

960



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ESTUDIO JURIDICO DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

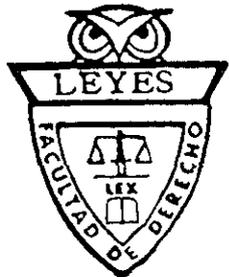
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA EL ALUMNO

FELIPE DEL VALLE SALAS

DIRECTOR DE TESIS: DR. ROBERTO BAEZ MARTINEZ

30171



Ciudad Universitaria, Coyoacan, México, Distrito Federal, abril 1995

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.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

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

Muy distinguido señor director:

El alumno FELIPÉ DEL VALLE SALAS, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada ESTUDIO JURIDICO DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO., bajo la dirección de el Dr. ROBERTO BAEZ MARTINEZ, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Licda. MARIA FERNANDA GROVAS GARCIA, en oficio 15 de julio de 1999, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno de referencia.

A t e n t a m e n t e

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria , D.F. 22 de marzo de 2000.

LIC. GUILLERMO HORN ROBAINA  
Director del Seminario

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

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO;  
por la instrucción otorgada, sin miramientos de clase,  
en la educación profesional  
hacia toda la comunidad.**

**A LA FACULTAD DE DERECHO  
instalada como valuarte de legitimidad jurídica  
en mi país**

**A MIS PADRES.  
que me dieron el DON  
más grande, ... la vida.  
Y que no vieron culminada  
su obra.**

**A mi esposa ALMA OLIVIA  
JIMENEZ RAMIREZ, y mis  
hijos CELE XOCHITL y  
JORGE ALFONSO, por el  
tiempo y dedicación que les he robado.**

**A mis hermanos; ALFONSO, ROSALBA,  
EDITH, SAUL, DAVID, IVONNE  
y MARITONA, así como ARTURO,  
que ya no esta entre nosotros.**

**Al Abogado FORTINO LOPEZ  
CRUZ, por la amistad que nos  
une y el apoyo incondicional  
brindado para esta misión.**

**Al Doctor ROBERTO BAEZ  
MARTINEZ, por su patrocinio  
en el presente trabajo.**

**A mis compadres, LAURA,  
FELIPE, ELEAZAR, CARMEN,  
DANIEL, CONCEPCION y TERESA ; por su  
ánimo y esfuerzo que siempre me han manifestado.**

**Al abogado, ANTONIO MEJIA VENTURA,  
por el apoyo que me ha brindado.**

**A mis sobrinos, esperando  
que este logro sea un ejemplo  
para su superación personal.**

# ESTUDIO JURIDICO DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

## INDICE:

INTRODUCCION	1
--------------	---

### CAPITULO PRIMERO ASPECTOS GENERALES:

1.- Concepto.	3
1.1. Objeto.	8
1.2. Fines.	14
1.3. Su ubicación en la Administración Pública Federal.	16
1.4. Competencia.	22
1.5. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.	28
1.6. Tipos de Inspección	37
1.7. Sujetos que la realizan.	41
1.7.1. Deberes, obligaciones, prohibiciones y sanciones de los sujetos activos.	45

### CAPITULO SEGUNDO. ANTECEDENTES:

2. En Europa.	61
2.1. Gran Bretaña.	65

2.2.	Alemania	67
2.3.	Francia.	69
2.4.	En América	72
2.5.	Argentina.	74
2.6.	Estados Unidos de Norteamérica.	77
2.7.	México	79
2.7.1.	Periodo Preconstitucional.	82
2.7.2.	Periodo Constitucional.	85
2.7.3.	Nuestros Días	89

### **CAPITULO TERCERO.**

#### **MARCO JURIDICO:**

3.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	92
3.1.	Ley Federal del Trabajo.	93
3.2.	El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.	96

### **CAPITULO CUARTO.**

#### **ESTUDIO JURIDICO DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO:**

4.	Generalidades.	102
4.1.	Requisitos de fondo.	104
4.1.1.	De la orden.	105
4.1.2.	De los Citatorios a los centros de trabajo sujetos a inspección.	107
4.1.3.	De la identificación de la inspección.	109
4.1.4.	Manifestaciones de las partes.	111

4.2.	Requisitos de forma de la inspección.	111
4.2.1.	Generalidades de las fuentes de trabajo sujetas a inspección.	113
4.2.2.	Relación de Trabajadores y tipos de contratación.	115
4.2.3.	La jornada de trabajo	117
4.2.4.	Sueldos, salarios prestaciones y derechos.	119
4.2.5.	Comisión Mixta de Reparto de Utilidades.	122
4.2.6.	Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.	125
4.2.7.	Cuadro General de Antigüedades y Escalafón, y su Comisión.	129
4.2.8.	Comisión de Seguridad e Higiene.	132
4.2.9.	Reglamento Interior de Trabajo.	134
4.2.10.	Actividades culturales, educacionales y deportivas.	136
4.2.11.	Accidentes y enfermedades de trabajo y médico de empresa.	138
4.2.12.	Autorización y licencias.	139
4.2.13.	Equipo de seguridad.	140
4.2.14.	Medidas necesarias de seguridad.	142
	<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>144</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA.</b>	<b>147</b>

## INTRODUCCION

### LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

El propósito que nos incita a desarrollar el presente trabajo, nace de una preocupación tendiente a verificar si efectivamente y hasta que punto se da cumplimiento a las normas de carácter laboral por parte de los obligados a su cumplimiento.

Nos proponemos abordar el tema, ya que es necesario que estemos enterados si las autoridades laborales encargadas de velar tal actividad, cumplen de manera eficiente en la vigilancia de la aplicación de las normas laborales y la manera en que se obliga a los patrones a su cumplimiento. Si la autoridad Administrativa, otorga asesoría a los titulares de las fuentes de trabajo, o simplemente desarrolla una actividad coactiva y sancionadora.

Por lo que se hará un estudio de la Inspección del Trabajo, desde sus orígenes más remotos tanto en Europa como en América, para ver los cambios que ha presentado en su propia historia y hasta que punto ha avanzado el tema que abordaremos.

Procederemos a realizar la ubicación y competencia de la inspección del trabajo dentro de la Administración Pública Federal, así como estudiar el órgano encargado de llevar a la práctica tal actividad. Se abordará al sujeto activo, en la que contemplaremos el grado de preparación

para el desarrollo pleno de su trabajo, así como los derechos, obligación y sanciones a las que se puede hacer acreedor.

De igual manera, se abordaran los diferentes tipos de inspección que se encuentran contemplados en las Leyes de la materia y si se realiza su aplicación. Asimismo, se clasificarán las industrias que se encuentran sujetas al tema que nos ocupa.

Nos proponemos hacer un estudio de la normatividad que regula a la Institución Jurídica de referencia tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en la Ley Federal del Trabajo y reglamentos que le son aplicables. Además, se hará un análisis de todas las partes que integran a un acta de inspección, en sus diferentes tipos, por lo que se estará en actitud de opinar si se cumple con la normatividad aplicable, que partes son las que más deficiencias presentan y finalmente formular las conclusiones que se deriven.

# ESTUDIO JURIDICO DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

## CAPITULO PRIMERO

### ASPECTOS GENERALES.

#### 1. CONCEPTO.

Al traer a la mente o pronunciar el vocablo inspección, inmediatamente lo relacionamos como una actividad de vigilancia; en otras ocasiones como sinónimo de control, examen o registro que se realiza a una actividad, actitud que no se encuentra desvinculada de la realidad. Este enunciado deriva del latín inspectio-onis, que a su vez, proviene de la raíz inspicere que significa mirar hacia adentro<sup>1</sup>

El término dentro de la vida cotidiana se ha aplicado a las más variadas actividades, pero dentro de esas variantes todas tienen relación en mayor o menor medida. Así tenemos que se aplica la locución aludida, al lugar, oficina o despacho, donde desarrolla sus actividades un inspector. En otras ocasiones se relaciona la palabra en comento, al cargo que se le otorga a una persona. Asimismo se ha conferido dicho término, a la jurisdicción en donde desarrolla sus actividades un inspector. Incluso se habla de

---

<sup>1</sup> Cfr COROMINAS, Joan. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana Ed. Gredos España. 1987 P 336

inspección, cuando se aplica a ciertos departamentos, cuerpos o institutos creados por la autoridad o por los particulares

El hombre como ser gregario se encuentra inmerso en una sociedad regulada por el Derecho, siendo esta misma quien se encuentra interesada en que se cumpla con las normas que rigen nuestra vida cotidiana, por lo que, para dar cumplimiento a las disposiciones legales, se han creado diversas figuras jurídicas. Sin embargo, la experiencia histórica se encuentra sembrada de ejemplos en donde la ley es letra muerta, hasta en tanto no se creen órganos encargados de vigilar el cumplimiento de las disposiciones indicativas, por lo que se justifica y toma gran relevancia la creación de instituciones como lo es la Inspección del Trabajo.

Uno de los aspectos más importantes en que difiere la legislación especial con otras ramas del Derecho, radica en las medidas que deben tomarse para asegurar la aplicación de las normas laborales, razón por la cual en nuestra materia, se han creado cuerpos especializados para vigilar el cumplimiento de su contenido, independientemente de la facultad que ejercite en lo particular el sujeto de la relación laboral.

Se ha manifestado que existe determinada confusión terminológica con relación a la locución objeto de nuestro análisis, la que se produce en razón de que en los países de habla inglesa es común utilizarlo en lo concerniente al funcionamiento de fabricas. En otras naciones dentro de los que conforman América Latina, al crearse la institución jurídica en estudio, se le ha llamado inspección del trabajo, ya que se considera que posee un alcance mayor, pero se emplea un verbo que no tiene relación

etimológica alguna con el origen del verbo latino *inspicere*, para designar al acto jurídico de inspeccionar.<sup>2</sup>

Consideramos, que si bien es cierto que hablar de inspección de fábricas nos referimos a los lugares de producción, también lo es que muchos otros puntos geométricos sujetos a la actividad de referencia no pueden denominarse efectivamente fábricas, tal es el caso de las oficinas aisladas de los centros de producción, por lo que creemos que es adecuado el uso de la acepción "inspección del trabajo", a la cual se le ha designado también "fiscalización del trabajo, que posee igualmente el sentido de vigilancia, revisión o cuidado. Pero, en tanto que los agentes que la cumplen reciben por doquiera el nombre de inspectores del trabajo, de indudable carácter administrativo, allí donde se habla de fiscales del trabajo es para referirse al órgano que en la jurisdicción judicial desempeña el Ministerio Público Laboral".<sup>3</sup> Figura jurídica esta última que es equiparable a las procuradurías de la defensa del trabajo que existen en nuestro país. De igual manera no compartimos la idea de utilizar el término fiscalizador del trabajo, por lo que consideramos que se encuentra correcto la utilización de la locución inspección del trabajo.

Existe una similar de carácter privado, que es la que ejerce el empresario por conducto de sus colaboradores, el cual tiene como finalidad verificar la eficiencia con que se labora en los centros de trabajo, siendo esto un poder de dirección de carácter patronal.

---

<sup>2</sup> Cfr. Organización Internacional del Trabajo Inspección del Trabajo. Tercera Conferencia Ed. O.I.T., México, 1946. P.11.

<sup>3</sup> CABANELLAS, Guillermo y Luis Alcalá-Zamora. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Ed. Heliasta. Argentina. 1979. P. 749.

Para efectos del presente estudio, nos interesa la inspección del trabajo que realiza el Estado, por conducto de las entidades laborales correspondientes. En principio, diremos que se trata de un "Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de obtener prestaciones más higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social".<sup>4</sup> De lo anterior podemos decir que el tema en desarrollo, en un principio tiende a la protección de la sociedad, en la medida en que el factor trabajo adquiere importancia en ella.

Por su parte el maestro Alberto Trueba Urbina, la conceptúa como: "La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originalmente en las fabricas"<sup>5</sup>, que no compartimos, ya que esta institución no sólo se ocupa de verificar el acatamiento y realización de las leyes protectoras del trabajo, sino que además vigila que se cumplan con otro tipo de disposiciones que regulan a las relaciones laborales, como lo son los contratos colectivos o los reglamentos que existen en las fuentes de trabajo.

Para el maestro Mario de la Cueva, la conceptualización de esta institución la realiza desde dos puntos de vista y al respecto manifiesta: "Como actividad y como órgano del Estado, en el primer sentido, la inspección del trabajo es la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del protector del trabajo, y en el segundo es el órgano estatal

---

<sup>4</sup> Idem.

