto lo sea, Por consiguiente, no puede considerarse extemporánea la presentación de la demanda de nulidad presentada ante la Sala incompetente, si posteriormente, ésta misma considera que la competencia se surtía a favor de otra en razón de territorio, quien abocó al conocimiento del negocio dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a aquel en que se haya surtido efectos la notificación de la resolución impugnada, precisamente por haberse presentado en tiempo la demanda de nulidad, además por que la tramitación de la misma ante la autoridad correspondiente, deriva de una declaración de incompetencia, cabe agregar que el plazo para la presentación de la demanda se interrumpe cuando se presenta ante cualquier Sala Fiscal, toda vez que el Código Fiscal de la Federación consigna como fecha de presentación la del sello recibido, indebidamente de la Sala en que se presentó el escrito. Tercer Tribunal Colegiado de Circuito, Pág. 341 y 342 del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo X, Diciembre de 1992, Segunda Sala”.

### **3.5 De las sentencias dictadas por el Tribunal Fiscal de la Federación.**

“Existen dos formas para terminar la relación jurídica del proceso fiscal: una normal u ordinaria que es la sentencia; anormal o extraordinaria y dentro de ésta caben las formas

especificas de sobreseimiento, caducidad, improcedencia, etc.”<sup>20</sup>

“Creemos conveniente señalar el concepto sobre sentencia del Maestro Gabino Fraga diciendo que la sentencia es, pues, la resolución que da el juzgador sobre el litigio sometido a su conocimiento y mediante el cual normalmente pone término al proceso.”<sup>21</sup>

Las sentencias que emita el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, deberán fundarse en derecho y examinar todos y cada uno de los puntos controvertidos expuestos en los escritos de demanda y contestación, expresando en sus puntos resolutivos con toda claridad los actos y procedimientos cuya nulidad se declare o bien se reconozca la validez de la resolución impugnada.

---

<sup>20</sup> Ibidem. p. 261.

<sup>21</sup> OVALLE FABELA, José. Derecho Procesal Civil. Harla., México, 1991. p. 189.

Al efecto las sentencias que emitan las Salas, teniendo estas carácter de definitividad; podrán reconocer la validez; en cuya resolución se impuso una sanción al patrón por violaciones a la legislación laboral y cuya nulidad se impugnó o bien declarar la nulidad de la resolución administrativa para determinados efectos, es decir, en la propia sentencia se señalarán los lineamientos en los cuales se ordena a la autoridad administrativa, emisora del acto reponga o dicte una nueva resolución.

#### **Nulidad Lisa y Llana.**

La autoridad administrativa al estar debidamente facultada para poder emitir resoluciones administrativas conforme a derecho, deberá cumplir con la debida fundamentación y motivación que todo acto de molestia necesita, es decir, el artículo 16 de la Carta Fundamental estatuye los lineamientos, en virtud de los cuales la Secretaria del Estado en estudio deberá de observar en las diligencias inspectivas con la finalidad de constatar las disposiciones que en materia laboral le atribuyen las normas de la materia. El artículos 16

de nuestra Constitución Política fija las bases para que la Autoridad Administrativa pueda molestar a los gobernados a fin de cumplir con las obligaciones que le atribuyen las leyes de la materia. El caso que nos ocupa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para constatar el debido cumplimiento a la normatividad laboral imputables a los patrones, dice el precepto constitucional que dicho acto de molestia deberá ser por escrito, ser emitido por autoridad competente que funde y motive su actuación, la causa legal del procedimiento, señalando el objeto de la visita y alcance de la misma, levantándose al concluirla un acta de testigos.

Por otro lado el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, declarará nulidad de una resolución administrativa, de todo acto ordenado y firmado por autoridad incompetente que traerá consigo la nulidad de la resolución impugnada, pues dicho procedimiento adolece de vicios de fondo.

Cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social instaura el correspondiente procedimiento administrativo, el mismo, debe de

ir firmado por la autoridad cuya facultad le haya sido delegada mediante acuerdo y publicado en el Diario Oficial de la Federación, de lo contrario dicho procedimiento se encuentra viciado, y de conformidad dicho vicio trae consigo nulidad lisa y llana.

#### **Nulidad para determinados efectos.**

El Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, al tener conocimiento de las resoluciones administrativas que le sean sometidas a juicio con motivo del correspondiente procedimiento administrativo sancionador cuya autoridad emisora lo es la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el cual el patrón se vean afectados en sus intereses por la emisión en sus intereses de dicho acto y advierta que en la misma resolución fueron o considera se violaron ciertos derechos durante el procedimiento administrativo instaurado en su contra los podrá hacer valer mediante demanda de nulidad instaurada ante la Sala correspondiente del Tribunal .

El Código Fiscal de la Federación estatuye en que casos el referido Tribunal, declarará la nulidad de la resolución impugnada

para determinados efectos, es decir, en la sentencia que se dicte, dará la oportunidad para que la Autoridad administrativa purgue aquellas deficiencias cuya resolución adolece, sin embargo en la sentencia se precisará la forma y términos en que la responsable del acto impugnado subsane aquellas deficiencias que el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa ordene en la sentencia que emita; los actos impugnados pueden ser de naturaleza distinta pues pueden consistir en vicios procedimentales o vicios formales, es decir, el sentido de la sentencia lleva implícitamente una obligación de hacer.

De lo anterior citamos la jurisprudencia por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 36, diciembre de 1990 p.40, al tenor siguiente:

**“SENTENCIAS DE NULIDAD PARA EFECTOS DICTADAS POR EL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN. SU NATURALEZA.-** La sentencia del Tribunal Fiscal de la Federación que declara la nulidad para determinados efectos, se emite así como consecuencia de la naturaleza de actos impugnados, pues toda violación formal o procedimental traerá como consecuencia una

nulidad para efectos, en el primer caso, para ser subsanadas las violaciones procesales, en el segundo caso, para que el acto satisfaga las formalidades esenciales, y sólo después de subsanada la resolución de las cuestiones de fondo y podrá ser hasta entonces cuando se determine si la autoridad correctamente afectó la esfera jurídica del particular”.

Dentro del acto administrativo Sancionador, como todo acto de nulidad, éste debe de estar debidamente fundado y motivado de lo contrario podría estar afectado de vicios formales o procedimentales; en el primer caso podemos señalar que obedece a que no fueron satisfechos los presupuestos que estatuyen los preceptos legales de la materia por la autoridad responsable de haber emitido el acto de molestia, es decir, no se cumplió cabalmente con una obligación dentro del procedimiento, o bien, hacer un razonamiento pobre en alguna etapa de éste, para ejemplificar esta situación transcribimos el siguiente criterio:

“Sexta Sala Regional Metropolitana del Tribunal Fiscal de la Federación al emitir sentencia pronunciada en el Juicio de nulidad número 4806/93, fallado el 8 de septiembre de 1993, promovido por **ACEROS CONSOLIDADA, S.A.** en los siguientes términos: por último, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 237 del Código Fiscal de la Federación se manifiesta que la omisión de la autoridad de no haber valorado todas la pruebas ofrecidas en escrito

mediante el cual da contestación al emplazamiento de 18 de febrero de 1993, afectó las defensas de la parte actora al habersele impedido la posibilidad de que su instancia fuera resuelta de la misma forma en que habría sido resulta otra, dejándose al demandante en estado de indefensión, violando la garantía de audiencia del mismo, lo cual trasciende al sentido de la resolución impugnada”.

En consecuencia de lo anterior, resulta evidente que en el caso se da una violación formal al omitir la autoridad demandada valorar las pruebas, razón por el cual se procede se declare la nulidad de la resolución impugnada para el efecto de que la autoridad demandada valore la totalidad de las pruebas ofrecidas en el escrito de contestación del emplazamiento.

En ese orden de ideas, al incurrir en este caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social durante el desarrollo del correspondiente procedimiento administrativo sancionador en alguna violación formal, y dicha violación sea hecha del conocimiento del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, éste al emitir sentencia otorgará la oportunidad de que la autoridad responsable subsane aquellas irregularidades en los términos y lineamientos que el referido Tribunal señale en el fallo

emitido, ya sea emitido en una nueva resolución o reponiendo el procedimiento administrativo sancionador.

El Dr. Luis Humberto Delgadillo señala que con respecto a los vicios de procedimiento, podemos afirmar que es resultado de la violación a una disposición legal que regule la forma de realización de los actos que preceden y preparan el acto administrativo, situación que se encuentra consignada en el Código Fiscal de la Federación, como causal de anulación de la resolución impugnada, al señalar que se declara que una resolución administrativa es ilegal cuando se demuestre la existencia de vicios de procedimiento que afecten las defensas del particular y trasciendan al sentido de la resolución impugnada.<sup>22</sup>

Aunado a lo anterior citamos el siguiente criterio:

“Primera Sala Regional Hidalgo México Del Tribunal Fiscal de la Federación al emitir sentencia pronunciada en el juicio de nulidad 937/95, fallado el 20 de febrero de 199, promovido por PROCESOS

---

<sup>22</sup> DELGADILLO, Luis Humberto. Revista del Tribunal Fiscal de la Federación. “La Nulidad declarada en las Sentencias del Tribunal Fiscal de la Federación”, 3ª Época, año VI, No. 62, Tribunal Federal de Justicia Fiscal y administrativa. México, Febrero de 1993. p. 36.

**Y ESTAMPADOS MARTEX, S.A. DE C.V.**, en torno a los vicios procedimentales:

El hecho de que se notificara el emplazamiento No. 00485 de 9 de enero de 1995, afectó las defensas de la parte actora, ya que se le impidió la oportunidad de desvirtuar la legalidad y contenido del acta de inspección de 30 de septiembre de 1993, lo cual trasciende al sentido de la resolución impugnada, por lo que se emitió con violación a la garantía de audiencia a que tenía derecho la empresa demandante”.

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos 236, 237, 238 fracción III y 239 fracción III del Código Fiscal de la Federación, es de resolverse y se resuelve.”

De lo anterior antes expuesto, se desprende que la autoridad emisora del acto impugnado tendrá la oportunidad de emitir una nueva resolución o bien reponer el procedimiento administrativo subsanado en los términos previstos en la sentencia dictada por la Sala las irregularidades cometidas por la autoridad demandada. Es pues, la facultad que tiene el Tribunal de emitir sentencias para determinados efectos precisando en el cuerpo de la misma los lineamientos y términos por los cuales la autoridad demandada deberá cumplir, con la salvedad de que en caso de no cumplir en los términos asentados en dicha sentencia, la demanda se estará a lo previsto por el mencionado Código.

En las sentencias que emita el Tribunal Fiscal de la Federación, deberá señalar los efectos de la misma, los cuales deberá acatar la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pues no podría limitarse la Sala a declarar la nulidad de la resolución, en la sentencia se deberá indicar la irregularidad de la cual adolece la resolución impugnada, la cual deberá señalar a la demanda que subsane la irregularidad cometida durante el correspondiente procedimiento administrativo sancionador, consecuentemente el patrón tendría nuevamente la oportunidad de ejercer sus defensas y excepciones.

La nulidad para los efectos deberá ser declarada cuando el documento en que conste dicho acto carezca de alguno de los requisitos que son esenciales para su existencia, o que se hayan cometido alguna violación de las etapas del procedimiento seguido para la creación del acto.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibidem.* p. 60.

El exceso en que podría incurrir la autoridad responsable, al cumplir con un fallo para determinados efectos emitido por la Sala del Tribunal, consistiría en que emitir una nueva resolución en cumplimiento a una sentencia, la autoridad administrativa rebasaría los lineamientos establecidos en la propia sentencia, expresando razonamientos, quizá no contemplados en la sentencia o bien vayan en detrimento a las garantías jurídicas del particular, causando un perjuicio mayor al resarcimiento de dicho acto.

El efecto consistirá en que la autoridad administrativa no se ocupará debidamente de los presupuestos contemplados en el fallo al cumplir, ya sea por no expresar debidamente los razonamientos en el cumplimiento a dicho fallo, aunque cabe señalar que dichos razonamientos son diferentes a los vertidos en la resolución impugnada, sin embargo no se satisface los lineamientos establecido en el propio Código Fiscal, teniendo como presupuesto la falta total y absoluta de cualquier acto encaminado a cumplir con el fallo emitido por la sala.

Consideramos pertinente innovar la jurisprudencia 210, aprobada en sesión del 17 de abril de 1985, publicada en la Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, 2ª Epoca, año VI, Núm. 64, Abril de 1985, Página 72.

**“NULIDAD PARA DETERMINADOS EFECTOS. LOS ARTÍCULOS 238 Y 239 DEL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN EN VIGOR NO LIMITA LOS CASOS EN QUE LA SENTENCIA DEFINITIVA PUEDE DICTARSE EN ESTA FORMA.-**

El artículo 239 del Código Fiscal de la Federación en vigor establece en su fracción III primera parte que la sentencia definitiva podrá declarar la nulidad de la resolución impugnada para determinados efectos, debiendo precisar con claridad la forma y términos en que la autoridad debe cumplirla, sin limitar los casos en que la sentencia puede dictarse en esa forma, y el último párrafo del mismo precepto tampoco es limitativo, sino simplemente señala que en los supuestos previstos en las fracciones II, III y V del artículo 238 se deberá declarar la nulidad para el efecto de que se emita una nueva resolución, lo cual no excluye de este mismo tipo de nulidad pueda decretarse en estos casos, si así procede.

La Tesis Jurisprudencial publicada en la Revista del Tribunal Fiscal de la Federación. Año V. Núm. 46, Octubre de 1983, Página 219”.

**“SENTENCIA.- CUANDO DECLARA LA NULIDAD DE LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA, DEBE SEÑALAR PARA QUE EFECTOS.-** Según lo dispuesto por el artículo 230 del Código Fiscal de la Federación (de 1967), las sentencias del Tribunal Fiscal de la Federación que declaren nulidad de una resolución, deben emitir su nueva resolución, salvo dos excepciones que se consigna el propio artículo, a saber: a) que la sentencia se limite a reconocer la ineficiencia del acto en los casos en que la autoridad haya

demandado la anulación de una resolución favorable a un particular, o b) que se limite a mandar reponer el procedimiento.” De acuerdo con lo anterior, y salvo las excepciones apuntadas, resulta que, en estricto derecho, el Tribunal Fiscal de la Federación no debe emitir sus sentencias declarando la nulidad de la resolución impugnada, en forma “lisa y llana”, sino debe de indicar para que efectos. Así pues, cuando se impugna una resolución que recayó a un recurso administrativo y la sentencia declara su nulidad, debe señalarse que ésta es para efecto de que la resolución anulada por ilegal sea substituida por otra que ponga fin al recurso interpuesto, el cual debe ser resuelto por autoridad administrativa y, por consiguiente, debe concluirlo mediante una nueva resolución que reemplace a la anulada, dictada en los términos que señalen la sentencia”.

En ese orden de ideas, las sentencias que emita el Tribunal de referencia, la responsable del acto impugnado emitirá nueva resolución o bien repondrá el procedimiento administrativo, y deberá precisar claramente los lineamientos y términos en que se deba de cumplir con el fallo de la Sala.

De lo anterior se desprende que una sentencia del Tribunal referido, no se circunscribe únicamente a declarar la nulidad de la resolución, sino por el contrario el fallo implícitamente impone una obligación de hacer a cargo de la autoridad responsable de hacer o ejecutar determinada acto, mismo que será señalado en los términos

y lineamientos fijados por la juzgadora, excepto cuando se trate de facultades discrecionales de la autoridad administrativa.

### **3.5.1 Repetición del acto por parte de la Autoridad Responsable.**

El Código Fiscal de la Federación , contempla la figura de al repetición del acto anulado al estatuir que la parte afectada podrá recurrir por una sola vez en queja, ante la Sala que haya emitido la sentencia, al señalar que la resolución que repita indebidamente la resolución anulada o que incurra en exceso o en defecto, cuando dicha resolución sea emitida o dictada en cumplimiento a un fallo de alguna Sala.

Por repetición del acto impugnado señalamos la definición que para tal efecto da el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa en su Tesis Jurisprudencial, visible en la revista del mencionado Tribunal. Tercer Epoca, Año II No. 13, enero de 1989, página 47 cuyo rubro es el siguiente:

**“QUEJA. REPETICIÓN DEL ACTO ANULADO POR DIFERENTE DEPENDENCIA DE LA MISMA AUTORIDAD.-**  
Existe repetición del acto anulado cuando la autoridad emite un acto

con el mismo sentido de afectación e idéntico motivo determinante, que el fuera objeto de anulación, no importando que se trate de oficios y funcionarios diferentes, pues lo trascendente en la repetición, es que se afecte al quejoso en el mismo sentido y con el mismo motivo determinante ya anulado”.

De lo anterior podemos observar que la repetición de un acto anulado, dictado en cumplimiento a una sentencia emitida por alguna Sala del referido Tribunal, lo constituye la emisión de un acato por la autoridad responsable en los mismos términos que el acto anulado, consecuentemente causando con ello el mismo grado de afectación al actor. Ahora bien, para que un acto se a considerado repetido por el particular cuya ilegalidad hará del conocimiento del Tribunal, deberá de reunir las características de la citada Tesis Jurisprudencial , teniendo en cuenta que dicho acto deberá tener el sentido de afectación e idéntico motivo determinante, de lo contrario dicho acto no podrá ser considerado como tal y por lo tanto improcedente el recurso de queja, asimismo el escrito de queja que haga valer el particular ante el magistrado instructor lo deberá hacer dentro del término legal de quince días siguientes a aquel en que

surta efectos la notificación del acto, o bien la resolución que provoque la queja. El particular en el propio escrito de queja señalará las causas o motivos que considere la autoridad administrativa no cumplió con lo ordenado por la Sala y haya incurrido en repetición del acto anulado, en el recurso de queja interpuesto, la Sala determinará la procedencia de ésta. La repetición que reúna las características ya referidas en la Tesis Jurisprudencial señalada, el magistrado instructor pedirá un informe a la autoridad responsable dentro del término de cinco días resolviendo el magistrado instructor dentro del el mismo término el recurso interpuesto, desprendiéndose que en caso de que existiera la repetición, se dejará sin efectos la resolución repetida, notificando al funcionario responsable que se abstenga de incurrir nuevamente en tales actos.

Cabe señalar que la Sala ordenará al funcionario, se abstenga de incurrir nuevamente en el mismo acto, desprendiéndose de ello, surgiendo la apariencia que otorgará

nuevamente la Sala la oportunidad a la Autoridad administrativa, la cual origino el mencionado recurso, y se emita nuevamente la resolución en cumplimiento, ahora bien surge la duda de que si la resolución repetida haya sido responsable tuvo oportunidad de haber promovido una aclaración de sentencia dentro del término legal de diez días, por lo que, originaría que un acto de ésta naturaleza no tendrá razón de darse, en virtud de la oportunidad de que tiene ambas partes, en caso de que las sentencias del Tribunal sean consideradas en los términos previstos por el artículo último citado. En la referida fracción se señala que la autoridad que incurra en la repetición del acto anulado se hará acreedora de una multa equivalente a 20 días de su salario, es pues, la sanción pecuniaria a la que se hará acreedor el responsable de la resolución repetida.

En ese orden de ideas, la repetición del acto anulado, el particular deberá de expresar los motivos por los cuales considere se haya incurrido en la repetición del acto anulado, tomando en consideración las características que dicho acto de esta naturaleza

debe reunir, señaladas en la Tesis Jurisprudencial anteriormente citada. Cabe señalar que ésta figura no se daría ni traería las mismas consecuencias, si ésta fuera producto de un recurso administrativo, por ende el afectado tendría la oportunidad de acudir a otra instancia judicial y que en el presente caso podría constituirlo el Juicio de Nulidad.

Por lo anterior es de mencionar, que el procedimiento administrativo en materia de Inspección Federal del Trabajo, es muy importante ya que a través de este, las autoridades del trabajo se cercioran de que las empresas o centros de trabajo cumplan con todas las disposiciones de la legislación laboral, con el fin de que no causen perjuicio tanto a sus trabajadores como a la colectividad y el medio ambiente. Asimismo, otorga al patrón medios de impugnación para que en caso de no estar conforme con lo resuelto por las autoridades del trabajo, este impugne las resoluciones que emiten, ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa o ante la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## CAPÍTULO CUARTO

### **4.- Marco Jurídico.**

En este capítulo, se expondrá el marco jurídico de la Inspección Federal del Trabajo, la cual es de gran importancia, ya que el público en general debe de tener conocimiento de cómo actuar cuando sus derechos son violados por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, así como conocer cuales son los medios de defensa que puede hacer valer.

#### **4.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Dentro del constituyente de 1917 surgió el debate relativo a una necesaria solución de los problemas derivados del trabajo humano y de la previsión social que repetimos, fue con la que inicialmente se había especulado en ésta misma materia.