<sup>5</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Porrúa México 1978 P. 676

a quien compete aquella actividad. Es una actividad y un órgano estatal que derivan de la naturaleza del derecho del trabajo y que forman parte principal de lo que pudiera denominarse Derecho Administrativo del Trabajo".<sup>6</sup> Concepto con el que estamos de acuerdo, ya que contempla a la misma desde el punto de vista objetivo, manifestando que se trata de un órgano estatal, misma consideración que encontramos en la Ley Federal del Trabajo. [Véase infra capítulo I inciso 15 pag. 26]. Al igual que la analiza subjetivamente, como la actividad encaminada a verificar el cumplimiento de la normatividad protectora del trabajo.

En efecto, la inspección del trabajo dentro de nuestra normatividad jurídica se encuentra contemplada como una autoridad laboral administrativa, que emite actos de esa misma índole en el ejercicio de sus funciones. Al igual es una actividad de carácter administrativo que produce consecuencias jurídicas, en vista de lo cual y por nuestra parte, proponemos como concepto de ella: a la función laboral administrativa, tendiente a la vigilancia, asesoría, difusión e información de las disposiciones laborales, a efecto de garantizar el desarrollo armonioso de los factores de la producción.

Es importante considerarla desarrollada en la cual concurren diferentes factores que entre sí integran un vínculo jurídico, como lo son el trabajador, el patrón y el Estado, éste como representante de la sociedad, altamente organizada.

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Novena Edición Ed Porrúa. Año 1969 México P 875

## 1.1. Objeto.

Los instrumentos aplicables, constituyen esencialmente los elementos que definen el objeto de la institución jurídica que estamos desarrollando, mismos que se encuentran integrados por el cuerpo de disposiciones jurídicas que la regulan.

La determinación del objeto fue abordada por la Organización Internacional del Trabajo, al realizarse la reunión de preparación a la conferencia, que se llevaría a cabo en fecha 22 de octubre de 1923. El proyecto de recomendación establecía como objeto de la inspección el "...asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, duración del trabajo y de los descansos, trabajo nocturno, prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad, etc."<sup>7</sup>

En la conferencia celebrada del 22 al 29 de octubre de 1923, en Ginebra Suiza, se estableció la recomendación número 20, misma que tomó el nombre de Recomendación sobre los Principios Generales de Organización de Servicios de Inspección para garantizar la Aplicación de las Leyes y Reglamentos de Protección a los Trabajadores. En la referida recomendación se estableció como objeto de la inspección del trabajo:

"I. OBJETO DE LA INSPECCION. 1. El servicio de inspección que cada miembro debería organizar de conformidad con el principio

---

<sup>7</sup> Organización Internacional del Trabajo Convenios y Recomendaciones, 1919-1966. Ed. O.I.T., SUIZA, 1966 P. 21.

enunciado en el número 9 del artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, debería tener como misión especial el asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión (horas de trabajo y descanso; trabajo nocturno; prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad), etc.\*

II. Cuando se considere posible y conveniente confiar a los inspectores, en razón de la facilidad del control o en razón de la experiencia que les da su función esencial, funciones accesorias, que podrán variar según las preocupaciones, las tradiciones o las costumbres de los diversos países, dichas funciones podrán serles asignadas, a condición:

a) de que no puedan dificultar en modo alguno el cumplimiento de su función esencial;

b) de que estén, en todo lo posible, relacionadas con su misma naturaleza, con el esfuerzo primordial de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores;

c) de que no puedan comprometer en modo alguno la autoridad y la imparcialidad que necesitan ante los patronos y los trabajadores".<sup>8</sup>

---

\* Nota Aclaratoria. Este párrafo se refiere a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo antes de su modificación en 1946. La constitución actual de la Organización, tal como fue enmendada en 1946, no contiene ninguna referencia expresa a la organización de un servicio de inspección

<sup>8</sup> Organización Internacional del Trabajo Op cit P 77

Por acuerdo del Consejo de Administración de la O.I.T., se le encargó convocar a una conferencia técnica preparatoria sobre la organización de la inspección del trabajo de los establecimientos industriales y comerciales. En dicha conferencia se realizó el estudio de los "principios generales para la organización de sistemas de inspección de las empresas industriales (excluidas las minas y las industrias del transporte) y en las empresas comerciales, con objeto de la aplicación de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión".<sup>9</sup>

Como resultado se establecieron una serie de puntos, contemplándose entre ellos la "... Oportunidad de estipular que el objeto de la inspección del Trabajo, a los fines de la reglamentación internacional proyectada, es asegurar el cumplimiento de las disposiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión".<sup>10</sup> En el debate que se realizó, se resaltó la importancia creciente que han adquirido los contratos colectivos, los laudos y las sentencias arbitrales, para la protección de los laboriosos, así como el deber encomendado a los servicios de inspección del trabajo en la relación con dichos instrumentos, razón por la cual se omitió utilizar la expresión disposiciones legales, por el de disposiciones que tengan fuerza de ley, además se sugirió a la conferencia, la oportunidad de agregar a la descripción del objeto de la inspección del trabajo, una lista ilustrativa de las condiciones de trabajo y protección de los operarios en el ejercicio de su profesión.

---

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo. Organización de la Inspección del Trabajo Ed. O I T . Suiza 1939 P 98

<sup>10</sup> *Ibidem* P 104.

La lista comprendía a saber: “horas de trabajo y descansos; descanso semanal; feriados oficiales y otras fiestas; trabajo nocturno; prohibiciones del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas; protección a la mujer y a la juventud trabajadora; higiene y seguridad; protección del salario; reglamentación de las tarifas de salarios; etc.”.<sup>11</sup>

En la Trigésima reunión celebrada por la Organización Internacional del Trabajo, del 19 de junio al 11 de julio de 1947, se dictó el convenio número 81, relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, el cual entró en vigor el 7 de abril de 1950.

En el artículo tercero, del convenio número 81, que la contempla en la industria y el comercio, se fijó como su objeto:

“Artículo 3º.- El sistema de inspección estará encargado de:

a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión tales como las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás posiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b) facilitar la información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales;

---

<sup>11</sup> Idem.

c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo, deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.”<sup>12</sup>

Nuestra Ley Federal del Trabajo, concretamente establece:

“Artículo 540. La inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

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

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

---

<sup>12</sup> Organización Internacional del Trabajo Convenios y recomendaciones. Op. cit P 21

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

V. Las demás que le confieran las leyes”.<sup>13</sup>

Por lo que toca al Reglamento correspondiente, relativo a la vigilancia que se debe tener de las disposiciones que regulan a la Inspección del Trabajo, expresa:

“Artículo 1º.- El presente ordenamiento rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto reglamentar la Ley Federal del Trabajo, en relación con el procedimiento y la forma de ejercicio para la practica de visitas de inspección y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, en los centros de trabajo a que se refiere este reglamento...”.<sup>14</sup>

De lo expuesto se desprende que su objeto se encuentra determinado por el conjunto de disposiciones legales que regulan, como son: leyes; reglamentos; contratos colectivos; reglamentos interiores; instructivos; anexos, entre otros. El objeto de aquella se puede agrupar en tres grandes funciones, como lo es, la de vigilancia en el cumplimiento de las disposiciones legales, la de asesoramiento a los trabajadores y a los patrones, así como la de información a las autoridades competentes.

---

<sup>13</sup> Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición Ed. Delma Ediciones México. 1997 P 157

<sup>14</sup> Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral Diario Oficial de la Federación, Tomo DXXXVIII, No. 4, México 1998 P 30

## 1.2. Fines.

Uno de los grandes problemas que se ha tenido que afrontar y resolver desde los inicios de la inspección del trabajo, es sin lugar a dudas el de establecer los fines que persigue la institución jurídica en estudio. A través de su existencia, se ha tenido que adecuar a los cambios que se han presentado en las relaciones obrero-patronales, así como en los procesos de producción en los centros de trabajo, por lo que nos encontramos en aptitud de expresar que el campo de actuación y los fines, se van ampliando con el transcurrir del tiempo y es la medida de actuación a realizar en los centros de trabajo.

Dentro de la actividad inspectiva que se desarrolla, se persigue como uno de los fines, el referente a que el trabajo se realice en las mejores condiciones de seguridad e higiene; toma relevante importancia la aplicación de las medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por cuanto hace a la higiene, se trata de obtener que el trabajo no se lleve a cabo en lugares insalubres y que existan las circunstancias aludidas en el párrafo precedente.

El tratadista español Luis Arribas San Miguel, al abordar el tema que nos ocupa expresa "La Organización Internacional del Trabajo, en las diversas conferencias que culminaron con el convenio de 1947, y éste, mantiene como límites, a los fines de la inspección del trabajo ((el asegurar la aplicación de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su

profesión))<sup>15</sup> Consideramos que éste es el fin más importante que persigue la inspección del trabajo, como lo es el aseguramiento de la aplicación de las disposiciones legales, fin que además justifica su existencia.

Otro mas, es el relativo a la función estadística, misma que ocupa en gran medida la actividad realizada por el inspector del trabajo, y es que, no existe algún otro órgano que esté más en contacto con los factores de la producción y que pudiera tener una garantía de imparcialidad. Esta función comprende entre otros aspectos, el de verificar el tipo de empresa sujeta a inspección, número de personas que laboran en la misma, edad y sexo de los trabajadores, capitales económicos que maneja la fuente de trabajo, rama industrial a la que pertenece, entre otras funciones.

No deja de tener menor importancia el fin referente al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social, esto por parte de los patrones, el cual tiene como esencia el de vigilar que los trabajadores se encuentren afiliados a los institutos de seguridad social, que se informe de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que se presenten en la fuente de trabajo, así como el de informar el grado de riesgo que prevalece en un centro de trabajo. Este fin en nuestro país se encuentra encomendada su vigilancia a la inspección del trabajo, situación que no se contempla en países que han adoptado formas modernas de seguridad social.

---

<sup>15</sup> ARRIBAS SAN MIGUEL, Luis La Inspección del Trabajo. Importancia Social y Organización Administrativa. Ed. Instituto de Estudios Políticos España 1952. P 162.

### **1.3. Su Ubicación en la Administración Pública Federal.**

De conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la organización de nuestro país es de tipo federal, ya que se encuentra integrada por estados libres y soberanos en su régimen interior, pero unidos por una federación cuyas facultades y competencias se establecen en la propia Ley Fundamental.

Por lo que respecta a la federación, ésta actúa por conducto de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. El primero es desempeñado por el Presidente de la República y auxiliado por las entidades de la Administración Pública Federal, tanto centralizada como paraestatal, parte integrante de la primera, encontramos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como el órgano más importante a través del cual el Poder Ejecutivo Federal, interviene en la actividad que desarrollan los diversos factores de la producción, actuación que se encuentra contemplada en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que concretamente dice:

"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;

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

III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con la Secretaría de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;

IV. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo;

V. Promover el incremento de la productividad del trabajo;

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

VII. Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento;

VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación. De la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;

IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;

X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;

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

XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;

XIV. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;

XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

XVI. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en términos de Ley;

VII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;

XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias; y

XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos".<sup>16</sup>

En éste orden de ideas, las atribuciones expresadas anteriormente, se llevan a cabo por conducto de los órganos integrantes de la aludida Secretaría.

Por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo, enumera las diferentes autoridades que intervienen de diversa manera en materia laboral y al respecto manifiesta:

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

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

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

III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

---

<sup>16</sup> Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Trigésima Quinta Edición Ed Porrúa, México 1997, P 54 y 55.

- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades".

De las autoridades anteriormente señaladas, las que se contienen en los seis primeros incisos son las que en mayor medida vigilan el cumplimiento de las disposiciones de carácter laboral, y en lo referente a las funciones y atribuciones que le han sido encomendadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se integra de la siguiente manera:

1. Secretario de Estado.

- 1.1. Subsecretaría del Trabajo
- 1.2. Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo.
- 1.3. Subsecretaría de Previsión Social.
- 1.4. Oficial Mayor.
- 1.5. Coordinación General de Funcionarios Conciliadores.
2. Coordinación General de Asuntos Internacionales
  - 2.1. Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo.
  - 2.2. Unidad de Comunicación Social.
  - 2.3. Dirección General de Asuntos Jurídicos.
  - 2.4. Dirección de Sanciones.
  - 2.5. Subdirección de Sanciones "A".
3. Subdirección de Sanciones "B".
  - 3.1. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.
  - 3.2. Dirección General de Registro de Asociaciones.
  - 3.3. Dirección General de Empleo.
  - 3.4. Dirección General de Capacitación y Productividad.
  - 3.5. Dirección General de Vinculación Social.
4. Dirección General de Seguridad e Higiene en El Trabajo.
  - 4.1. Dirección General de Equidad y Género.
  - 4.2. Dirección General de Programación y Presupuesto.
  - 4.3. Dirección General de Administración de Personal.
5. Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales.
  - 5.1. Dirección General de Informática y Telecomunicaciones.
  - 5.2. Delegaciones Federales del Trabajo"
  - 5.3. Subdelegaciones Federales del Trabajo
  - 5.4. Oficinas Federales del Trabajo

## 5.5 Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo".<sup>17</sup>

De lo expuesto anteriormente se desprende que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, es parte integrante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y ésta a su vez, integrante de la Administración Pública centralizada, y el desarrollo de la inspección se encuentra encomendada a la dependencia inicialmente aludida; esto en materia federal y a la que se le considera como un órgano que actúa en nombre de la autoridad pública y destinada a garantizar el desarrollo armonioso de los factores de la producción.