Se trató en el seno constituyente incluir en las garantías individuales una serie de cuestiones tendientes a proteger específicamente a los trabajadores de cualquier orden, en sus

diversas actividades y en sus varias relaciones con los llamados empleadores, solo que fueron tantas y de tal importancia las cuestiones discutidas que ello llevó a la creación de un nuevo tipo de discusión que se alejó de la terminología legal comúnmente empleada y trajo la aparición de un nuevo capítulo de garantías elaboradas ex profeso para la clase laborante. Así nació el artículo 123 Constitucional.<sup>24</sup>

El constituyente de 1917 dispuso que la aplicación de las Leyes de trabajo correspondieran a la Federación y a la Entidades Federativas, situación que se puede observar como si se tratara de un duplicidad de Autoridades, es decir, las federales y las de las entidades federativas, duplicidad que ha sido combatida por diversas asociaciones de trabajadores quienes pretenden desde ya hace tiempo la federalización administrativa y jurisdiccional, situación que equivaldría a un régimen constitucional.

---

<sup>24</sup>Cfr. FLORESGOMEZ-CARBAJAL. Manual de Derecho Constitucional. s.e. Porrúa, México, 1986. p. 126.

Lo único aceptado en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 ha sido la aplicación de la legislación laboral a la Autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, siendo de la competencia federal exclusiva de las Autoridades federales el conocimiento de asuntos con ramas industriales.<sup>25</sup>

Por otra parte la Carta Fundamental otorga facultades a la Autoridades Federales para intervenir en aquellos asuntos relativos a los conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, por Ejemplo las consistentes en la Capacitación y Adiestramiento, así como en la Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, además se menciona que las autoridades Laborales de cada entidad federativa cuando se trate de la competencia de ramas o actividades correspondientes a la jurisdicción local.

La propia Ley Federal del Trabajo, hace casi una reproducción en su artículo 527, del 123 Constitucional.

---

<sup>25</sup>Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. s.e. Porrúa, México, 1985. p. 97.

El maestro Montes de Oca al respecto hace la siguiente mención complementaria.

Las ramas industriales de competencia federal son las siguientes: textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, mineral, metalúrgica y siderúrgica, abarcando ambas la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la función de los mismos, así como la obtención de hierro metálico en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; de hidrocarburos, petroquímica, del cemento, cal, industrial automotriz conteniendo auto partes mecánicas o eléctricas; industria química incluyendo la química farmacéutica y los medicamentos; industrial de la celulosa y el papel; de aceites y grasas vegetales; productora de alimentos, abarcando con exclusividad la fabricación de los que sean empacados, enlatados, envasados, o que se destinen a ello; la industria elaboradora de bebidas que sean envasadas, enlatadas que se destinen a ello; el transporte por ferrocarril de personas o productos; la industria maderera básica incluida la producción de

aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; la vidriera exclusivamente en los que toca a la fabricación de vidrio plano, liso, labrado de envase de vidrio; la industria tabacalera que comprende desde el beneficio hasta la fabricación de productos del tabaco. Un segundo grupo incluye a las empresas administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, así como a todas las empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias conexas.<sup>26</sup>

También resulta conveniente destacar que otorga facultades a Autoridades Federales para conocer de aquellos asuntos relativos a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores y a Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, situaciones que se contienen en el segundo párrafo del punto 3, fracción XXXI del artículo 123 Constitucional.

De lo anterior queda de manifiesto que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social queda facultada jurídicamente para vigilar que las normas laborales sean cumplidas por parte de la clase

---

<sup>26</sup> Ibidem. p. 99.

patronal, pues sin ello, los empresarios verían únicamente su bien, es decir, todo beneficio originado de la producción quedaría en manos de éstos, de igual manera la integridad física de los trabajadores estaría en constante peligro, por ello se hace imprescindible que el Estado por medio de una Institución debidamente dotada de las facultades jurídicas, constitucionales actúe para hacer cumplir las Normas en Materia de Trabajo, esto es posible siguiendo los ordenamientos que en materia laboral constriñen para no causar afectación a las garantías de seguridad jurídica de los empresarios.

#### **4.2 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.**

Con fecha 29 de diciembre de 1976, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que abrogó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado de fecha 23 de diciembre de 1958, la cual ha sido reformada y adicionada en diversas ocasiones. A seis décadas de que entrara en vigor el texto fundamental, el Estado ha incrementado su

participación no solo en la economía, sino prácticamente en todos los aspectos de la vida social.

En este lapso, la Constitución ha sido reformada numerosas veces para que el Estado tenga una competencia amplia e incrementada sus responsabilidades.

Nuestra Carta Magna se ha preocupado de cuestiones que en la segunda década del siglo pasado escaparon a la imaginación de sus creadores: partidos políticos, burocracia, contaminación ambiental, planificación familiar, derecho del trabajo, son algunas de ellas.<sup>27</sup>

El desarrollo industrial que ha experimentado en las últimas décadas el país ha hecho imprescindible la intervención del Estado, consagrando una serie de diversas disposiciones en la Carta Magna.

Al efecto señala José Francisco Ruiz Massieu "El nuevo texto del artículo 90 Constitucional representa otro avance en el largo camino de ordenar la legislación administrativa pues deposita en el

---

<sup>27</sup>Cfr. RUIZ MASSIEU, José Francisco. Estudios Jurídicos sobre la Nueva Administración Pública Mexicana. Limusa, México, 1991. p.p. 116 y 117.

Congreso de la Unión la responsabilidad de distribuir los negocios de orden administrativo precisamente en una Ley Orgánica, evitando así que retome la técnica omisa e insuficiente, que representaron las leyes de Secretarías y Departamentos de Estado.

A la fecha ese orden lo constituye la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1976, la cual organiza al sector central como paraestatal".<sup>28</sup>

En la Ley Orgánica se determinan las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos con que el ejecutivo Federal se auxiliará para el despacho de sus atribuciones.

Se trata de adecuar la administración pública a las necesidades y problemas que plantea la actual situación del País y del Mundo; de establecer en forma clara y precisa las facultades de las distintas Entidades Administrativas; de evitar duplicación de funciones de dichas entidades para definir responsabilidades y permitir que las decisiones gubernamentales se traduzcan en resultados satisfactorios para los gobernados.

---

<sup>28</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Ob. Cit. p. 85.

Siendo el caso que nos ocupa, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, encuentra fundamento en el artículo 40 de la Ley en estudio, donde se especifican las atribuciones que corresponde conocer a ésta Secretaria, es por ello que el ejercicio de la Autoridad frente a los particulares debe sujetarse al ámbito de jurisdicción que la propia Ley le marca, sin embargo dicha facultad no puede circunscribirse a los preceptuado por el artículo 40 de la citada Ley, pues la fracción XVIII no limita su ejercicio de la Secretaria, sino por el contrario, considera a aquellas que expresamente le fijen las demás leyes y reglamentos de la materia. Sus responsabilidades principales es el de vigilar que se cumpla con lo señalado por el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, procurando un equilibrio entre los factores de producción.

#### **4.3 Ley Federal del Trabajo.**

Esta ordenanza es un claro ejemplo de una ley reglamentaria, pues ella precisa la forma para ejercitar las

disposiciones previstas por el legislador de 1917 en el artículo 123, apartado "A" de la Carta Magna Fundamental, la ley vigente recoge varios principios contemplados en la de 1931.

Sin embargo en la del 70 señala a la Autoridad Federal como encargada de vigilar la observancia y cumplimiento de las disposiciones en materia laboral .

La necesidad de hacer cumplir las disposiciones que esta legislación imputa a los empresarios es necesaria por que el Derecho del Trabajo es considerado como "un derecho protector de la clase social y se funda en la imperiosa necesidad de el proletariado de mejorar su nivel de vida, en espera, y eso es lo fundamental, de que se opere la transformación del mundo hacia un régimen más justo. El derecho del trabajo no es una finalidad última, sino una ordenación transitoria, esto es, una medida exigida por una clase social para evitar la explotación de que era víctima".<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup>DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo. T. II, décima sexta ed., Porrúa, México, 1995. p. 216.

El legislador en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 señaló que el artículo 123 constitucional establece en su fracción XXXI, que la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponden a la Autoridades Locales, salvo los casos expresamente consignados en la propia fracción como competencia de la Autoridades Federales.

En consecuencia, la aplicación de las Leyes del Trabajo se distribuye entre las Autoridades Federales y las de las Entidades Federativas. Esta norma está en concordancia con el artículo 124 de la Constitución que establece que las facultades que no estén expresamente concedidas por la Constitución a los funcionarios federales se entenderán reservadas a los Estados.

La Ley Laboral vigente se ocupa del problema en el capítulo que trata de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, solución incorrecta, por que la distribución de las competencias no se relacionan exclusivamente con las juntas de conciliación y arbitraje, sino con todas las Autoridades del Trabajo; por ejemplo la Inspección

Federal del Trabajo es Federal o Local, los artículos 527 y 528 señalan en armonía con la citada disposición Constitucional cuales son las materias de competencia federal.

El primero reproduce las disposiciones constitucionales y el segundo se ocupa de la industrias semejantes con las anteriores; el concepto de industria es el mismo que se contiene en la legislación vigente.

Así pues la propia Ley Laboral en su artículo 523 otorga facultades a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para vigilar la debida aplicación de la Normas de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones; por otra parte la Ley Laboral en el artículo 527 hace casi una reproducción de la Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, ahora bien, los preceptos invocados aluden a una serie de industrias en las cuales las Autoridades Federales ejercerán sus atribuciones concedidas en los diversos ordenamientos; en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo se exceptúa a la rama de los servicios de la Banca de Crédito.

En su fracción II puntos 1, 2, y 3 de la referida Ley Laboral se amplía en el campo de jurisdicción de la Secretaría de Estado, al facultarla para ejercer su función sobre aquellas empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, también las que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean equivalentes; de igual manera las que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económicamente exclusiva de la Nación, sin embargo en el segundo párrafo del punto 3 del artículo en comento precisa los asuntos en los cuales la Autoridad Federal podrá intervenir para constatar que se cumplan las disposiciones en materia de trabajo, relativas a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; cuando los contratos colectivos que hallan sido declarados necesarios en más de una Entidad Federativa, así como las obligaciones patronales relativas a la Capacitación y Adiestramiento de sus

trabajadores y aquellas que en materia de Seguridad e Higiene prevalezcan en los centros de trabajo.