### 1.4. Competencia.

En el régimen federativo que impera en nuestro país, la cual tiene como sustento a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece la existencia de dos órdenes de competencia, siendo estas la federal y la local, para cada una de las entidades federativas que integran a la federación.

"Artículo 124. Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los estados".<sup>18</sup>

En consecuencia, la aplicación de las disposiciones laborales corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas

---

<sup>17</sup> Reglamento Interior de la S.T.P.S., Diario Oficial de la Federación, Tomo DXXV del 30 de junio de 1998. P. 93. No. 21 P. 35.

<sup>18</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Décima Segunda Edición. Ed. Trillas Mexico 1996. P. 178.

jurisdicciones, pero en determinadas ramas de la industria o empresas, dicha función es competencia exclusiva de las autoridades federales.

Resulta oportuno manifestar que de conformidad con los artículos 89, 115 y 120 de la Ley Fundamental, corresponde al Presidente de la República la facultad reglamentaria, para expedir los reglamentos de las leyes, para que en ejecución de éstas proveer en la esfera jurídica a su exacta observancia, quedando reservada la facultad reglamentaria de las leyes locales a los gobernadores en sus respectivos Estados, pero sí obligados estos a hacer cumplir las leyes federales.

El ámbito de competencia de la inspección federal del trabajo, esta constituido por las ramas industriales, empresas y servicios, establecidos en la fracción XXXI, apartado A, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por el precepto 527 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que delimitan y dividen la Organización del Trabajo en dos áreas: para la Federación y para los Estados Federales. Esta limitación es con relación al ámbito material y territorial, porque la función de ambas esferas es la misma. Así tenemos que el primer numeral citado en el párrafo precedente, apartado y fracción dice que:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánica o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay y aglutinado de madera;

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

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

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas.

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

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

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

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibidem*, P. 169 y sig

En efecto tratándose de la competencia en las materias de capacitación y adiestramiento a los trabajadores, así como de la seguridad e higiene en empresas de jurisdicción local, las autoridades federales son auxiliadas por las autoridades locales, como se encuentra previsto por los artículos 527-A y 529 de la Ley Federal del Trabajo, que al respecto expresan:

"Artículo 527-A. En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, están sujetos a la jurisdicción de estas últimas".

"Artículo 529. En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las entidades federativas, deberán;

I. Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el trabajo;

IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones, y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud".

Atendiendo a lo expresado anteriormente, va a corresponder la aplicación de las normas laborales de carácter local a las autoridades de las Entidades Federativas en sus respectivas jurisdicciones. Tratándose de las autoridades federales, tendrán como competencia exclusiva, los asuntos relacionados a las ramas industriales, empresas y materias que expresamente le confiere la Ley Fundamental.

### **1.5. La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.**

Para dar cumplimiento a las funciones que le han sido encomendadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esta se auxilia de los órganos que la integran como lo son entre otros, la Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo y la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

La función inspectiva de las disposiciones laborales en materia federal, se ejerce en los Estados, por conducto de las delegaciones federales del trabajo, siendo estos, órganos desconcentrados que dependen administrativamente de la Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo, los cuales tienen a su cargo la representación en las Entidades Federativas de la inspección federal del trabajo, facultadas para programar y ordenar las visitas correspondientes a los centros de trabajo, dentro de la jurisdicción que les corresponde, así como realizarlas por conducto de los inspectores adscritos a cada delegación.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, tiene como campo de actuación a los centros de trabajo de jurisdicción federal que se encuentran asentados en el Distrito Federal y municipios conurbados del Estado de México, como lo son: Chalco, La Paz, Chimalhuacan, Texcoco, Nezahualcoyotl, Ecatepec, Tlalnepantla, Naucalpan, Cuautitlan y Uixquilucan. Al igual realiza inspecciones de trabajo en otras entidades federativas en rubros exclusivos entre los cuales esta el del sector minero y

el de la madera básica. Para el debido cumplimiento de las actividades que se le encomiendan, esta se integra de la siguiente manera:

"1. Dirección General.

1.1. Dirección de Inspección y Programas.

1.1.1. Subdirección de Programación y Control de Visitas.

1.1.2. Departamento de Expedición y Registro de Visitas de Inspección.

1.1.3. Departamento del Directorio Nacional de Empresas.

1.2.1. Dirección de Inspección y Programas.

1.2.2. Departamento de Avenimiento y Padrones Electorales.

1.2.3. Departamento Inspectivo del Valle de México.

1.2.4. Departamento Inspectivo Foráneo.

1.3.1. Dirección de Normas de Trabajo.

1.3.2. Subdirección de Información y Orientación en Normas de Trabajo.

1.3.3. Departamento de Asesoría y Orientación.

1.3.4. Departamento de Coordinación y Divulgación.

1.3.5. Departamento del Trabajo de Menores.

1.4.1. Departamento de Dictamen y Emplazamiento.

1.4.2. Departamento de Trabajos Especiales.

1.5.1. Coordinación Administrativa"<sup>20</sup>

Dentro de las actividades que realiza la Dirección General, se encuentra las de:

- a) coordinar la ejecución de todo el proceso de inspección;

---

<sup>20</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual General de Organización. Serie de documentos básicos. N° 2 S. C México 1996 P. 75.

- b) certifica los padrones relacionados con las elecciones de los representantes de las comisiones mixtas;
- c) pone en conocimiento de las autoridades las violaciones a las disposiciones laborales.

La Dirección de Inspección y Programas, lleva a cabo las funciones:

- a) operativas de la inspección en las empresas de jurisdicción federal;
- b) programa y ejecuta las visitas a los centros de trabajo;
- c) apoya y evalúa los programas de inspección que realizan las Delegaciones Federales del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones.

Por su parte la Dirección de Normas de Trabajo, es responsable de:

- a) estudiar, planear y normar, las actividades relacionadas con las inspecciones;
- b) lleva a cabo la capacitación del personal inspectivo;
- c) presta asesoría y orientación a las comisiones mixtas;
- d) estudia y controla el trabajo de los menores de dieciséis años y de los trabajos especiales.

Entre las funciones que realizan las Subdirecciones, podemos mencionar:

- a) la de ejecutar programas y proyectos que le corresponde a cada subdirección;

- b) auxiliar a la Dirección General en el cumplimiento de sus funciones;
- c) informar a la Dirección General sobre el avance de los programas y;
- d) proyectos que se les encomienda entre otros.

Los Departamentos Inspectivos, tienen como funciones generales:

- a) realizar las actividades que se programen, coordinándose con otros departamentos de la Dirección y con los de otras unidades que concurren a un mismo programa;
- b) asesorar a los patrones y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las obligaciones laborales;
- c) intervenir conciliatoriamente a petición de parte, en la prevención y solución de conflictos laborales;
- d) supervisar la realización de las inspecciones de trabajo en los centros sujetos al mismo.

A la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, se le han fijado determinados objetivos a cumplir, mismos que se encuentran establecidos en el artículo 17 del Reglamento Interior de la Secretaría del ramo, mismo que señala:

"Artículo 17. Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados

o acuerdos internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal del trabajo y en sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades, y solicitar por escrito, directa o indirectamente, a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones mixtas, se le envíe información y documentación necesaria para vigilar dicho cumplimiento;

La certificación y verificación del cumplimiento de las normas oficiales mexicanas relativas a seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, la realizará directamente o mediante los organismos de certificación, laboratorios de prueba y unidades de verificación debidamente acreditados y aprobados;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, de previsión social y las contractuales de carácter laboral, así como procurar la obtención de promesas de cumplimiento voluntario en materia de seguridad e higiene en el trabajo;

III. Vigilar y asesorar a los patrones para que contribuyan al fomento de las actividades educativas, culturales y deportivas entre sus trabajadores y proporcionen a, estos, los equipos y útiles indispensables para el desarrollo de tales actividades;

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. Las órdenes de visita serán suscritas, indistintamente, por el Director General de Inspección Federal del Trabajo o por el Director de Inspección y Programas de dicha Dirección General;

V. Seleccionar, a través de un sistema aleatorio, a los inspectores del trabajo y a las empresas que habrán de inspeccionarse, excepto aquellas que requieran un grado de especialización o a solicitud de parte interesada, causas extraordinarias o que por el nivel de riesgo o peligro inminente de los centros de trabajo, se considere necesaria la inspección;

VI. Realizar estudios, investigaciones y acopio de datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía entre trabajadores y patrones;

VII. Formar parte de las instancias que conforme a las disposiciones legales aplicables, participen en el proceso para la acreditación y aprobación de unidades de verificación en seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo;

VIII. Certificar por medio de los inspectores federales del trabajo, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obrero-patronales ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y de otras elecciones que requieran esa formalidad;

IX. Vigilar el funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo;

X. Señalar los plazos en que deben cumplirse las medidas de seguridad e higiene, contenidas en las actas levantadas por los inspectores y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunique a las empresas el tiempo en que deberán llevarse a cabo las medidas ordenadas. En caso de peligro inminente, podrá ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata, incluyendo las relativas al funcionamiento de empresas o establecimientos o de maquinaria, instalaciones y equipo, así como de áreas y métodos de trabajo. Los emplazamientos a que se refiere esta fracción, serán suscritos indistintamente por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo o por el Director de Normas de trabajo de dicha Dirección General;

XI. Ordenar y ejecutar, tomando en cuenta la opinión de la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las clausuras a los centros de trabajo, cuando así proceda de conformidad con las disposiciones legales aplicables;

XII. Proponer el apoyo que las autoridades de las entidades federativas y del Distrito Federal deben prestar a la inspección federal del trabajo, en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene en el trabajo;

XIII. Proteger y vigilar el trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciséis años, expedirles las autorizaciones que señala la Ley Federal del Trabajo, verificar que cuenten con certificados médicos asimismo, vigilar el cumplimiento de las restricciones del trabajo; y ordenar los exámenes médicos periódicos a los que deben someterse; asimismo, vigilar el cumplimiento de las restricciones del trabajo de los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años;

XIV. Vigilar el cumplimiento de las normas que regulan el trabajo de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia;

XV. Aprobar la operación de las unidades de verificación, así como solicitar, en su caso, la suspensión o revocación de la acreditación de las mismas, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, en coordinación con la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

XVI. Intervenir conciliatoriamente entre los factores de la producción, cuando así lo soliciten estos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las facultades conferidas al respecto por la ley a otras autoridades;

XVII. Suministrar la información necesaria y apoyar a la Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, para integrar y actualizar el Directorio Nacional de Empresas de Jurisdicción Federal, a fin de planear y controlar los programas de inspección en las empresas y materias de su competencia, para lo cual podrá determinar para efectos administrativos la jurisdicción federal de los centros de trabajo, a

petición de los trabajadores o patrones interesados, expidiéndoles, en su caso, la opinión respectiva, sin perjuicio de lo que pueda resolver un órgano jurisdiccional;

XVIII. Practicar las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones y de la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, así como las relacionadas con los trámites correspondientes al registro de las asociaciones de trabajadores y patrones;

XIX. Verificar los estallamientos de huelga en los centros de trabajo de jurisdicción federal;

XX. Realizar las investigaciones y, en su caso, imponer a los inspectores federales del trabajo las amonestaciones y suspensión hasta por tres meses, previstas en el artículo 548 de la Ley Federal del Trabajo por las responsabilidades a que se refiere el artículo 547 y por las faltas previstas en los artículos 544 y 547 de la misma Ley, y demás disposiciones aplicables. En caso de que la sanción aplicable sea la destitución, dar cuenta al Secretario del ramo para su decisión, e informar a la Contraloría Interna para los efectos a que haya lugar;

XXI. Remitir a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, o bien a la autoridad que corresponda, para los efectos legales procedentes, las actuaciones de las que se desprendan presuntas violaciones a la legislación laboral;

XXII. Denunciar ante el Ministerio Público competente, los hechos que se susciten o se conozcan con motivo de las diligencias de inspección, cuando los mismos puedan configurar la comisión de un delito, y;

XXIII. Proporcionar a la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y recibir de la misma, la información que permita la programación y adecuado desarrollo de las funciones que tiene asignadas."