El artículo 527-A de la Ley Federal del Trabajo faculta a las autoridades Locales para intervenir en los asuntos relativos a Capacitación y Adiestramiento y de Seguridad e Higiene dentro de sus respectivas jurisdicciones, coadyuvando con la Autoridad Federal; no obstante la fracción IV del artículo 529 de la Ley en Estudio en Forma tajante señala la obligación de reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aquellas violaciones que detecten en los centros de trabajo, así como de intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar las violaciones en que incurran los patrones en materia de Capacitación y Adiestramiento.

En ese orden de ideas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con los preceptos invocados actuará para hacer cumplir las disposiciones laborales tendientes a proteger a la clase trabajadora, pues el incumplimiento de ellas pueden originarles

ciertos perjuicios, los cuales pueden ir desde la afectación a los derechos laborales, hasta aquellas que originen daños a su integridad física.

#### **4.4 Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.**

Cabe indicar que este Reglamento fue expedido por el Sr. Presidente de la República, Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, el 29 de junio de 1998; el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio del mismo año y entró en vigor el 5 de agosto de 1998.

Por lo cual es importante mencionar que dicho Reglamento abrogó a sus similares de Inspección Federal del Trabajo y el que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1982 y 17 de junio de 1983, respectivamente.

Uno de los aspectos principales del presente ordenamiento lo constituye precisamente su ámbito de aplicación, en virtud de que, la Ley Federal del Trabajo presenta características especiales en cuanto a la distribución de competencias para su aplicación, ya que en su artículo 527 señala cuales son las ramas industriales, tipos de empresa y materias que corresponde conocer en forma exclusiva a las autoridades federales.

Por exclusión, las actividades o materias que no se encuentren previstas en el citado artículo serán competencia de las autoridades locales.

De conformidad con lo anterior, el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral resulta aplicable tanto por las autoridades federales, como por las locales del trabajo, según el ámbito de sus jurisdicciones, respecto a centros de trabajo en los que presten relaciones laborales en términos del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Por otra parte el Reglamento pretende uniformar, tanto en el ámbito federal como en el local, las disposiciones para la práctica de inspecciones en materia laboral, así como las que regulan la forma de imponer las sanciones correspondientes.

Lo anterior propiciará que las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal promuevan las acciones conducentes, a fin de adecuar las disposiciones jurídicas que en la actualidad regulan los procedimientos de inspección y aplicación de sanciones en materia laboral, a las disposiciones del nuevo Reglamento.

Asimismo se incorporan a un solo ordenamiento reglamentario tanto el procedimiento de inspección como el sancionador, con lo cual se confiere congruencia a ambos procedimientos administrativos, y se les hace acordes a la Ley Federal de Procedimiento Administrativo que entró en vigor el 1º de junio de 1995.

De igual forma, se armoniza con las disposiciones contenidas en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, especialmente por lo que se refiere a las unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación.

También ofrece mayor transparencia y certeza jurídica en las funciones inspectivas en beneficio de los particulares, al acotar la discrecionalidad de los inspectores del trabajo.

El Reglamento fortalece la función de asesoría y orientación de los inspectores a las empresas y trabajadores con respecto a la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo.

Incluye nuevos esquemas aleatorios que permiten mayor transparencia en la selección de los inspectores que realizarán las diligencias, en la programación de las inspecciones y en la supervisión a los inspectores, sistemas que serán auditados por el órgano de control interno.

Puntualiza que la programación de las inspecciones periódicas se hará por rama industrial, una vez al año, es decir, se amplía a la periodicidad para la práctica de las inspecciones de seis meses a doce meses y se reglamentan de manera más precisa las inspecciones extraordinarias.

Adicionalmente considera nuevas modalidades para acreditar el cumplimiento de la normatividad laboral, como son los formularios, exámenes y requerimientos análogos, así como la incorporación de las unidades de verificación previstas en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Además reglamenta un nuevo sistema de atención telefónica al visitado a efecto de que pueda constatar la legalidad de la inspección e incluye un innovador sistema de supervisión de inspectores que permitirá prevenir mejor las conductas irregulares de éstos.

Así también, y como consecuencia de la aplicación del Reglamento por parte de las autoridades locales del trabajo, éstas

deberán remitir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la documentación y las actas en las que se hagan constar las presuntas violaciones a la legislación laboral, cuando corresponda a las materias relacionadas con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y con la seguridad e higiene en el trabajo.

Señala que para practicar las visitas ordinarias, los inspectores deberán entregar un citatorio en los centros de trabajo por lo menos el día anterior a la fecha en que se realizará la diligencia.

El citatorio deberá contener los datos específicos del patrón e inspección de que se trate, e irá acompañado de un listado de documentos que deberá exhibir el patrón, los aspectos por revisar y las disposiciones legales en que se fundamentan.

Establece que al inicio de la visita de inspección, el inspector deberá entregar al patrón, o a la persona que atienda la diligencia, además de una orden escrita, una guía con los principales derechos y obligaciones del inspeccionado.

Conforme lo ordenado en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, el Reglamento dispone que durante la diligencia el inspector deberá hacer del conocimiento y asentar en el acta que el patrón o su representante tienen derecho a formular observaciones y ofrecer pruebas en relación con los hechos contenidos en la propia acta, o que pueden hacer uso de tal derecho por escrito, dentro del término de cinco días siguientes al desahogo de la visita.

Faculta a las autoridades del trabajo para realizar visitas de supervisión, a efecto de constatar directamente en los centros de trabajo el desempeño de los inspectores, así como los hechos asentados en las actas.

Estas diligencias también se realizarán a través de un sistema aleatorio de selección de actas, el cual deberá ser auditado por la Contraloría Interna de la Dependencia, por lo menos una vez al año.

La expedición de este Reglamento forma parte de una estrategia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para ofrecer

mayor transparencia y claridad con respecto a las obligaciones de las empresas, toda vez que propicia la desregulación y simplificación administrativa, por lo tanto ahora existirá un solo Reglamento de Inspección y Aplicación de Sanciones en todo el país.

Este Reglamento constituye uno de los esfuerzos más importantes en los últimos años para transitar hacia una etapa de fomento al cumplimiento de la normatividad laboral, bajo el principio rector de una permanente asesoría a las empresas y trabajadores, pues aunque la imposición de multas constituye hacer cumplir las normas laborales, las actuales políticas inspectivas, así como la aplicación de sanciones que tienen un carácter eminentemente preventivo y correctivo, en lugar de simplemente coactivo. Cabe señalar que este Reglamento constituye un avance para la regulación laboral, ya que con su creación se abrogaron varios reglamentos para unificarlos en uno solo, con el cual se pretende que las empresas cumplan con las disposiciones laborales.

## CAPÍTULO QUINTO

### **5.- Propuestas para regular la eficiencia de la Inspección Federal del Trabajo.**

En este último capítulo, se expondrán propuestas para la Inspección Federal del Trabajo, con el fin de ser más eficaz desde el momento en que el Inspector se constituye en las empresas o centros de trabajo, para verificar el debido cumplimiento de las normas de trabajo, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, sin recurrir a la corrupción. Asimismo, al ser más eficaz esta institución, las empresas no violaran los derechos de sus trabajadores, ni causaran perjuicios a la colectividad por irresponsabilidad de los Inspectores Federales del Trabajo.

#### **5.1 Reporte de la Inspección Federal del Trabajo.**

Primeramente el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establece las facultades de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, a la cual le corresponde vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades.<sup>30</sup>

Esta Dirección además tiene la facultad de poner en conocimiento a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, sobre las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que se observen en las empresas o establecimientos al momento de llevar a cabo las visitas, y una vez recibida el acta, expediente o documentación en la cual se hacen constar las presuntas violaciones a la legislación laboral, la Dirección General de Asuntos Jurídicos procede a su valoración y calificación, para instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo y dar cumplimiento a las normas de trabajo, previsión social, contractuales de carácter laboral y las

---

<sup>30</sup> Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. s.e. S.T.P.S., México, 1998. p. 30.

normas oficiales mexicanas, y en caso de violar dichas disposiciones, aplicarán las sanciones correspondientes.

Por otra parte la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, turna a la Dirección de Sanciones, de la Dirección General de Asuntos Jurídicos un oficio, el cuál contiene los siguientes datos:

- Nombre de la dependencia que lo expide (Dirección de Normas de Trabajo o la Dirección de Seguridad e Higiene en el trabajo);
- Número de expediente;
- Asunto (Se turna acta de inspección para los efectos que procedan);
- Fecha en que se expidió el oficio;
- Nombre del Director de Sanciones de la Dirección General de Asuntos Jurídicos;
- Fundamento Legal (fracción III art. 540 de la Ley Federal del Trabajo y 30 del Reglamento General para

la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral);

- Datos de la empresa o centro de trabajo (nombre, denominación o razón social; domicilio; número del acta de inspección; fecha en que se llevo a cabo la inspección; tipo de inspección; registro local; nombre del Inspector (es);
- Violaciones que se observaron al momento de la visita; y
- Firma del Director de Normas de trabajo o Seguridad e Higiene en el trabajo.

Asimismo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo turna a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, un volante de consignación del emplazamiento, en el cual se establece cual es la documentación que la manda, y contiene los siguientes datos:

- Nombre de la Dependencia;
- Registro Local de la empresa;
- Número de la orden;
- Nombre, Denominación o Razón Social de la empresa;
- Tipo de inspección;
- Documentos que se turnan;
- Número de fojas y la fecha en que se turna la documentación; y
- Sello “COMPLETA SI”

Uno de los documentos expedidos por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, es la orden de visita de inspección, la cual se manda a las empresas o centros de trabajo y a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la cual tiene por objeto la práctica de la visita, para que las empresas otorguen las facilidades, informes y documentación solicitada por el Inspector respecto a las

condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento, que se priven en la empresa o centro de trabajo para poder constatar el debido cumplimiento de las disposiciones laborales.

Como ya se menciona en los capítulos anteriores, el citatorio es otro de los documentos turnados por la Inspección Federal del Trabajo, a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, ya que los inspectores al practicar las visitas, lo harán con previo citatorio el cual entregarán al patrón visitado o a su representante o a la persona con quien atienda la diligencia, por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha estipulada para llevarse a cabo la visita.

Al momento de constituirse el Inspector en la empresa y cerciorarse de ser ahí el domicilio del patrón o de su representante legal, por ser su último domicilio conocido, de conformidad con el alta de Hacienda actualizada, entrega el citatorio acompañado de un listado de documentos, los cuales deberá exhibir el patrón, los aspectos a revisar y las disposiciones legales donde se fundamenten.

Este listado de documentos varía de acuerdo al tipo de la inspección, es decir, de condiciones generales de trabajo o de seguridad e higiene en el trabajo; además contiene el nombre y firma del Inspector; fecha y hora de recibido el anexo o listado; cargo de la persona, la cual recibió y su firma.