En atención a lo expresado en el presente Título podemos decir, que la inspección del trabajo de las empresas de jurisdicción federal en el Valle de México, es realizada por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y en las entidades federativas sólo en rubros específicos. Tratándose de las empresas de jurisdicción federal que se ubican en las entidades federativas, la función inspectiva es realizada por la Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo, a través de las Delegaciones Federales del Trabajo.

### **1.6. Tipos de Inspección.**

La actividad más importante que se encuentra encomendada a la inspección del trabajo, es sin duda alguna, la realización de las visitas, por el personal autorizado y adscrito a la propia Dirección ya referida, así como por el personal inspectivo que actúa en las Delegaciones Federales del Trabajo de las correspondientes Entidades Federativas.

Es precisamente con la actividad realizada en los centros de trabajo, en donde se da el contacto entre autoridades y obligados, encontrándose inmerso dentro de ese contexto el inspector del trabajo.

Dentro de las diversas disposiciones que regulan a la institución jurídica en estudio, encontramos que varias de ellas nos señalan los tipos de inspección que se pueden llevar cabo en un centro de trabajo. Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 542 fracciones II y III, nos hablan de dos tipos de inspección.

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

I. ...

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

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

Del mencionado artículo, se desprende la existencia de inspecciones del trabajo del tipo periódica y extraordinaria.

A su vez el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de junio de 1998, en su artículo 17 fracción cuarta contempla otros tipos de inspección a saber:

"Artículo 17 Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

I. ...

II. ...

III. ...

IV. Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas de comprobación, extraordinarias y de todo tipo de material laboral.; ...".<sup>21</sup>

Con independencia de lo anterior, podemos decir que existen varios tipos de inspecciones siendo a saber:

a) INSPECCION INICIAL. Es aquella que se practica por primera vez en un centro de trabajo, la cual se realiza en los casos de apertura de la fuente de trabajo, así también cuando se realiza un cambio de la razón o denominación social de la fuente de trabajo, al igual por el cambio del centro de trabajo, así como también por la detección que hace el personal del Directorio de Empresas y finalmente por el cambio de actividad en la fuente de empleo.

b) PERIODICA. Es aquella que se lleva a cabo a intervalos de doce meses en los centros de trabajo, misma que esta dirigida principalmente a la revisión de las condiciones generales de trabajo y a las de seguridad e higiene.

c) DE COMPROBACION. La cual tiene por objeto hacer constar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene detectadas en una inspección periódica. La intención de este tipo de actas es hacer constar que el patrón ha dado cumplimiento a una notificación previa que se le hizo.

---

<sup>21</sup> Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Op cit. P. 107

d) EXTRAORDINARIA . Es la que se realiza en cualquier tiempo, con el objeto de investigar posibles violaciones a la legislación laboral, por accidentes o siniestros ocurridos en centros de trabajo, conducirse con dolo o mala fe del patrón, por existir un peligro inminente a la integridad física o la salud de los trabajadores entre otros casos.

En la práctica se presentan otro tipo de intervenciones por parte de los inspectores del trabajo en los centros de empleo, tal es el caso de la intervención en materia de participación de utilidades cuando a solicitud de los laboriosos o del propio patrón. La Comisión Mixta de Participación de Utilidades de una empresa, no llega a un acuerdo al respecto de esa función. Otra de las intervenciones que llevan a cabo, se produce al presentarse un accidente de carácter fatal a un trabajador, así como el de investigar las personas que dependían económicamente del obrero fallecido. Igualmente para establecer las medidas de seguridad que impidan la realización de un accidente similar.

Ahora bien, de la interpretación del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, podemos decir que la aludida le confiere al inspector del trabajo varias funciones, mismas que podemos agrupar en tres rubros que son: la vigilancia, el asesoramiento y la información.

Las visitas a los establecimientos son esenciales para la vigilancia, ya que es el lugar de actividad del inspector del trabajo, el campo de su acción. En la tarea de referencia aquel puede recurrir a la ayuda de determinadas personas o documentos, con el fin de conocer a fondo las posibles violaciones a las disposiciones de carácter laboral.

En cuanto a las funciones que se agrupan bajo el rubro de asesoramiento, podemos identificarlas como aquellas que tienden a proporcionar asesoría a los factores que intervienen en la producción, como lo son los trabajadores, sindicatos y patrones. Realización que tiene como objetivo preciso, el identificar la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales y consecuentemente garantizar su aplicación.

La asesoría que proporciona el inspector del trabajo, se encuentra orientada hacia el futuro, haciendo notar a los patrones las violaciones que han cometido a las disposiciones laborales y la forma en que pueden evitarlos en fechas posteriores, ya que las que se detecten al realizarse la inspección, deberán quedar asentadas en el acta que se integre.

Esta clase de función, podemos concretizarla en las acciones que involucran proporcionar información, asesoría técnica y difusión entre los solicitantes. Sin embargo, en la práctica se lleva a cabo de manera muy deficiente, principalmente por el tiempo tan limitado con el que cuenta el inspector del trabajo dentro de la fuente de empleo.

### **1.7. Sujetos que la realizan.**

Es evidente que la eficiencia de la inspección del trabajo y, por consiguiente, el prestigio del servicio inspectivo entre los trabajadores, patrones e inclusive la sociedad, depende necesariamente de las cualidades de los servidores públicos encargados de realizar la actividad que nos ocupa.

El problema de atraer, escoger y retener en el servicio a personas que posean las aptitudes teóricas, técnicas y morales, para desempeñar las altas tareas de ser inspector del trabajo, no se ha resuelto satisfactoriamente.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo, manifiesta: "A consecuencia de la complejidad de la industria moderna y del carácter de las funciones administrativas que tienen que desempeñar para la aplicación de la Ley, y a consecuencia igualmente de las relaciones que deberán sostener con los patronos y los trabajadores, con sus asociaciones, con las autoridades locales y judiciales, es esencial que el inspector del trabajo, posea una experiencia seria, desde el punto de vista técnico, que tenga una sólida cultura general y que por sus aptitudes y cualidades sociales, puedan captarse la confianza de todos. El personal de inspección debe estar dotado de un estatuto orgánico que lo haga independiente de los cambios de gobierno. Deberán poseer una situación y recibir una remuneración conveniente. No deberán tener interés alguno en los establecimientos colocados a su vigilancia. ... ser deseable que los inspectores, en particular durante los primeros años de su servicio sean trasladados de un lugar a otro, en intervalos adecuados, para que adquieran una experiencia completa del funcionamiento de la inspección".<sup>22</sup>

Los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, para ocupar el cargo de inspector del trabajo, se encuentran consignados en su artículo 546, el cual establece:

"Artículo 546. Para ser inspector del trabajo se requiere:

---

<sup>22</sup> Organización Internacional del Trabajo. Inspección del Trabajo. Ed. O.I.T., México 1946 P 35 y sig.

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 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".

Por lo que hace al Reglamento General para la Inspección y aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, establece como requisitos los siguientes:

"Artículo 7°. Para ser inspector se requiere satisfacer los requisitos que señala la Ley y aprobar los exámenes correspondientes de actitud que apliquen las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones."<sup>23</sup>

Requisitos que en la práctica se cumplen, pero consideramos que es necesario una mejor preparación a efecto de cumplir con la actividad inspectiva de manera integral.

---

<sup>23</sup> Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, Opus. cit. P. 31.

Actualmente las personas que ingresan a desempeñar el puesto respectivo, lo hacen en un principio como prestación del servicio social. Primeramente se realiza una convocatoria pública en donde se reclutan interesados, personas que deben ser pasantes de las carreras de: ingeniería química, textil, mecánica o eléctrica; derecho o contaduría, exigiéndoseles un promedio mínimo de ocho en sus estudios. A los seleccionados se les aplican exámenes psicotécnicos y quienes los aprueban se les otorga un curso intensivo en derecho laboral e ingeniería por un periodo de veinte días, al concluirlo se les aplica una evaluación, a los aprobados se les incorpora por un lapso de diez días a un inspector de base, para que observen la realización de varias inspecciones, finalmente se incorporan a realizar las funciones inspectivas de manera individual hasta concluir su servicio social.

Durante la prestación del servicio social, son constantemente evaluados para que al final de la prestación del servicio, sean contratados los que mejores resultados presenten.

Actualmente en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, laboran aproximadamente ciento cincuenta inspectores, de los cuales ochenta de ellos de base, los setenta restantes son prestadores del servicio social, personas que son reclutadas por la Unidad Coordinadora del Servicio Social.

La actividad que desarrollan los inspectores del trabajo es de carácter general, esto es, que un inspector debe realizar todo tipo de inspecciones sean éstas de carácter jurídico o de ingeniería, sin embargo se imparten cursos permanentes de actualización general y cursos específicos

de un rubro determinado. Cabe destacar que dos terceras partes del total de inspectores se abocan a los aspectos relacionados con las condiciones generales de trabajo, el restante se encarga de los generadores de vapor y de los recipientes sujetos a presión.

En atención a la naturaleza muy especial de las responsabilidades del sujeto activo, es evidente que la selección de candidatos a inspector, no debe basarse en exámenes escritos, ya que esto únicamente refleja un conocimiento teórico del aspirante, mas no suministra una prueba completamente satisfactoria de idoneidad. Un opcional para el cargo referido debe reunir las cualidades de carácter, conocimientos teóricos, experiencia práctica y disposición personal.

Finalmente, consideramos que la inspección del trabajo debe descansar sobre bases permanentes, independiente de los cambios de gobierno, por lo que los inspectores deben tener una posición y nivel de remuneración que les asegure una independencia de cualquier influencia ajena al servicio que se les encomienda.

### **1.7.1. Deberes, Obligaciones, Prohibiciones y Sanciones de los inspectores.**

El desarrollo de las funciones del servicio a realizar, es tan delicado que resulta necesario, que su ejecución se realice apegado a un conjunto de disposiciones legales.

La regulación jurídica de los deberes, obligaciones, prohibiciones y sanciones, a las que se encuentra sujeto la actividad inspectiva, es tan basta que se manifiesta con cierta complejidad jurídica, por lo que nos obliga a apartarnos de un estudio conceptual (desde luego interesante y conveniente) para examinarlo desde un punto de vista pragmático, en el sentido de advertir la presencia de dichas disposiciones.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 511 y 541, prevé un conjunto de deberes y atribuciones a las que debe sujetarse el inspector federal del trabajo, siendo estas a saber:

"Artículo 511. Los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

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

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

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

"Artículo 541. Los inspectores del trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

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

Quedan claramente precisados los deberes y atribuciones a los que se encuentran sujetos los inspectores del trabajo, sin embargo cabe destacar la importancia de la misión en los rubros de prevención de los riesgos de trabajo, en el mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene. Asimismo, la responsabilidad de vigilar que el trabajo de mujeres y menores, se efectúe en las condiciones que la propia ley establece.

El deber de visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, en sus inicios presentó numerosas oposiciones, ya que se argumentaba que representaba un ataque contra el derecho de la propiedad. La posibilidad de ingresar a los centros de trabajo fue objeto de impugnación, sin embargo es evidente que únicamente se pueden llevar a cabo inspecciones eficaces con las visitas a los centros de trabajo. En la actualidad las oposiciones a ingresar a los centros de trabajo son muy relativas, las cuales que se manifiestan normalmente en las pequeñas empresas que presentan violaciones a las disposiciones laborales.

La posibilidad de interrogar solos o ante testigos al patrón o a los operadores, sobre asuntos relacionados con el cumplimiento de las normas laborales, permite al inspector del trabajo conocer directamente de los interesados, sus quejas u observaciones para normar mejor su criterio, con una idea más exacta de la situación real que impera en el centro de trabajo.

El derecho de exigir la presentación de libros, registros u otros documentos existentes y de los cuales el patrón esta obligado a llevar, resulta también eficiente para verificar el cumplimiento de las obligaciones a las que se encuentra sujeto el patrón.

Otro de los deberes que debe cumplir el inspector del trabajo, se encuentra radicado en el artículo 512-D Tercer párrafo, de la Ley de la materia, el cual consiste en la clausura total o parcial de la fuente de trabajo, siendo procedente esto en los casos que de continuar laborando el trabajador en la empresa, representa un peligro inminente. Clausura que se realiza previa notificación que se le hace al patrón.

"Artículo 512-D. Párrafo Tercero. ...

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

Las importantes facultades que tienen los inspectores requieren, como contrapartida, determinadas obligaciones encaminadas a garantizarles la independencia necesaria en el desempeño de sus funciones; aquellos están obligados a observar ciertas reglas de servicio impuestas por el ordenamiento legal por el cual se rigen y que les son aplicables.

Las obligaciones que debe acatar el inspector del trabajo, se encuentran previstas en la Ley de la Materia, la cual establece:

"Artículo 542. Los inspectores del trabajo tienen las obligaciones siguientes.

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

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

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

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

deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnar a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que les impongan las leyes".

Resulta necesario que el susodicho observe estrictamente las anteriores obligaciones, ya que la confianza que despierte entre trabajadores y patrones, dependerá en gran medida la realización de su buena labor.

Por su parte el Reglamento correspondiente, contempla como obligaciones a las que se encuentra sujeto el inspector del trabajo:

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

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

II. Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas o aquellas en las que se haga constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrón o de su representante, así como rendir los informes en los que se hagan constar las

circunstancias que impidieron la práctica de una inspección por causas ajenas a la voluntad del patrón o de su representante u otras causas;

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

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

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

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

VII. Realizar las diligencias de notificación relacionadas con la práctica de inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral;

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

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

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

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

XII. Las demás que les confieran otros ordenamientos jurídicos." <sup>24</sup>

"ARTICULO 9o.- Los inspectores están obligados en las diligencias que efectúen a vigilar que:

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

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

---

<sup>24</sup> Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, Op. cit P 31 y 32.

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

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

V. Los patrones realicen las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo, a fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo a lo dispuesto en la Ley, sus reglamentos y normas oficiales mexicanas."<sup>25</sup>

"ARTICULO 10.- Los inspectores, en el ámbito de sus respectivas competencias y sin perjuicio de las facultades que la Ley otorga a otras autoridades, brindará asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a:

I. Condiciones generales de trabajo;

II. Seguridad e higiene en el trabajo;

III. Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y

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

---

<sup>25</sup> Idem

La información técnica que los inspectores proporcionen a los trabajadores o a sus respectivas organizaciones, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia incluirán la revelación de secretos industriales o comerciales ni de procedimientos de fabricación o explotación de que tenga conocimiento la autoridad por el ejercicio de sus funciones."<sup>26</sup>

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

- I. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- II. Enteros de los descuentos al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores;
- III. Generadores de vapor o calderas y recipientes sujetos a presión;
- IV. Accidentes de trabajo;
- V. Trabajo en las minas, y

---

<sup>26</sup> Idem

## VI. Materias que por su especificidad así lo requieran.

Las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán comisionar a los inspectores a otras regiones, de acuerdo con las necesidades del servicio."<sup>27</sup>

En el curso de sus funciones, el inspector del trabajo, recibe información acerca de las condiciones de trabajo, observa la maquinaria, los aparatos y procedimientos de producción, por lo que obviamente esta en condiciones de conocer hechos y procedimientos de elaboración confidencial. Las empresas deben tener seguridad contra la revelación injustificada de las informaciones obtenidas por el activo de la inspección, razón por la que se contemplan una serie de prohibiciones siendo estas:

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

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

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

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

Los activos están obligados al secreto por razón misma de su condición de funcionarios, conforme a las disposiciones legales aplicables, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas. Situados entre

---

<sup>27</sup> Idem.

las tendencias a menudo contradictorias de los trabajadores y empleadores, su imparcialidad e independencia se encuentra grandemente comprometida.

Al existir prohibiciones se evita que usen su condición para obtener ventajas personales o de grupo, o que se vean implicados en conflictos con establecimientos en que pudieran tener intereses, lo que indudablemente afectaría su cargo.

Ante esto la Ley de la Materia establece determinadas causas de responsabilidad:

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

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

II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

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

IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;

V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y

VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omite el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general de un trabajador a su servicio".

Los inspectores federales del trabajo como servidores públicos dependientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encuentran

sujetos a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, cuando falten al cumplimiento de sus obligaciones.

El fundamento constitucional del régimen de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, lo encontramos en el artículo 109 fracción III, el cual procede por los actos u omisiones que afecten la legalidad, la honradez, la lealtad, la imparcialidad y la eficiencia, al desempeñar el empleo, cargo o comisión.<sup>28</sup>

Las causas por las cuales puede exigirse responsabilidad administrativa a un servidor público, por actos u omisiones en el empleo, cargo o comisión, se encuentran previstos en el artículo 47 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores públicos.<sup>29</sup>

En caso de existir responsabilidad administrativa por parte del inspector federal del trabajo, los procedimientos y autoridades para aplicar las leyes sobre la materia, encuentran como base el artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual contempla como sanciones a la suspensión, la destitución e inhabilitación, así como las sanciones económicas, las cuales deberán fijarse de acuerdo con los beneficios obtenidos por el responsable y por los daños y perjuicios patrimoniales, causados por los actos u omisiones, pero no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. cit. P. 109.

<sup>29</sup> Cfr. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Tercera Edición Ed Pac México. 1996 P. 25 a 30.

<sup>30</sup> Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. cit. P. 117.

La Ley Federal del Trabajo contempla como sanciones a las que pueden hacerse acreedores los inspectores federales del trabajo las siguientes:

"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".

Estas sanciones se encuentran al igual consideradas en el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Sanciones que se aplican de acuerdo a la gravedad del acto u omisión que se cometa, con independencia de las que se encuentran consignadas en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Por otra parte y de conformidad con el Código Penal para el Distrito Federal, en Materia del Fuero Común y para toda la Republica en Materia de Fuero Federal, son delitos cometidos por los servidores públicos y como tal al inspector federal del trabajo, los contemplados en el Título Décimo, siendo estos:<sup>31</sup>

El ejercicio indebido de servicio público, que es cometido por el sujeto activo de la relación respectiva, que se le ha revocado su

---

<sup>31</sup> Cfr Código Penal Para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común, y para toda la Republica en Materia del Fuero Federal Ed Sista. México. 1997. P. 53

nombramiento y continúe ejerciéndolo, así como por el que por un acto u omisión afecte los intereses de la dependencia, de su adscripción o entidad de la Administración Pública Federal.

El abuso de autoridad, que se comete por el servidor público que por cualquier medio impida la ejecución de una ley, decreto o reglamento, o del cumplimiento de una resolución judicial sancionadora.

La coalición de servidores públicos, es el delito que cometen colectivamente los servidores públicos, con el fin de impedir la ejecución de una ley o reglamento, o hacer la dimisión de sus puestos con el objeto de suspender la Administración Pública Federal en cualquiera de sus ramas.

Concusión, es el delito que comete el servidor público que exige por medio de otro o personalmente dinero, valores, servicios o cualquiera otra cosa a título de cooperación o contribución.

Intimidación, lo comete el sujeto activo de la inspección del trabajo, cuando utiliza la violencia física o moral, personalmente o por medio de otra persona, para evitar la denuncia o querrela relativa a la presunta comisión de un delito, sancionado por el Código Penal o la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, cometido para lesionar directa o indirectamente los intereses de algún pariente, o tercero que tenga algún vínculo afectivo con quien denuncia al servidor público.

Ejercicio abusivo de funciones, es cometido por el servidor público cuando utiliza directa o indirectamente, información confidencial que por razón de sus funciones le proporcionen los particulares.

Tráfico de influencia, lo cometen los inspectores del trabajo que realicen gestiones personalmente o por medio de otra persona y obtener una resolución a su favor de algún asunto ajeno a sus funciones, al igual cuando se deja influenciar por cualquier persona para tal efecto, o gestione cualquier asunto del cual está a cargo ó tiene conocimiento.

Cohecho, es el delito que comete el inspector del trabajo que indebidamente recibe para sí mismo o para otra persona, dinero o cualquier otra dádiva, comprometiéndose a hacer o dejar de hacer alguna diligencia relacionada con sus funciones.

Peculado, es cometido por el servidor público que obtiene dinero, valores o cualquier otra cosa que es propiedad del Estado, para beneficio personal o de otra persona.

Enriquecimiento ilícito, se configura cuando el inspector del trabajo no justifica legalmente la procedencia de los bienes que a su nombre obtenga, o que haga figurar bienes de su propiedad como si fuesen de otra persona.

El inspector federal del trabajo, como servidor público que es, debe cumplir con todas y cada una de las disposiciones a las que se encuentra sujeto, ya que representa el contacto directo que se da entre autoridades y obligados, y depende en gran medida de su actuación que se dé cumplimiento a las disposiciones de carácter laboral.



## CAPITULO SEGUNDO

### Antecedentes.

#### 2. Europa.

Durante la Edad Media y hasta mediados del siglo XVIII, los habitantes de Europa obtenían su sustento por medio del cultivo de la tierra, misma que respondía adecuadamente a las necesidades de las comunidades, comercializando los excedentes con otros feudos o señoríos, las condiciones de vida variaban de acuerdo al medio en que se encontraban. Existían grandes extensiones de tierras baldías, que con el transcurrir del tiempo fueron sujetas de cercamiento por terratenientes, para darlas posteriormente en arrendamiento. Otras tierras en cambio, se ocuparon por familias humildes, familias que fueron sujetas de poca o ninguna consideración en sus derechos. Los pequeños propietarios, cedían sus tierras por medios legislativos.

De igual manera se presentan cambios paralelos en la estructura de la sociedad, la población aumento de manera considerable, basta citar por ejemplo el caso de Gran Bretaña, que en el año de mil ochocientos, tenía una población de diez millones de habitantes y para el año de 1830 contaba con una población de dieciséis millones y medio, lo que represento un incremento del 65%.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Cfr. T. S. Asthon. Traducción de Francisco Cuevas Cancino, LA REVOLUCION INDUSTRIAL. Edit. F. C. E., México. 1954 P 11.

Gente que demandaba ser alimentada, se sostenía la tesis de que puesto que para cada par de manos existe una boca, entonces la expansión en el número de población conduciría a un aumento en la producción y a la vez de consumo.

Sin embargo, la realidad es que los feudos no tenían cabida para la población creciente y demandante, su presencia constituía un obstáculo para la utilización de las tierras, siendo desalojadas y pasar a ser protegidos por instituciones como las tarifas parroquiales, la de los labradores, la de los arrendatarios, etc., otros se amontonaron en terrenos baldíos y con el tiempo ellos y sus descendientes van a conformar la clase obrera.

Al mismo tiempo se presentó un rápido incremento del capital, el cual recayó en unas cuantas manos dada la desigual distribución de la riqueza. También aunado a lo anterior, nace la voluntad de emplear dichos capitales en forma productiva, por lo que se invierten para financiar inventos y así mejorar la producción. Una nueva economía industrial se desarrolló paralelamente a la economía tradicional, hasta entonces basada en parte agrícola y en una multitud de talleres agrupados en gremios.

Con la unión de los elementos tierra, capital y mano de obra, se presenta la Revolución Industrial. Bajo estos aspectos, la Revolución Industrial se convierte en un asunto no solo de tecnología sino también de economía (principalmente con la distribución de la riqueza), y poblacional. Los empresarios reúnen a los trabajadores en un solo lugar, aduciéndose que les daba cierta seguridad de empleo. La realidad fue que el trabajador

no solo se encontraba imposibilitado para trasladarse a otro lugar, sino que se convirtió en deudor de sus propios patrones, las reclamaciones a las cuales tenía derecho el prestamista se cubrían por medio de deducciones a los salarios futuros, y en ocasiones los hijos de los obreros trabajaban sin salario, como medio de cubrir la deuda.

Bajo el sistema de aprendizaje, muchos obreros recibían sus jornales no ya del patrón, sino de un obrero de categoría superior, quienes con frecuencia eran sus propios familiares. La historia de los aprendices de fábricas, es una de las más deprimentes que puedan narrarse en este periodo. Los niños (algunos no mayores de siete años), se veían obligados a trabajar hasta quince horas diarias, seis días por semana, por lo que se ha expresado: "... sus jóvenes vidas se empleaban en el mejor de los casos, dentro de una monotonía de un trabajo rutinario, en el peor, en un infierno de humana crueldad".<sup>33</sup>

Muchos obreros trabajaban a destajo, se les cubría una suma de dinero mínima, con el objeto de satisfacer sus necesidades, el sueldo, en caso de haberlos, se les cubría al cabo de periodos de seis a doce semanas. Se trabajaba seis días a la semana, a veces siete, ya que el descanso dominical por tradición religiosa no siempre se respetaba. El trabajo en si mismo es duro y penoso, a causa de la rusticidad de las primeras máquinas, inadaptadas para el hombre, y a la falta de dispositivos de seguridad.