Por último la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo manda a la Dirección General de Asuntos Jurídicos el acta y las pruebas que el patrón o el representante legal ofreció al momento del desahogo de la diligencia, y en caso de tratarse de condiciones generales de seguridad e higiene, se anexarán las medidas propuestas por el Inspector a la empresa (de aplicación inmediata o emplazadas de 15 o 30 días).

## **5.2 De los reportes del Inspector Federal del Trabajo.**

Los reportes realizados por los Inspectores Federales del Trabajo, son las actas de inspección, las cuales se levantan en toda visita con la intervención del patrón o su representante legal, así

como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal, o bien, designados por el propio Inspector si éste se niega a proponerlos.

Dicha acta contiene los siguientes datos: nombre de la dependencia (Dirección de Inspección y Programas, de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo); número del expediente; Asunto (Tipo del acta de inspección); lugar, fecha y hora en que se llevo a cabo la inspección; fundamento legal; nombre del Inspector Federal del Trabajo; nombre, denominación o razón social de la empresa; domicilio de la empresa; número de la orden de visita de la inspección y fecha; fundamento legal; objeto, motivo o fin de la orden de visita de inspección; desarrollo de la visita; firma de los testigos de asistencia y del Inspector (es) Federal (es) del Trabajo.

A continuación señalaremos un ejemplo del formato o reporte que levantan los Inspectores Federales del Trabajo, al momento de practicar las visitas en las empresas o centros de trabajo:



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN  
FEDERAL DEL TRABAJO

SECCIÓN:

MESA: DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y PROGRAMAS

NÚMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE: 11876/98

ASUNTO: ACTA DE INSPECCIÓN PERIÓDICA DE  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO  
(NEGATIVA PATRONAL)

HOJA-1-

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS ONCE HORAS DEL DÍA CATORCE DE SEPTIEMBRE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 123 APARTADO "A" FRACCIÓN XXXI DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 40 FRACCIÓN I DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL; 132 FRACCIONES XXIV, 523 FRACCIÓN VI, 527, 540, 541, 542, 550 Y DEMÁS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; 3, 8, 9, 16, 28, 30, 62 AL 67, 69 Y DEMÁS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO; 1, 8 FRACCIONES I, II, XI Y XII, 9, 12, 13 FRACCIÓN II, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 27 Y DEMÁS RELATIVOS DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL Y 17 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL QUE ACTUA C. ALEJANDRO OSCAR SAUCEDO ROMERO, INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO, SE CONSTITUYO EN EL CENTRO DE TRABAJO DENOMINADO "APLITEX, S.A." UBICADO EN MIRAVALLE No. 306 COLONIA PORTALES, C.P. 03570, DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ, DISTRITO FEDERAL Y CERCORADO EL DOMICILIO DE REFERENCIA MEDIANTE LA MANIFESTACIÓN DE QUIEN RECIBE LA VISITA; A FIN DE DAR DEBIDO CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE INSPECCIÓN DEL NÚMERO CITADO AL RUBRO DE FECHA 31 DE AGOSTO DE 1998, GIRADA Y FIRMADA POR EL C. LIC. MANUEL MORENO VARGAS, DIRECTOR DE INSPECCIÓN Y PROGRAMAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA SECRETARÍA DEL RAMO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 17 FRACCIÓN IV DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA QUE SE INSTITUYE PRACTICAR INSPECCIÓN

HOJA-2-

PERIÓDICA DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE PRVAN EN ESE CENTRO DE TRABAJO, A FIN DE CONSTATAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LABORALES, CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN PLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ASÍ COMO DE LOS DEMÁS REGLAMENTOS, CONVENIOS, ACUERDOS Y CONTRATOS DE TRABAJO APLICABLES.- EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA HACE CONSTAR QUE LA PRESENTE DILIGENCIA SE LLEVA A CABO PREVIO CITATORIO DE FECHA 09 DE SEPTIEMBRE DE 1998, MISMO QUE FUE FIRMADO DE RECIBIDO EN LA MISMA FECHA POR EL C. BENJAMÍN BEJA, QUIEN DIJO SER GERENTE EN ESTE CENTRO DE TRABAJO, DEL MENCIONADO CITATORIO SE ADJUNTA COPIA DEL MISMO PARA LA COMPARECENCIA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO TITULAR DE ESTE CENTRO DE TRABAJO O SU REPRESENTANTE LEGAL, SE ANEXA COPIA DEL CITATORIO AL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA.- PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA DILIGENCIA EL INSPECTOR QUE ACTUA REQUIERE LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y NO ESTANDO ESTE PRESENTE NO OBSTANTE PREVIO CITATORIO , EL MISMO INSPECTOR FUE ATENDIDO POR EL C. BENJAMÍN BEJA, QUIEN DIJO SER GERENTE DE LA EMPRESA MISMA QUE AL REQUERIMIENTO DEL INSPECTOR ACTUANTE SE NEGÓ A IDENTIFICARSE Y ACREDITAR EL PUESTO QUE OCUPA EN LA CITADA EMPRESA QUIEN MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD Y APERCIBIDO DE LOS DELITOS EN QUE INCURREN LOS QUE PRESENTAN FALSO TESTIMONIO ANTE LAS AUTORIDADES DISTINTAS A LAS JUDICIALES, POR PARTE DEL INSPECTOR QUE ACTUA, INFORMA QUE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA NO SE ENCUENTRA Y QUE NO HAY PERSONA FACULTADA PARA RECIBIR LA PRESENTE DILIGENCIA , AGREGANDO QUE SE NIEGA DAR LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA EL DESAHOGO DE LA DILIGENCIA.- ASIMISMO, EL INSPECTOR ACTUANTE REQUIERE A DICHA PERSONA LA PRESENCIA DEL SECRETARIO GENERAL O REPRESENTANTE LEGAL DEL SINDICATO EXISTENTE EN ESTE CENTRO DE TRABAJO, PARA SU INTERVENCIÓN QUE LE CORRESPONDE EN ESTA DILIGENCIA, MANIFESTANDO QUE NO ESTA FACULTADO PARA REQUERIR Y PRESENTAR A DICHAS PERSONAS, ASÍ COMO A DAR LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA EL DESAHOGO DE LA DILIGENCIA.- ASIMISMO EL INSPECTOR ACTUANTE LE REQUIERE A DICHA PERSONA SE SIRVA-

HOJA-3-

DESIGNAR A DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA PRESENTE DILIGENCIA , APERCIBIDO QUE EN CASO DE NO NOMBRARLOS EL SUSCRITO INSPECTOR LOS NOMBRARA, Y ANTE LA NEGATIVA DE DICHA PERSONA PARA NOMBRARLOS EL INSPECTOR ACTUA LOS DESIGNA A LOS C. MARIBEL ALICIA GALLOSO HERNÁNDEZ Y DANIELA LARA VILLARRUEL, SE IDENTIFICAN AMBAS PERSONAS CONCREDENCIALES EXPEDIDAS POR EL IFE CON NÚMEROS DE FOLIO 29274288 Y 29468845, MANIFESTANDO COMO DOMICILIO PARA SU LOCALIZACIÓN: C. DEL CASCO 2 INT. 502, U. EXHACIENDA DE EN MEDIO, C.P. 54170, TLALNEPANTLA DE BAZ, EDO. DE MEX. Y C. MALVAS No. 536, COL. FRACC. VILLA DE LAS FLORES, C.P. 55710, COACALCO, EDO. DE MEX.- SE ACLARA QUE TODAS LAS IDENTIFICACIONES PRESENTADAS POR LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA PRESENTE DILIGENCIA CUENTAN ENTRE OTROS DATOS CON NOMBRE, FIRMA Y FOTOGRAFÍA QUE COINCIDE CON LOS RASGOS FÍSICOS DE SUS PORTADORES Y ADEMÁS DE ENCONTRARSE VIGENTES POR EL PRESENTE AÑO.- EL C. ALEJANDRO OSCAR SAUCEDO ROMERO, INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTUA SE IDENTIFICA PLENAMENTE ANTE LA PERSONA QUE RECIBE ATIENDE AL SUSCRITO Y DEMÁS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTA, MOSTRANDO PARA TAL EFECTO LA CREDENCIAL CON NÚMERO 084, EXPEDIDA POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CON ADSCRIPCIÓN A LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO, DEBIDAMENTE SELLADA Y SUSCRITA POR LA C. MARÍA ELENA MARTÍNEZ GONZÁLEZ DE LA VEGA, DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 22 FRACCIÓN III DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 14 DE ABRIL DE 1997, EXPEDIDA EN FECHA 01 DE ENERO DE 1998 Y CON VIGENCIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1998, DOCUMENTO EN EL QUE APARECE EL NOMBRE Y FIRMA AUTÓGRAFA DEL INSPECTOR ASÍ COMO SU FOTOGRAFÍA, HACIENDO CONSTAR QUE DICHA CREDENCIAL ESTUVO EN PODER DE LA PERSONA QUE ATIENDE AL SUSCRITO INSPECTOR, TRABAJADOR DE ESTA EMPRESA QUIEN ADEMÁS EXAMINO, CERCORÁNDOSE DE LOS DATOS EN ELLA CONTENIDOS Y ASEGURÁNDOSE DE QUE COINCIDEN CON LOS DE LA ORDEN DE COMISIÓN ASÍ COMO CON EL PERFIL FÍSICO DE QUIEN LA PORTA, MOSTRANDO ADEMÁS LA ORDEN DE COMISIÓN