La doctrina liberal fue defendida por los economistas de la época, ya que manifestaban que al cabo de cierto tiempo las tensiones deberían atenuarse y la distribución de los ingresos pasaría a ser más

---

<sup>33</sup> Ibidem. P.108.

equitativa. Los gobiernos se mostraron incapaces de ordenar los fenómenos económicos.

Ahora bien, desde un punto de vista estricto, los antecedentes históricos de la Inspección del Trabajo coinciden con el surgimiento de la Revolución Industrial, a fines del siglo XVIII, sin embargo en la América Colonial ya se habían presentado antecedentes de las visitas de inspección y normas de protección a los indígenas que laboraban en las minas (Véase supra cap. II. título 24, pagina 77).

La Inspección del Trabajo, surgió en Europa como consecuencia del impacto de la Revolución Industrial sobre la clase trabajadora, poco preparada para una industrialización implacable, realizada en un contexto de liberalismo económico absoluto. Los franceses pretenden dar el carácter de primer antecedente en materia, a la institución denominada "La Inspección Du Travail de Manufactures et des Fabriques", creado por el ministro Colber, el trece de agosto de mil seiscientos sesenta y nueve. Sin embargo Paul Durand y R. Jaussaud, en su obra "Traite de Droit du Travail", le niegan tal carácter ya que el referido organismo sólo perseguía el control de la producción industrial, mas no la protección de los trabajadores ni las condiciones de trabajo.<sup>34</sup>

Los gobiernos europeos se vieron en la necesidad de dictar normas protectoras para los trabajadores, tal es el caso de la Gran Bretaña en 1802, Alemania en 1837, Belgica en 1840 y Francia en 1941. En el Tratado de Versalles, concretamente su artículo 427 inciso 9, expresa: "cada Estado deberá organizar un servicio de inspección en el que participarán las

---

<sup>34</sup> Enciclopedia Juridica Omeba Op cit P. 54

mujeres, a fin de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores".<sup>35</sup> Principio que se encuentra incorporado en el Artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

## 2.1. Gran Bretaña.

Las deplorables condiciones de vida de los trabajadores en la Gran Bretaña, van a generar una creciente preocupación por la desgracia a la que se encontraban sometidos, principalmente los niños, por lo que es en este país en donde se adoptan las primeras medidas protectoras en el desempeño del trabajo.

Sir Robert Peel, en su carácter de congresista solicitó al parlamento, a instancias del médico de la entonces comunidad de Manchester Sir Thomas Persival, como una medida urgente la reglamentación del trabajo en las fabricas, expidiéndose el veintidós de junio de mil ochocientos dos la "Ley Sobre Salud y Moral de los Aprendices" (Moral and Heart Act), ley que limitó las horas de trabajo y fijó los niveles mínimos para la higiene y educación de los trabajadores.<sup>36</sup> El control de la referida ley quedó encomendada a comisiones benévolas que se encontraban agrupadas con personalidades locales, entre ellos figuraban eclesiásticos, jueces e industriales retirados de los negocios.

---

<sup>35</sup> Ibidem P. 56.

<sup>36</sup> Cfr. T. S. Asthón Op. cit. P 110.

Esta inspección tuvo el carácter de facultativa, para imponer sanciones con motivo de infracciones que llegaren a encontrar. Sin embargo la experiencia demostró que era inconveniente la función judicial de la inspección, por cuya razón se le retiraron las facultades judiciales. Esta ley resultó ser letra muerta ya que no se estableció un método satisfactorio para vigilar su aplicación.

En los años posteriores, se hicieron varios intentos para reglamentar el empleo de los niños en las fabricas textiles de algodón, con resultados poco satisfactorios tal es el caso de las leyes de mil ochocientos diecinueve y mil ochocientos veinticinco.

Es hasta el año de mil ochocientos treinta y tres, en que se introduce el sistema de inspección de fábricas con la "Ley Althorp", misma que estaba dirigida a las fábricas textiles de algodón, siendo el primer antecedente de vigilancia e inspección oficial de los centros de trabajo.<sup>37</sup> Esta ley debió parecer una innovación revolucionaria, ya que dispuso el nombramiento de funcionarios especialmente calificados, de rango social elevado y con una remuneración muy alta, cuya función era visitar regularmente las fabricas y asegurar la aplicación de las disposiciones de la ley.

En el año de mil ochocientos cuarenta y cuatro surge otra ley, que fijó el concepto moderno de la inspección del trabajo, dándole una naturaleza eminentemente administrativa, haciendo obligatorio las visitas a los centros de trabajo y fijando las facultades de que disponía el inspector del trabajo.

---

<sup>37</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba, Op. cit P. 54.

Actualmente varias autoridades se encargan de la aplicación de las disposiciones laborales, entre otras están: el Ministerio del Interior; el Ministerio de la Vivienda; el Ministerio de higiene y Servicios Sociales y el Ministerio del trabajo.

## **2.2. Alemania.**

En Alemania al igual que en otros países europeos, es desde finales del siglo XVIII, cuando los avances tecnológicos así como la sustitución del artesanado por el maquinismo y el desarrollo de la gran industria dieron lugar a la aparición del proletariado. La transición fue formando una serie de condiciones insatisfactorias, que trajeron como consecuencia la explotación de los trabajadores.

La creencia de que el libre juego de fuerzas conducía de por sí a una armonía de la vida económica, por lo que se instituye una libertad industrial y una libertad contractual. La relación de trabajo se configuró de un modo puramente individualista, que debería ser resultado del libre acuerdo entre el empleador y el empleado. Sin embargo el empresario obtuvo ventaja en cuanto a la configuración de las condiciones de trabajo, ya que podía elegir los laboriosos que más le convenían, atendiendo a las aptitudes y condiciones más baratas de trabajo, habiendo plena libertad de contratar y un excedente de mano de obra.

Esto condujo a una explotación del obrero; con jornadas de trabajo excesivas, salarios de hambre, protección insuficiente para cuidar su

salud y la presencia de los accidentes de trabajo. Presentándose una utilización desmedida del trabajo de las mujeres y de los niños.

Es significativo que en Prusia, se da un primer impulso para la creación de leyes protectoras, como lo constituye un informe del General Von Horn en mil ochocientos veintiocho, al manifestar que en los barrios fabriles "... a consecuencia del trabajo nocturno de los niños, no podían proporcionar ya más reclutas sanos y útiles para el servicio",<sup>38</sup>

Para combatir la supresión de estos abusos se adoptaron fundamentalmente dos caminos, la autodefensa de los trabajadores y la intervención del Estado.

Es en el año de mil ochocientos treinta y nueve cuando en Prusia se dicta una ley, misma que fijó una inspección facultativa y encargada a una comisión mixta, integrada por la policía e inspectores escolares. En el año de mil ochocientos cuarenta y nueve, las comisiones de inspección se reorganizan para quedar conformadas por eclesiásticos, médicos, representantes de los patronos y de los trabajadores.

Para mil ochocientos cincuenta y tres, se instituye la inspección obligatoria, la cual se encontraba encaminada sólo a la protección de los menores. En el año de mil ochocientos sesenta y nueve, se fija la inspección laboral obligatoria para el trabajo en general. Así nace esta Institución jurídica, misma que es complementada con la legislación de mil ochocientos noventa y uno, siendo esta la Ley Gewerbeordnung, ley que se le conoció

---

<sup>38</sup> HUEC, Alfred y H. C. Nipperdey, Traducido por Miguel Rodríguez Piñero Compendio de Derecho del Trabajo Ed. Revista de Derecho Privado. España 1963 P. 29.

como la Ley de Protección de los Trabajadores, quedando la aplicación de la misma a cada territorio y respaldada por las autoridades penales. En el año de mil novecientos tres, se expide la Ley de protección al Menor, y en mil novecientos once la Ley de Trabajo a Domicilio.

En la actualidad tal actividad está soportada en varias instituciones como lo son: Las Mutualidades Profesionales, siendo estos organismos mixtos encargados de elaborar directrices a observar en la industria de la construcción. El Consejo de Empresa, quien se encarga de la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, así como velar la aplicación de las normas laborales. La Confederación Alemana de Asociaciones de Empleadores, que proporciona información a los empresarios; El Instituto Federal para la Protección del Trabajo, quienes realizan cursos sobre cuestiones de seguridad en el trabajo y las obligaciones de los inspectores; y los Ministerios de Trabajo y Economía, que son las autoridades competentes para garantizar el respeto de las disposiciones legales.

### 2.3. Francia.

La aparición de los grandes establecimientos industriales que utilizaban procedimientos mecánicos, modificó las condiciones laborales imperantes, dando lugar a la aparición de los obreros industriales. Las nuevas formas de producción crearon una poderosa demanda de mano de obra, dando lugar a las grandes concentraciones humanas, ya que representaba una nueva forma de ganarse la vida, nuevas formas de trabajo. Estos trabajadores procedían primordialmente del campo, donde

residían de manera numerosa y carente de trabajo, aunado a esto la expulsión de muchos arrendatarios incrementó de manera considerable el desempleo rural, por lo que se ve en la necesidad de desplazarse a las ciudades en donde existían las fabricas que los contrataban.

Lo característico del trabajo en las fábricas es la jornada, que duraba desde que amanecía hasta que lo permitía la luz del día, posteriormente con la invención del alumbrado de gas, aquellas se incrementaron hasta tener una duración promedio de catorce horas.

El trabajo infantil representa uno de los capítulos de la Revolución Industrial, ya que desde muy corta edad son obligados a trabajar, ya por avaricia ya por la falta de dinero.

Jeorges Duvau nos dice: "... los padres desean que el hijo se gane la vida lo antes posible y ello resulta tanto más fácil cuanto que tienen su puesto en la organización industrial. ((Un niño de seis años puede devanar. A los ocho años puede entrar a una fabrica.)) Suponed dos, tres, cuatro niños entre los seis y los doce años "como alimentarlos con el salario de un solo hombre". Es preciso que ganen, que tengan su semanal lo mismo que el padre y la madre"<sup>39</sup>. Las mujeres al igual son sujetas de una explotación sistemática, laborando en la industria textil, metalúrgica, de cerámica e incluso en las minas, pasando a ser mayoría en muchas de las fabricas a mediados del siglo XVIII.

Ante los abusos de los que eran víctimas los obreros y principalmente las mujeres y los niños, se dictan las primeras leyes

---

<sup>39</sup> T. S. Asthón. Op. cit. P. 96.

protectoras. Francia es el primer país continental en el que se toman medidas. Por lo que en mil ochocientos treinta, la Sociedad Industrial Legrand propone la reglamentación del trabajo femenino e industrial, encontrando una fuerte oposición por parte de los liberales, por lo que se convierte en un primer precedente para la reglamentación del trabajo industrial.

En el año de mil ochocientos treinta y nueve, se publica una ordenanza que prohibía el ingreso a las fabricas a los menores de catorce años y se hacía obligatoria la frecuentación escolar. El veintidós de marzo de mil ochocientos cuarenta y uno, se concreta la protección de las mujeres y los niños, al restringirse el trabajo nocturno y la reducción de la jornada de trabajo según la edad del menor, sin embargo ante la falta de una vigilancia eficaz esta ley tuvo muy poca aplicación.

El diecinueve de mayo de mil ochocientos setenta y cuatro, se crea jurídicamente el cuerpo de inspección del trabajo, el cual en un principio se encontró encaminada a la protección de los menores y de las mujeres.

El servicio de inspección ha tenido un gran número de modificaciones, mismos que han quedado contempladas en el Código de Trabajo, Libro segundo. artículo noventa y tres y siguientes. El treinta y uno de octubre de mil novecientos cincuenta, se plasman las formas modernas de inspección. Por decreto del seis de diciembre de mil novecientos cincuenta y cuatro, se crea el Centro de Formación de los Inspectores del Trabajo.

El alcance de la institución en estudio, tuvo primeramente una actividad reducida a la legislación protectora del trabajo de los menores y las mujeres, presentando una ampliación de manera desproporcionada, hasta comprender establecimientos industriales, comerciales, artesanales y cooperativos, cualquiera que sea su naturaleza pública o privada, laica o religiosa, con un carácter lucrativo o de beneficencia. Esta extensión de control, en la actualidad abarca tanto a las leyes de carácter laboral, como a reglamentos y convenios colectivos de trabajo.