HOJA-4

DE LA CUAL SE DEJA EL ORIGINAL DE LA MISMA Y GUÍA DE LOS PRINCIPALES DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INSPECCIONADO EN PODER DE LA PERSONA YA MENCIONADA, QUIEN SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO PARA CONSTANCIA DICHOS DOCUMENTOS Y HABIENDO QUEDADO DEBIDAMENTE EXPLICADO SU CONTENIDO Y ALCANCE Y REQUERIDAS QUE FUERON LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA SU DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN LA PERSONA QUE LO RECIBE SE MANIFESTO EN EL SENTIDO DE NO DAR FACILIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA INSPECCIÓN, SOLICITANDO EL INSPECTOR QUE ACTÚA A CONTINUACIÓN LA EXHIBIIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN RELATIVA AL CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVIDAD LABORAL DE LA MATERIA, CUYOS RUBROS FUERON PRECISADOS CON ANTERIORIDAD EN EL LISTADO ANEXO EL CUAL FUE RECIBIDO Y FIRMADO DE RECIBIDO EL 09 DE SEPTIEMBRE DE 1998, POR EL C. BENJAMÍN BEJA, QUIEN DIJO SER GERENTE, SIENDO LOS SIGUIENTES: ACTA CONSTITUTIVA.--ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.--R.F.C.--REGISTRO PATRONAL ANTE EL IMSS.--RAMA INDUSTRIAL.--CAMARA PATRONAL. TIPO DE ESTABLECIMIENTO.--DOMICILIO FISCAL.--TOTAL DE TRABAJADORES.--SINDICATO.--CAPITAL CONTABLE.--CONTRATACIÓN: CONTRATOS INDIVIDUALES.--REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.--ACTA CONSTITUTIVA DE LA COMISIÓN MIXTA ELABORADORA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.--SALARIOS.--JORNADA DE TRABAJO.--TIEMPO EXTRAORDINARIO.--AGUINALDO.--VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.--PRIMA DOMINICAL.--PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.--LOS ÚLTIMOS TRES PAGOS AL IMSS.--LOS ÚLTIMOS TRES PAGOS A INFONAVIT-SAR.--LOS ÚLTIMOS TRES PAGOS DE FONACOT.--CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES Y COMISIÓN DE ESCALAFON.--BECAS, DEPORTES Y CULTURA.--ALFABETIZACIÓN.--COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.--ACTA DE INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA.--CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.--CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SE HACE CONSTAR QUE EL REPRESENTANTE LEGAL DE ESTE CENTRO DE TRABAJO CUENTA CON CINCO DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A LA FECHA DEL CIERRE DE LA PRESENTE ACTA PARA PRESENTAR POR ESCRITO LAS OBSERVACIONES Y OFRECER PRUEBAS EN RELACIÓN A LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE ACTA ANTE LAS--

HOJA-5-

OFICINAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO, SITIO EN CARRETERA AL AJUSCO NÚMERO 714 COLONIA TORRES DE PADIERNA, DELEGACIÓN TLALPÁN, C.P. 14209, DISTRITO FEDERAL, EN UN HORARIO DE LAS 08:00 A LAS 13:00 HORAS DE LUNES A VIERNES.—NO HABIENDO OTRO PUNTO QUE HACER CONSTAR EN EL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA SE DA POR CONCLUIDA LA DILIGENCIA SIENDO LAS CATORCE HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL DÍA SU INICIO FIRMANDO AL CALCE EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS TESTIGOS DE ASISTENCIA, DEJANDO COPIA DEL ACTA A LA PERSONA QUE ATENDIO AL INSPECTOR EL C. BENJAMÍN BEJA QUIEN SE NEGÓ A FIRMAR DE RECIBIDO PARA QUE LO HAGA LLEGAR AL REPRESENTANTE LEGAL Y SURTAN SUS EFECTOS LEGALES POR LO QUE EL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE ACTÚA LEVANTE LA PRESENTE ACTA DE NEGATIVA EN EL DOMICILIO DE LA EMPRESA CON FUNDAMENTO EN EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 18 PÁRRAFO TERCERO DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL, PARA DAR VISTA A LAS AUTORIDADES, PARA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR.-----DOY FE.-----

TESTIGOS DE ASISTENCIA

C. MARIBEL ALICIA  
GALLOSO HERNÁNDEZ

C. DANIELA LARA  
GONZÁLEZ

INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO

ALEJANDRO OSCAR SAUCEDO ROMERO

### 5.3 Incumplimiento de funciones del Inspector Federal del Trabajo.

Puede darse el incumplimiento de funciones de estos servidores públicos, por varias razones, ya sea por tener un interés personal directo o indirecto, por recibir obsequios, dádivas o gratificaciones de trabajadores, patronos, representantes legales, gestores o apoderados, entre otras cosas.

A continuación mencionaremos algunos de los casos más comunes de incumplimientos sobre las funciones de los Inspectores Federales del Trabajo:

Los inspectores incumplen sus funciones, cuando al constituirse en el domicilio de la empresa, no entregan previo citatorio, si no después de una hora, por lo cual se esta incurriendo en una irresponsabilidad, toda vez que el patrón no puede en una hora preparar toda la documentación requerida por el inspector para corroborar el cumplimiento de las normas laborales, ya sea que dicha documentación se encuentra en otra sucursal o en otro domicilio.

Asimismo, al no entregar el original de la orden escrita al patrón o representante legal para el desahogo de la diligencia, también se incurre en una irresponsabilidad, ya que el patrón debe de tener conocimiento del tipo de visita que se va a llevar a cabo, con el fin de preparar la documentación relativa a la materia que se va a revisar.

En muchas ocasiones el inspector no se identifica con la persona que lo atiende, y esto puede provocar que algunas personas se hagan pasar por inspectores para aprovecharse de la gente y cobrarles para no levantar acta circunstanciada, por lo cual prefieren pagar una pequeña cantidad, al inspector en vez de ser multados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El patrón en estos casos puede utilizar el sistema de información telefónico, para corroborar la autenticidad del inspector, así como de los datos contenidos en la orden de visita de inspección.

También en muchas ocasiones el inspector no requiere al patrón o al representante legal la designación de dos testigos de

asistencia para el desahogo de la diligencia, sino que él los designa y no asesora al patrón, sobre los derechos que le corresponde.

En muchas ocasiones los inspectores al momento de realizar las inspecciones, no revisan cuidadosamente la documentación del patrón o representante legal, y asientan en el acta violaciones por las cuales no se incurrieron.

Al momento de concluir el levantamiento del acta, en muchos casos el inspector no invita a las partes que intervinieron en ella a firmarla, o él no la firma y en ocasiones no les entrega copia del acta.

Uno de los casos de incumplimiento de funciones por parte del inspector, es cuando se trata de inspecciones orientadas a vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y el inspector no tiene suficiente conocimiento en esa materia, en este caso se puede ocasionar un peligro inminente para la seguridad del centro de trabajo o para la salud o seguridad

de las personas que se encuentran en él, así como ocasionar perjuicio a la colectividad ajena a ese centro de trabajo.

Estos casos son los más comunes e impugnados por los patrones o representantes legales ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa a través del Juicio de Nulidad o ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Recurso de Revisión, por eso es necesario que se termine con estas deficiencias en la Inspección Federal del Trabajo, ya que existe mucha corrupción.

#### **5.4 Competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para verificar las inspecciones.**

Como ya se mencionó en los capítulos anteriores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la dependencia responsable de armonizar, en todo el país, las relaciones entre el capital y el trabajo, para poder alcanzar un pleno desarrollo.

Por lo cual a esta Secretaría le compete la verificación de las visitas de inspección, toda vez que para lograr un gran desarrollo en

el país, depende del cumplimiento a las disposiciones laborales, por parte de las empresas las cuales son el motor de una economía equilibrada.

Asimismo, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su fracción I del artículo 40 señala la facultad que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para verificar las visitas de inspección, el cual establece lo siguiente:

**"ARTÍCULO 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:**

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

De esta fracción se desprende que para vigilar la aplicación de disposiciones laborales contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los

Reglamentos en materia laboral, es necesario que esta Secretaría realice la verificación de visitas inspectivas, con el fin de no evadir los derechos de los trabajadores, causarles perjuicios tanto a estos como a la colectividad ajena al centro de trabajo, por la irresponsabilidad del patrón y su avaricia por obtener cada día más ganancias.

Es importante mencionar que para llevar a cabo la verificación de las inspecciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuenta con el apoyo de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la cual conforme a la Ley Federal del Trabajo se integra de la siguiente manera:

**“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”.**

Asimismo, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 1998, en la fracción IV del artículo 17 señala: a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo le compete **programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los establecimientos y centros de trabajo de la competencia de las autoridades federales del trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, así como las visitas de supervisión a los hechos asentados por los Inspectores Federales del Trabajo en las actas de inspección.**<sup>31</sup>

En conclusión, podemos decir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la dependencia que tiene como facultad verificar en las empresas o centros de trabajo, el debido cumplimiento de

---

<sup>31</sup> Ibidem. p. 31.

normas de trabajo, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, con el apoyo de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, para terminar con todos los patrones irresponsables que violan la legislación laboral y causan daños o perjuicios tanto a sus trabajadores como a la colectividad.

### **5.5 Propuestas para subsanar las deficiencias de la Inspección Federal del Trabajo.**

Como lo establecimos con anterioridad, hay deficiencias por parte del inspector, por que estos servidores públicos no realizan debidamente su trabajo, ya sea por falta de conocimientos en la materia, pereza, por tener intereses personales directos o indirectos, necesidades económicas(salarios bajos).

Primeramente, para subsanar las mismas, es necesario para ingresar al cargo de Inspector Federal del Trabajo, tener la Licenciatura en Derecho o en su caso la Licenciatura en Ingeniería, por que su función es verificar el cumplimiento de las normas de trabajo, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, es decir,

deben de ser personas profesionistas, que conozcan de la materia y no personas que tengan como mínimo la secundaria terminada.

Por lo cual propondremos la reforma de las fracciones I, II y IV del artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

**“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 patrones;**

**IV.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;**

**V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y**

**VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal”.**

## PROPUESTA

**ARTÍCULO 546.- Para ser Inspector Federal del Trabajo, se requiere:**

**I.- Ser mexicano, tener 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;**

**II.- Haber terminado la Licenciatura en Derecho o en Ingeniería;**

...

**IV.- Tener y demostrar conocimientos en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,(teórico-práctico) en ambas materias;**

...

En la fracción I del artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, propusimos esta edad, porque la mayoría de las personas ya tiene una Licenciatura terminada, y los conocimientos suficientes para desempeñar el cargo de Inspector, ya sea en materia de normas de trabajo, seguridad e higiene o capacitación y adiestramiento.

Por lo que respecta a la fracción II del mismo artículo, la propusimos por que consideramos que los profesionistas de estas Licenciaturas, tienen mayores conocimientos que una persona de secundaria, tanto para verificar el cumplimiento a las disposiciones laborales, como inspeccionar maquinaria, equipos y dictar medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

En relación a la fracción IV del multicitado artículo, se pretende, que los profesionistas tengan el Título de Licenciado en Derecho o en Ingeniería, y además demuestren sus conocimientos en materia de Derecho y Seguridad Social, a través de un examen teórico y práctico realizado por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Por otra parte, es necesario que las actas de inspección tengan mayor credibilidad y autenticidad, para lo cual propondremos, lo siguiente: al momento de constituirse el Inspector en el domicilio de la empresa o centro de trabajo, para entregar citatorio a su representante legal o a la persona que se encuentre,

deberá de ir acompañado por un *notario*, con el fin de dar fe a todos los actos jurídicos que se lleven a cabo durante el desahogo de la diligencia.