En nuestros días los inspectores del trabajo tienen una política para convencer y educar a los empleadores y trabajadores, para que cumplan con las disposiciones laborales y no el de sancionar a los responsables, por lo que recurren a la distribución de informaciones fáciles de comprender, así como a las relaciones directas y actividades de enseñanza.

#### 2.4. En América

Con motivo de las conquistas que se fueron dando desde el descubrimiento del continente Americano, fue necesario para los nuevos gobiernos, se fuese despachando cédulas, provisiones, ordenanzas y otras instituciones conforme a las circunstancias.

Este cúmulo de disposiciones son las que rigieron las vidas de los habitantes de las colonias que de manera muy aislada hicieron referencia a la institución jurídica que nos ocupa.

La primera conferencia del trabajo entre los Estados de América, miembros de la Organización Internacional del Trabajo, se celebró en Santiago de Chile en el año de mil novecientos treinta y seis, en la que se estableció una recomendación referente a los principios generales para la organización de servicios de inspección, destinada a asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores, con servicios de entidades autónomos y adecuados.

En el año de mil novecientos treinta y nueve, en la Habana Cuba, se reunió la segunda conferencia de los Estados Americanos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, en la que no se adoptó ninguna resolución en materia, ya que se manifestó que se abordarían para las sesiones de mil novecientos cuarenta, quedando incluido dentro del temario a la Inspección del Trabajo, misma que no se realizó debido a la presencia de la Segunda Guerra Mundial. En la tercera conferencia, celebrada en México en el año de mil novecientos cuarenta y seis, se ratificó la recomendación 123, relativa a la Inspección del Trabajo, contemplándose además una mayor competencia técnica, moralidad e imparcialidad en el personal, así como extender el servicio al trabajo rural.

El tema en estudio en América, afronta una serie de problemas principalmente en América Latina, unos que son generales para dichos países y otros que son particulares de cada país. Entre los problemas generales podemos señalar a la vastedad territorial y dispersión de la población; comunicaciones inadecuadas; inestabilidad política; pobreza en grandes dimensiones; organización federal y su división jurisdiccional entre gobiernos federales y estatales; predominio de empresas pequeñas y muy diseminadas; falta de:

- a) recursos económicos;
- b) funcionarios permanentes; y,
- c) organizaciones obreras y patronales autónomas.

Entre los problemas individuales que padece algún país podemos citar el caso de Cuba, en donde los inspectores además de la labor propia de su cargo, asisten a los juzgados correccionales, a las asambleas de sindicatos, o concurren a las diligencias de desahogo de pruebas en caso de un despido.

En Venezuela, los inspectores del trabajo tienen a su cargo la aplicación de otras leyes de carácter social

## 2.5. Argentina.

En este país el tema en desarrollo presenta sus inicios en el año de mil novecientos doce, al crearse el Departamento Nacional del Trabajo, con la Ley 8999, teniendo como una de sus divisiones la de Inspección y Vigilancia, estableciendo un régimen de control directo y permanente, para velar por el cumplimiento de las leyes relativas al trabajo, con facultades para ingresar a los centros de trabajo inclusive por medio del allanamiento, la inspección y vigilancia de las agencias de colocación de particulares. En el año de mil novecientos cuarenta y tres, el referido departamento, paso a formar parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión, desarrollando la actividad en comento, la Dirección de Policía del Trabajo.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Cfr. Enciclopedia Jurídica Omcba Op. Cit. P. 55

Paralelamente, en las provincias, se crean departamentos del trabajo autónomos, pero al crearse la Secretaría del Trabajo y Previsión, van a depender de esta, convirtiéndose en Delegaciones regionales de la Secretaría. Por publicación del decreto número 12.333/47, se crea la Dirección General de Contralor y Policía Sanitaria del Trabajo, facultándose a esta última la inspección de la seguridad e higiene.

En el año de mil novecientos cuarenta y nueve se crean órganos especiales, con la Ley 13.591, entre ellas la Dirección Nacional del Servicio de Empleo, misma que se le encomendó entre otras actividades: las funciones de inspección y vigilancia de espectáculos artísticos en vivo, así como el trabajo que desarrolla el personal doméstico.<sup>41</sup>

Otro organismo creado fue la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, por los decretos 14538/44 y 6648/45, a la que se le encomendó la actividad de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales que regulaban el trabajo de los menores de dieciocho años y hasta los catorce años. Sin embargo, con la creación del Consejo Nacional de Educación Técnica, en el año de mil novecientos cincuenta y nueve, por la Ley número 15240, la actividad inspectiva de los menores trabajadores, pasó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, llevando a cabo esta actividad por conducto de la Dirección de Policía del Trabajo, en la capital y territorios federales; la función inspectiva en las provincias quedó encomendada a la Dirección Nacional de Delegaciones Regionales.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Cfr. *Ibidem*. P. 58

<sup>42</sup> Cfr *Idem*.

La jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo que se refiere a los servicios de inspección y de policía, se ve reducida a través de la Ley 5205/57, quedando limitada a la capital del país y territorios federales, desarrollándose la aplicación de las disposiciones del trabajo en estos últimos, por conducto de las delegaciones regionales. Como consecuencia cada provincia fue creando sus propios organismos de vigilancia, así como reglamentando el funcionamiento de los servicios inspectivos pero siguiendo el mismo lineamiento del orden nacional.<sup>43</sup>

El control de la Inspección del Trabajo limitada en su origen a la industria y al comercio, se fue ampliando hasta abarcar tareas artísticas, explotaciones rurales, servicio domestico, trabajo a domicilio, trabajadores agrícolas ganaderas y mineras, así como personal del transporte.

La actividad sancionadora que resulta como consecuencia del control ejercido por los inspectores del trabajo, se encuentra prevista en la Ley 11.570, artículo segundo, misma que procede cuando el funcionario se percata directamente o por denuncia que realice un tercero.

En la ciudad de Buenos Aires, el régimen de inspección y vigilancia se encuentra concentrado en la Dirección General de Policía del Trabajo, dependiente del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Las bases de la organización y facultades de la actividad Inspectiva, se encuentran en la Ley 11570, la cual se encuentra integrada por tres ramas siendo estas: La inspección general, que se encarga del control y vigilancia de todas las actividades laborales desempeñadas en la

---

<sup>43</sup> Cfr. *Ibidem*. P. 59.

capital; La inspección del trabajo a domicilio, que se ejerce en la misma jurisdicción; Y la inspección de higiene y seguridad del trabajo y que se realiza en el ámbito nacional.<sup>44</sup>

Por la forma en que se encuentra constituido el país, representa un obstáculo lograr la unificación y coordinación apropiadas al tema en estudio, ya que se ha otorgado competencia a las provincias en sus leyes locales, mismas que difieren considerablemente en todo el territorio Nacional.

## **2.6. Estados Unidos de Norteamérica.**

Los primeros servicios inspectivos fueron creados en los países alcanzados por la Revolución Industrial y posteriormente continuar en aquellos otros que se alistaron en la vía de la industrialización y el desenvolvimiento económico. Sin embargo en los Estados Unidos de Norteamérica se va a presentar como primer antecedente y es el registrado en la ciudad de Nueva York en el año de mil ochocientos ochenta y seis.

En este país, se presenta un obstáculo para la realización de la inspección del trabajo, ya que la aplicación de las leyes laborales varían considerablemente en todo el territorio nacional.

Es en fechas muy recientes en que se ha implantado una legislación federal del trabajo, ya que con excepción de la Ley Walsh-Haley,

---

<sup>44</sup> Cfr. Idem.

la cual regula las condiciones que deben observar las empresas que ejecutan obras en contratos públicos por cuenta del gobierno federal, es hasta el año de mil novecientos treinta y ocho en que se promulga la Ley de Normas Equitativas de Trabajo, la cual reglamentaba entre otros rubros: la duración del trabajo, salario mínimo y el empleo de los trabajadores menores de edad, esto en las empresas dedicadas al comercio interestatal.

Con posterioridad se han promulgado otras leyes relativas a la función inspectiva, entre las cuales tenemos: la Ley Sobre Comercio Interestatal; la Ley sobre Horas de Servicio; la Ley Sobre Inspección de Calderas; la Ley Sobre la Aviación Federal; la Ley Sobre el Transporte de Explosivos y Otros Artículos Peligrosos; la Ley Adamson Sobre el Horario de Ocho Horas; la Ley Sobre Seguridad en las Minas de Carbón; la Ley Sobre Normas Equitativas de Trabajo y la Ley Sobre Contratos Públicos.

Por lo que se refiere a la vigilancia en el cumplimiento de las leyes laborales, en el ámbito federal, se encuentra a cargo del Departamentos Federal del Trabajo, el cual ha venido esforzándose intensamente durante los últimos años por lograr una uniformidad en la administración y aplicación de las normas de trabajo, para lo cual ha dividido al país en trece regiones, mismas que se encuentran bajo la supervisión de un director general, cabe mencionar que el ámbito federal se establece en función de que el comercio o la industria que se realice sea interestatal.

Sin embargo, la inspección laboral federal es realizada por distintas autoridades entre las cuales sobresalen: la Oficina de Minas de los Estados Unidos; la Comisión de Comercio Interestatal; la Agencia Federal

de Aviación y la Junta Aeronáutica Civil. Asimismo se han negociado arreglos de colaboración con los departamentos de algunos Estados, a efecto de que sean los responsables de vigilar la aplicación de la inspección federal del trabajo, a la efectuada por sus respectivos servicios de inspección local.

En los últimos años el Departamento Federal del Trabajo, ha tratado de asegurar una uniformidad en cuanto al nivel de eficiencia, mediante la creación de métodos específicos para la inspección del trabajo, sustentada en la educación y la cooperación.

## 2.7. México.

Las Leyes de Indias otorgadas por Isabel la Católica para proteger al indígena, fueron disposiciones con un hondo sentido humanitario, que actuaron como mediadores del poder real entre el despotismo del conquistador y la debilidad del indígena avasallado, reconociéndole en ellas la calidad de personas.

Entre las disposiciones dictadas durante la época del virreinato, muchas estuvieron encaminadas a la protección de los indígenas, entre ellas destacan las que hablaban sobre la jornada máxima, la efectividad del salario, seguridad e higiene del trabajo en las minas y la carga máxima que debían soportar.

Con la aplicación de las Leyes de Burgos (al igual conocidas como ordenanzas de diciembre de 1512)<sup>45</sup>, se van a establecer una serie de

---

<sup>45</sup> RAMIREZ REYNOSO, Braulio. La Inspección del Trabajo en México F.C.E. México. 1983

visitadores, los cuales tenían como función la vigilancia en el cumplimiento de lo relativo al trato a los indígenas y el pago de los salarios, tal es el caso de la cédula de Don Felipe IV, expedida en Madrid el 11 de junio de 1621 que disponía: "Porque el mejor remedio de los daños, que reciben los indios de obrajes consiste en la visita de la tierra, los oidores, que a ella salieren, la hagan con mucho cuidado, sin respetar temporales de personas poderosas, y todos los otros dones de amor, temor, o interés, sólo por el servicio de dios nuestro señor, bien y desagravio de los Indios, buena excepción de lo que esta mandado, y remedien cualquier daño y perjuicio, que recibieren los indios, pues reconociéndolo por vista de ojos, visitando cada obraje, y allándose presentes al tiempo de la visita, podrán remediar lo malo y mejorar lo que más convenga, y cualquier descuido, omisión o falta, que en esto hubiere, ser culpa y cargo contra los oidores en sus residencias y visitas.(sic) ...".<sup>46</sup>

Dentro del régimen del virreinato, el trabajo fue desarrollado por el indígena esclavo, mismo que empieza a ser sustituido a mediados del siglo XVI, pasando a ser cubierto por la encomienda, dada la abundancia de mano de obra de los indígenas.

A Partir de mil seiscientos noventa la encomienda inició su decadencia como sistema de trabajo y se inicia el trabajo asalariado, principalmente en las minas. Sin embargo, existieron otras formas de realizar el trabajo, tal es el caso del repartimiento (cuatequil), el cual consistía en sacar a los indígenas de su lugar de origen y llevarlos a trabajar a las minas y los campos, tardando en regresar a su hogar hasta por

---

<sup>46</sup> CUE Canovas Agustín, Historia Social y Económica de México. Ed Trillas Vigésima Quinta Reimpresión. México. 1985 P 84

semanas. Desde el siglo XVI, había estado surgiendo el trabajo a jornal, mismo que fue creciendo rápidamente motivado por el repartimiento de tierras por motivo de deudas.