Es importante esta propuesta, por lo siguiente el **notario es un Licenciado en Derecho investido de fe pública, facultado para autenticar y dar forma en los términos de ley a los instrumentos en que se consignent los actos y hechos jurídicos.**<sup>32</sup>

Las dos funciones primordiales del notario, al acompañar al Inspector para levantar las actas, son *certificar* y *autorizar*, las cuales consisten:

En la **certificación** el notario da fe adecuando la función notarial al caso particular. Es la parte donde manifiesta el contenido de su fe pública, que es: fe de existencia de los documentos relacionados en la escritura; de conocimiento; de lectura y explicación del instrumento; de capacidad de los otorgantes y finalmente, de otorgamiento de la voluntad.

---

<sup>32</sup> Cfr. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, BERNARDO. Derecho Notarial. novena ed., Porrúa, México, 1999. p. 161.

La **autorización** es el acto de autoridad del notario que convierte al documento en auténtico, quien ejerce sus facultades como fedatario público, da eficacia jurídica al acto de que se trate, permite, en el caso de un hecho, que las circunstancias asentadas produzcan los efectos de prueba plena.<sup>33</sup>

La intervención del notario en las visitas de inspección, es muy importante para la eficacia de la Inspección Federal del Trabajo, toda vez que con la presencia de este funcionario, los inspectores realizaran su trabajo con más responsabilidad y eficacia, porque él asentará tanto en los citatorios, notificaciones, ordenes de visita, así como en las actas inspectivas, la leyenda que *DOY FE* en todos los actos o hechos de las diligencias.

Con la intervención del notario, es necesario que se reforme el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 1998, en su fracción IV del artículo 17 el cual establece:

---

<sup>33</sup> Ibidem. p.p. 163 y 164.

**"ARTÍCULO 17.**

**Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:**

...

**IV. Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los establecimientos y centros de trabajo de la competencia de las autoridades federales del trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, así como las visitas de supervisión a los hechos asentados por los Inspectores Federales del Trabajo en las actas de inspección...."**

**PROPUESTA**

**ARTÍCULO 17.**

**Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:**

...

IV. Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los establecimientos y centros de trabajo de la competencia de las autoridades federales del trabajo, *con la intervención de un notario, para la certificación y autorización de los actos y hechos que se lleven a cabo en la inspección (será designado a través de un sistema aleatorio), al momento de verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, así como las visitas de supervisión a los hechos asentados por los Inspectores Federales del Trabajo en las actas de inspección...*

Con esta propuesta de la fracción IV del artículo 17 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, contará con notarios, para que sus actos o hechos tengan mayor credibilidad y no impugnen los representantes legales o los patrones sobre los

citatorios, notificaciones, ordenes de visitas, ni actas de inspección, ya que realizarán debidamente sus funciones y asentarán en las actas todos los hechos reales durante el desahogo de la diligencia.

Asimismo, propondremos la reforma del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en la fracción II del artículo 8, el cual señala:

**“ARTÍCULO 8º.- Los inspectores tendrán las siguientes obligaciones:**

...

**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,...**”

#### **PROPUESTA**

**ARTÍCULO 8º.- Los inspectores tendrán las siguientes obligaciones:**

...

III. Levantar las actas *en presencia de un notario para su certificación y autorización*, en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas o aquellas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron ...

En esta investigación propondremos también la sanción penalmente para los Inspectores, porque de sus funciones se desprende el no causar daños y perjuicios a los trabajadores y a la colectividad ajena a ellas, ya que actualmente la aplicación de las sanciones administrativas resultan ineficaces.

En la actualidad los Inspectores no cumplen debidamente con sus funciones, tomando en cuenta las circunstancias en las que se levanta el acta de inspección, no hacen constar realmente la situación laboral y de seguridad e higiene de la empresa, impidiendo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social verificar su cumplimiento, afectando directamente a los trabajadores, al final de cuentas son los perjudicados, no solo económica, moral y

físicamente, incluso pueden hasta perder la vida; caso concreto se ha dado, cuando al momento de practicar una visita de inspección, detecta el uso de sustancias altamente tóxicas, corrosivas e irritantes y hasta explosivas, utilizadas para la fabricación de algún producto, pero al requerir la presentación de los manuales de procedimientos para su manejo; el patrón indica al Inspector no contar con ellos, omite dictar la elaboración de esos documentos; y su envío a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en calidad de medida de seguridad, cuyo propósito es verificar el grado de peligrosidad de la labor a cambio de una dádiva, por parte del patrón, suscitándose con posterioridad incendios o explosiones podrían causar lesiones graves y terminarían en mutilaciones, ceguera total o parcial o hasta la pérdida de la vida, o podría suceder que el Inspector al verificar el estado y funcionamiento de los equipos o máquinas que utilizan los trabajadores para el desempeño labores, se percatará la falta de alguna palanca de funcionamiento, o ausencia de protecciones en las partes de contacto directo con el trabajador y mayor riesgo no

dictando la medida necesaria tendiente a corregir la irregularidad, a cambio de una propina por parte del patrón, omitiendo asentar el hecho en el acta de inspección, provocando al trabajador, los accidentes antes indicados, con riesgo de afectar hasta las personas que viven cerca o alrededor de la empresa.

Por eso es muy importante que se reforme el artículo 548 de la Ley Federal del Trabajo y 29 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, los cuales señalan lo siguiente:

**“ARTÍCULO 548.- Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:**

**I.- Amonestación;**

**II.-Suspensión hasta por tres meses; y**

**III.- Destitución”.**

**“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”.**

## PROPUESTA

LOS ARTÍCULOS 548 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 29 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL, EN SU FRACCIÓN IV RESPECTIVAMENTE DIRÁN LO SIGUIENTE:

...

IV.- Se impondrá sanción penal a los Inspectores Federales del Trabajo y a los Notarios, en los siguientes casos: por no asentar en el acta de inspección las medidas de seguridad e higiene que la empresa necesite urgentemente, para no causar daños y perjuicios a sus trabajadores y a la de la colectividad ajena a ella; por asentar hechos falsos en las actas; recibir cualquier dádiva de los patrones o de los trabajadores; no cumplir las órdenes recibidas por su superior jerárquico y por dar fe de hechos falsos durante el desahogo de la diligencia

(tratándose de notarios), independientemente de las demás sanciones que puedan surgir de otros ordenamientos, como la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios Públicos.

El preámbulo y las fracciones I, II y III de los citados artículos, quedaran igual, únicamente se agrega la fracción IV, con el fin sancionar penalmente a los Inspectores, cuando se trate de los casos anteriores, y en caso de que exista la irresponsabilidad por parte del notario, este será también sancionado.

Con las anteriores propuestas, la Inspección Federal del Trabajo será una institución más eficaz en el desarrollo de sus funciones, ya que durante mucho tiempo ha sido descuidada por las autoridades del trabajo.

Asimismo, es importante que esta institución mejore en todos sus aspectos, ya que de ella depende que las empresas no violen la legislación laboral, así como tampoco causen daños y perjuicios a sus trabajadores y a los habitantes o empresas que viven

alrededor de ellas, toda vez que constituyen el motor de la economía de un país.

Por lo tanto, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde evolucionar cada día más, para lograr en todo el país, una armonización, tanto en las relaciones entre capital y trabajo, para poder alcanzar un pleno desarrollo.

## CONCLUSIONES

Con las propuestas del capítulo anterior, la Inspección Federal del Trabajo, es una institución más eficiente, y por lo tanto, se concluye lo siguiente:

**PRIMERA.-** Para ingresar al cargo de Inspector Federal del Trabajo, se tendrá que tener la Licenciatura en Derecho o en su caso la Licenciatura en Ingeniería, por que su función es verificar el cumplimiento de las normas de trabajo, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, es decir, deben de ser personas profesionistas, que conozcan de la materia y no personas que tengan como mínimo la secundaria terminada.

Por lo cual propusimos la reforma de las fracciones I, II y IV del artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

**"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 patrones;**
- IV.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;**
- V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y**
- VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal”.**

### **PROPUESTA**

**ARTÍCULO 546.- Para ser Inspector Federal del Trabajo, se requiere:**

- I.- Ser mexicano, tener 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;**
- II.- Haber terminado la Licenciatura en Derecho o en Ingeniería;**

...

**IV.- Tener y demostrar conocimientos en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,(teórico-práctico) en ambas materias;**

...

En la fracción I del artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, propusimos esta edad, porque la mayoría de las personas ya tiene una Licenciatura terminada, y los conocimientos suficientes para desempeñar el cargo de Inspector, ya sea en materia de normas de trabajo, seguridad e higiene o capacitación y adiestramiento.

Por lo que respecta a la fracción II del mismo artículo, la propusimos por que consideramos que los profesionistas de estas Licenciaturas, tienen mayores conocimientos que una persona de secundaria, tanto para verificar el cumplimiento a las disposiciones laborales, como inspeccionar maquinaria, equipos y dictar medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

En relación a la fracción IV del multicitado artículo, se pretende, que los profesionistas tengan el Título de Licenciado en

Derecho o en Ingeniería, y además demuestren sus conocimientos en materia de Derecho y Seguridad Social, a través de un examen teórico y práctico realizado por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

**SEGUNDA.-** Las actas de inspección tendrán mayor credibilidad y autenticidad, para lo cual propusimos, que al momento de constituirse el Inspector en el domicilio de la empresa o centro de trabajo, para entregar citatorio a su representante legal o a la persona que se encuentre, deberá de ir acompañado por un *notario*, con el fin de dar fe a todos los actos jurídicos que se lleven a cabo durante el desahogo de la diligencia.

Es importante esta propuesta, por lo siguiente **el notario es un Licenciado en Derecho investido de fe pública, facultado para autenticar y dar forma en los términos de ley a los instrumentos en que se consignen los actos y hechos jurídicos.**

La intervención del notario en las visitas de inspección, es muy importante para la eficacia de la Inspección Federal del Trabajo, toda vez que con la presencia de este funcionario, los inspectores

realizaran su trabajo con más responsabilidad y eficacia, porque él asentará tanto en los citatorios, notificaciones, ordenes de visita, así como en las actas inspectivas, la leyenda que *DOY FE* en todos los actos o hechos de las diligencias.

**TERCERA.-** Con la intervención del notario, es necesario que se reforme el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 1998, en su fracción IV del artículo 17 el cual establece:

**“ARTÍCULO 17.**

**Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:**

...

**IV. Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los establecimientos y centros de trabajo de la competencia de las autoridades federales del trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, así como las visitas de supervisión a**

los hechos asentados por los Inspectores Federales del Trabajo en las actas de inspección....”

## PROPUESTA

### ARTÍCULO 17.

Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

...

IV. Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los establecimientos y centros de trabajo de la competencia de las autoridades federales del trabajo, *con la intervención de un notario, para la certificación y autorización de los actos y hechos que se lleven a cabo en la inspección (será designado a través de un sistema aleatorio), al momento de verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, así como las visitas de supervisión a los hechos asentados por los*

**Inspectores Federales del Trabajo en las actas de inspección...**

Con esta propuesta de la fracción IV del artículo 17 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, contará con notarios, para que sus actos o hechos tengan mayor credibilidad y no impugnen los representantes legales o los patrones sobre los citatorios, notificaciones, ordenes de visitas, ni actas de inspección, ya que realizarán debidamente sus funciones y asentarán en las actas todos los hechos reales durante el desahogo de la diligencia.

**CUARTA.-** Con la intervención del notario en la Inspección Federal del Trabajo, será necesario que se reforme el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en su fracción II del artículo 8, el cual señala:

**"ARTÍCULO 8º.-** Los inspectores tendrán las siguientes obligaciones:

...

I. 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,..."

## PROPUESTA

ARTÍCULO 8º.- Los inspectores tendrán las siguientes obligaciones:

...

II. Levantar las actas *en presencia de un notario para su certificación y autorización*, en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas o aquellas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron ...

QUINTA.- Los Inspectores Federales del Trabajo, serán sancionados, porque de sus funciones se desprende el no causar daños y perjuicios a los trabajadores y a la colectividad ajena a ellas, ya que actualmente la aplicación de las sanciones administrativas resultan **ineficaces**.

Asimismo, en la actualidad los Inspectores no cumplen debidamente con sus funciones, tomando en cuenta las circunstancias en las que se levanta el acta de inspección, no hacen constar realmente la situación laboral y de seguridad e higiene de la empresa, impidiendo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social verificar su cumplimiento, afectando directamente a los trabajadores, al final de cuentas son los perjudicados, no solo económica, moral y físicamente, incluso pueden hasta perder la vida; caso concreto se ha dado, cuando al momento de practicar una visita de inspección, detecta el uso de sustancias altamente tóxicas, corrosivas e irritantes y hasta explosivas, utilizadas para la fabricación de algún producto, pero al requerir la presentación de los manuales de procedimientos para su manejo; el patrón indica al Inspector no contar con ellos, omite dictar la elaboración de esos documentos; y su envío a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en calidad de medida de seguridad, cuyo propósito es verificar el grado de peligrosidad de la labor a cambio de una dádiva, por parte

del patrón, suscitándose con posterioridad incendios o explosiones podrían causar lesiones graves y terminarían en mutilaciones, ceguera total o parcial o hasta la pérdida de la vida, o podría suceder que el Inspector al verificar el estado y funcionamiento de los equipos o máquinas que utilizan los trabajadores para el desempeño labores, se percatará la falta de alguna palanca de funcionamiento, o ausencia de protecciones en las partes de contacto directo con el trabajador y mayor riesgo no dictando la medida necesaria tendiente a corregir la irregularidad, a cambio de una propina por parte del patrón, omitiendo asentar el hecho en el acta de inspección, provocando al trabajador, los accidentes antes indicados, con riesgo de afectar hasta las personas que viven cerca o alrededor de la empresa.

**SEXTA.-** Con la sanción penal que se les impongan a los Inspectores Federales del Trabajo, se deberá de reformar el artículo 548 de la Ley Federal del Trabajo y 29 del Reglamento General para

la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, los cuales señalan lo siguiente:

**“ARTÍCULO 548.- Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:**

**I.- Amonestación;**

**II.-Suspensión hasta por tres meses; y**

**III.- Destitución”.**

**“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”.

#### PROPUESTA

LOS ARTÍCULOS 548 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y 29 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL, EN SU FRACCIÓN IV RESPECTIVAMENTE DIRÁN LO SIGUIENTE:

...

IV.- Se impondrá sanción penal a los Inspectores Federales del Trabajo y a los Notarios, en los siguientes

casos: por no asentar en el acta de inspección las medidas de seguridad e higiene que la empresa necesite urgentemente, para no causar daños y perjuicios a sus trabajadores y a la de la colectividad ajena a ella; por asentar hechos falsos en las actas; recibir cualquier dádiva de los patronos o de los trabajadores; no cumplir las órdenes recibidas por su superior jerárquico y por dar fe de hechos falsos durante el desahogo de la diligencia (tratándose de notarios), independientemente de las demás sanciones que puedan surgir de otros ordenamientos, como la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios Públicos.

El preámbulo y las fracciones I, II y III de los citados artículos, quedaran igual, únicamente se agrega la fracción IV, con el fin sancionar penalmente a los Inspectores, cuando se trate de los casos anteriores, y en caso de que exista la irresponsabilidad por parte del notario, este será también sancionado.

## BIBLIOGRAFÍA

### DOCTRINA

1. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. s.e. Porrúa, México, 1985. p.p. 85,97 y 98.
2. DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo. T. II, décima sexta ed., Porrúa, México, 1995. p. 216.
3. FLORES GÓMEZ-CARBAJAL. Manual de Derecho Constitucional. s.e. Porrúa, México, 1986. p. 126.
4. FRAGA, Gabino. Derecho Administrativo. trigésima primera ed., Porrúa, México, 1992. p. 231.
5. MARGAIN MANAUTOU, Emilio. Introducción al Estudio del Derecho Tributario. décima ed., Porrúa, México, 1991. p.p. 161, 162, 261 y 354.
6. OVALLE FABELA, José. Derecho Procesal Fiscal. s.e. México, 1991. p. 189.
7. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Derecho Notarial. novena ed., Porrúa, México, 1999. p.p. 163 y 164.
8. PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal Fiscal. Textos Universitarios, México, 1986. p.p. 160 y 161.
9. RUIZ MASSIEU, José Francisco. Estudios Jurídicos sobre la Nueva Administración Pública Mexicana. Limusa, México, 1991. p.p. 116 y 117.

10. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. "primer curso". vigésima ed., Porrúa, México, p. 502.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

11. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. nonagésima primera ed., Porrúa, México, p. 2000.
12. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. séptima ed., ISEF, México, 2001.
13. LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. cuarta ed., ISEF, México, 2001.
14. LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO. cuarta ed., ISEF, México, 2001.
15. REGLAMENTO GENERAL DE INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL. S.T.P.S., México, 1998. p.p. 11 a la 29.
16. REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. S.T.P.S., México, 1998. p.p. 29 a la 31.
17. MANUALES GENERALES DE ORGANIZACIÓN EXPEDIDOS DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 19 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.- SU FINALIDAD.- Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. Seminario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XI,

marzo 1993, Pleno, Sala y Tribunal Colegiado de Circuito, p. 313.

18. NULIDAD DEMANDA DE.- PRESENTADA ANTE LA SALA INCOMPETENTE, INEXISTENCIA DE LA EXTEMPORANEIDAD.- Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito. Seminario Judicial de la Federación. Octava Época, Tomo X, Diciembre de 1992, Segunda Sala, p.p. 341 y 342.
19. NULIDAD PARA DETERMINADOS EFECTOS.- LOS ARTÍCULOS 238 Y 239 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN EN VIGOR NO LIMITAN LOS CASOS EN QUE LA SENTENCIA DEFINITIVA PUEDE DICTARSE EN ESA FORMA.- Aprobado en Sesión del 17 de abril de 1985, publicada en la Revista del Tribunal Fiscal de la Federación. Segunda Época, Año VI, No. 64, abril de 1985, p. 72.
20. QUEJA.- REPETICIÓN DEL ACTO IMPUGNADO POR DIFERENTE DEPENDENCIA DE LA MISMA AUTORIDAD.- Tesis Jurisprudencial visible en la Revista del Tribunal Fiscal de la Federación. Tercera Época, Año II, No. 13, enero de 1989, p. 47.
21. SENTENCIAS.- CUANDO DECLARA LA NULIDAD DE LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA, DEBE SEÑALAR PARA QUE EFECTOS.- Tesis Jurisprudencial publicada en la Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Año V, No. 46, octubre de 1988, p. 219.
22. SENTENCIAS DE NULIDAD PARA EFECTOS DICTADAS POR EL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN.- SU NATURALEZA.- Cuarto Tribunal Colegiado en Materia

Administrativa, Seminario Judicial de la Federación, No. 36, diciembre de 1990, p. 40.

### HEMEROGRAFÍA

23. DELGADILLO, Luis Humberto. Revista del Tribunal Fiscal de la Federación. "La nulidad declara en las sentencias del Tribunal Fiscal de la Federación", Tercer Época, Año VI, No. 62, México, febrero 1993. p.p. 36 y 60.

### OTRAS FUENTES

24. Conoce tu Secretaría. "Origen, misión y estructura". S.T.P.S., México, 1998. p.p. 33 a la 48.
25. Crónicas de los Trabajadores. "El Departamento del Trabajo será cosa de leyenda", Año 1, número 5, S.T.P.S., México, 1991. p. 4.
26. Crónicas de los Trabajadores. "Un Departamento Autónomo en la rama de trabajo", Año 1, número 2, S.T.P.S., México, 1991. p. 4.
27. Diccionario Jurídico Mexicano. T. D-H, novena ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa, México, 1996. p.p. 982 y 983.
28. Diccionario Jurídico Mexicano. T. I-O, décima primera ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa, México, 1998. p.p. 1740 y 1741.

29. Diario Oficial de la Federación. "Las Condiciones de Seguridad e Higiene para el funcionamiento de los Recipientes Sujetos a Presión y Generadores de Vapor o Caldera que operen en los centros de trabajo". Secretaría de Gobernación ed., México, 1997. p. 35.
30. Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. XVI. Bibliográfica Argentina. Argentina, 1967. p.p. 53 a la 59.
31. Nueva Enciclopedia Jurídica. T. XII, s.e., Francisco Seix, Barcelona, 1987. p.p. 871 y 872.

V. G. B.  
M. S. S.

A handwritten signature or set of initials in black ink. The letters 'V', 'G', and 'B' are written in a large, stylized font at the top left. Below them, there are several sweeping, curved lines that form a signature. To the right of the main signature, there are smaller, less distinct markings that could be interpreted as 'M. S. S.' or similar initials.