Salvo los antecedentes laborales aislados, durante el virreinato no existió un Derecho del Trabajo, ya que se continuaron aplicando las disposiciones del Derecho Español, como las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

La organización laboral durante el virreinato estuvo sustentada en los gremios, hasta el año de 1813 fecha en la que se otorgó la libertad de trabajo sin necesidad de ingresar a un gremio.

Al ser derrocado el presidente Don Antonio López de Santa Ana, se convocó al pueblo de México para que eligiese miembros al Congreso Constituyente, el cual se reunió en la Ciudad de México en los años de 1856 y principios de 1857, discutiendo y aprobando el articulado que integró a la Constitución promulgada el 5 de febrero del último año citado. Sobresale en materia laboral, el contenido de los artículos 4o, 5o y 9o, que atendían a la libertad de profesión, industria y trabajo, bajo el principio de que Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin justa retribución y sin pleno consentimiento.

Este Congreso no trató los problemas sociales de manera amplia, por ser dichos constituyentes, defensores del individualismo y la influencia de la Escuela Económica Liberal. Sin embargo la situación de los trabajadores en los obrajes resultó desfavorable, de ello nos habla el Barón de Humboldt, a principios del siglo XIX cuando se refirió: " Sorprende

desagradablemente al viajero que visita aquellos talleres..., sino más aún la insalubridad de obrador y el maltrato que se da a los trabajadores. Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar un jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel: las puertas son dobles, están constantemente cerradas".<sup>47</sup>

En la época del Virreinato las organizaciones en México reflejaban una gran identificación con las organizaciones europeas, y las leyes de indias contenían diversas disposiciones que regulaban, de alguna manera, las jornadas de trabajo, el salario y su pago en efectivo, así como diversas prohibiciones que tendían a proteger a los indígenas.

### 2.7.1. Periodo Preconstitucional.

La Constitución de 1857, recogió los principios fundamentales del liberalismo político y económico, situación que determinó que el Estado no debía intervenir en la vida económica, por lo que las relaciones laborales se regularon de conformidad a la voluntad de las partes, razón por la cual a inicios del siglo XIX, México tenía una regulación jurídica laboral más atrasada que en la época del Virreinato. Se presentan como los primeros casos aislados orientados a proteger a los trabajadores, la Ley de José Vicente Villada, del 30 de abril de 1904, en el Estado de México y la Ley del General Bernardo Reyes, del 9 de noviembre de 1906, en el Estado de Nuevo

---

<sup>47</sup> Ibidem P. 89

León, constituyendo el origen de la reglamentación jurídica del trabajo, en la que se sustituía la teoría civil de la culpa por la del riesgo profesional.

Derivado de las crisis laborales fomentadas por la reelección del General Porfirio Díaz, que se materializaban en paros y protestas por parte de los trabajadores, en las diferentes ramas de la incipiente industria del país, el 22 de septiembre de 1911, se presenta ante la Cámara de Diputados, un proyecto de decreto para crear el Departamento del Trabajo, el cual se le encomendó como función el de dar a conocer todos los datos relativos al factor trabajo.

Sin embargo dicho proyecto no fue discutido por la Cámara de Diputados. Es hasta el 30 de octubre de 1911, durante la gestión presidencial de don Francisco y Madero, en que se iniciaron los debates, los cuales concluyeron con la aprobación del proyecto y la creación del Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

El referido Departamento quedó encargado de ordenar y publicar datos e informes relacionados con el trabajo, en todo el territorio nacional; servir como intermediario y procurar el arreglo equitativo entre trabajadores y empresarios; así como el de proporcionar el transporte de los obreros a los lugares donde fueron contratados, entre otros aspectos.

Con el ascenso al poder por parte de Victoriano Huerta, este presenta una iniciativa de reformas a diversas leyes, entre ellas la del 13 de diciembre de 1911, en virtud de la cual se crea la Secretaría de Industria y Comercio y el Departamento del Trabajo.

Es en el Estado de Jalisco con la Ley de Manuel M. Diegez, el 2 de septiembre de 1914, en la que se contempló diversas prestaciones que se le debían otorgar al obrero, instituyendo para su vigilancia el sistema de denuncia pública, constituyendo una forma diferente de vigilancia de la ley. El 28 de diciembre de 1915, entró en vigor una nueva legislación laboral, en el que se estableció el sistema de queja en el caso de existir posibles violaciones laborales.

El sistema de inspección del trabajo se inicia en la legislación mexicana, con la promulgación de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, conocida como la Ley de Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914. La referida ley en sus artículos 10 y 11, facultaba al gobernador para nombrar el número de inspectores que fueran necesarios para la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones laborales. Por su parte el artículo 16, fijaba como multa de 50 a 500 pesos, o arresto de 8 a 30 días, para los infractores, que se duplicaban en caso de reincidencia.<sup>48</sup>

La Ley del Estado de Yucatán, dictada el 14 de mayo de 1915, completada por la del 17 de diciembre del mismo año, constituye un nuevo antecedente de la inspección del trabajo. En efecto, por virtud del artículo 20 de la primera de las citadas establecía: ... Además de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje, que harán efectiva esta ley, se instituye el Departamento del trabajo, que se ocupa de laborar por el perfeccionamiento de esta Ley, suministrar información de los asuntos industriales, coleccionar estadísticas, estudiar el problema de emigración y

---

<sup>48</sup> CORDOVA CERVANTES, Luis Antonio. La Evolución Constitucional en el Estado de Veracruz. Llave. T. I. Edit. Gobierno del Estado de Veracruz México 1968

colonización, administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el gobierno del Estado, efectuar la construcción de casas para obreros, procurar el seguro sobre accidentes y vigilar que las compañías que se formen no exploten abusivamente la necesidad pública, reglamentar y vigilar la Sociedad Mutualista del Estado. El antecedente no resulta del todo claro respecto de la existencia de la institución en estudio, pero un somero análisis nos lleva a la conclusión de la existencia de un cuerpo de funcionarios que ejercitaran dichas actividades.

El 27 de octubre de 1916, en el Estado de Coahuila, se expide una Ley del Trabajo, en virtud de la cual se creaba la sección de trabajo, en la que participaban inspectores, quienes en unión de los presidentes municipales debían vigilar el cumplimiento de las disposiciones laborales.

Las primeras disposiciones protectoras de los trabajadores y hasta la expedición de varias leyes, se debieron a gobernadores surgidos de la Revolución.

### **2.7.2. Periodo Constitucional.**

El proyecto de Constitución contemplaba en su artículo 73 fracción X, la facultad al Congreso de la Unión para legislar en todo el país en materia laboral. Sin embargo, los constituyentes cambiaron de opinión, ya que consideraron que tal facultad se oponía al sistema federal, y la certeza de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y necesitaban una medida legal distinta, razón por la cual cada entidad federativa, se encontró en la facultad de expedir sus propias leyes del

trabajo, fundadas en las necesidades de cada región pero sin contravenir a las bases establecidas en la Ley Fundamental.

Las entidades federativas por conducto de sus poderes legislativos estatales, expidieron sus respectivas leyes locales, dentro del período de 1918 a 1928, siendo la primera la del 14 de enero de 1918 en el Estado de Veracruz, la cual sirvió de modelo para leyes posteriores de otras entidades federativas.

Por publicación realizada el 18 de enero de 1918, se establecieron disposiciones que regulaban el funcionamiento de las dependencias de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, quedando a cargo de la Dirección del Trabajo la responsabilidad de vigilar la aplicación y observancia de las normas laborales.<sup>49</sup>

Para que desempeñara mejor sus atribuciones, durante la presidencia del General Plutarco Elias Calles, se reestructuró la Dirección del trabajo, asignándose a una unidad administrativa la función de la inspección laboral.

Durante los años de 1926 y 1927, se ve la necesidad de federalizar las disposiciones de carácter laboral, para ello la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, emitió diversas circulares, las cuales sirvieron como antecedente para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La primera circular de fecha 23 de abril de 1926, hacía del conocimiento a los gobernadores de las entidades federativas, que la

---

<sup>49</sup> Cfr. Foro Laboral Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico. N.º. 4. México, 1964. P. 27.

Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, era competente para atender los conflictos entre patrones y trabajadores de los ferrocarriles; lo anterior en virtud de las controversias que se presentaron y que llegaron a alterar el orden público, por lo que se consideró necesaria la intervención del Ejecutivo Federal.<sup>50</sup>

La de fecha 10 de marzo de 1927, facultaba a la aludida Secretaría, para intervenir en la resolución de conflictos de índole laboral y en materia de minería y petróleo.<sup>51</sup>

La del 15 de marzo de 1927, facultó a la Secretaria de industria, Comercio y Trabajo, para intervenir en los conflictos que se suscitarán entre los sujetos de la relación laboral en materia textil. Y que amplió las facultades de las autoridades federales del trabajo, ya que otorgaron atribuciones para intervenir en conflictos que afectaran a dos o más entidades federativas, con el objeto de evitar conflictos entre autoridades del trabajo estatales, logrando con esto que una sola autoridad se avocara a la solución del problema.<sup>52</sup>

El 15 de noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación, convocó a una asamblea obrero-patronal y les presentó un proyecto del Código Federal del Trabajo, constituyendo un antecedente de la Ley de la materia de 1931. Por su parte la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un proyecto de código laboral, en el que ya se utilizó el

---

<sup>50</sup> Idem

<sup>51</sup> Ibidem P. 28.

<sup>52</sup> Idem.

término ley, mismo que fue remitido al Congreso de la Unión, siendo aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Durante los debates realizados en la Cámara de Diputados, se acordó suprimir la última parte del artículo 400, ya que en el mismo se facultaba a los inspectores del trabajo para hacer a las partes cuantas gestiones creyeran convenientes esto como previsión de conflictos, ya que se consideró que podía crear una fuente de abusos en la práctica por parte de los inspectores, en virtud de que se salían de su papel de simples vigilantes de las leyes.

Por decreto del 30 de noviembre de 1932, bajo la presidencia de Don Abelardo L. Rodríguez, se crea el Departamento del Trabajo como un órgano autónomo centralizado del Gobierno Federal, teniendo dentro de su estructura orgánica, una oficina denominada de Inspección y Comisión Consultivas.

El 31 de diciembre de 1940, se publica en el Diario Oficial de la Federación, que el Departamento del Trabajo se convertía en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por publicación del Reglamento Interior de la aludida Secretaría, el 9 de abril de 1941, se crea el Departamento de Inspección.<sup>53</sup>

La Ley de la Materia de mil novecientos treinta y uno, que en el espacio de los artículos 402 al 406, delineó las facultades y obligaciones, así como la competencia de los funcionarios que llevaron a cabo la alta

---

<sup>53</sup> Guzmán Guerrero Josué La Ley Federal del Trabajo y las Autoridades Laborales Edit. Popular de los Trabajadores México 1981 P 169 y 170.

función de vigilar el cumplimiento de las normas que arrancaban de los derechos sociales contenidos en el artículo 123. La referida estaba dividida en once Títulos, y en su capítulo VII, denominado "De los Inspectores del Trabajo" hace la distinción entre competencia local y federal, así como la encomienda del servidor público de cuidar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones sobre higiene y seguridad, y las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos en estos renglones. Así como disposiciones que prohibían el trabajo nocturno para mujeres y trabajadores.<sup>54</sup>

Un poco tarde quizá, tomando en cuenta la relevante función de que es depositaria, el tres de noviembre de mil novecientos treinta y cuatro, se publicó el Reglamento correspondiente. Cabe aclarar que algunas entidades federativas tampoco actuaron con la celeridad debida para hacer las adecuaciones a sus respectivas legislaciones, puesto que la adición de la Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional que delimitó la órbita federal se realizó el dieciocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y dos.

### 2.7.3. Nuestros Días.

Las épocas heroica y de tolerancia, en la lucha por el reconocimiento de las instituciones que surgieron por el avance tecnológico del maquinismo, del avance sociológico del empleador y el trabajador, así como la intervención del Estado como representante e la sociedad, permitió la consolidación de la Inspección del Trabajo.

---

<sup>54</sup> Ley Federal del Trabajo. Sexta edición. Ed. Información Aduanera de México, S A , México 1960, P 402 y 403.

El ocho de abril de mil novecientos setenta, se crea la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, asignándosele las funciones que actualmente tiene, conjuntamente con los diversos Departamentos que la integran, para efectuar inspecciones relativas a condiciones de trabajo, higiene del trabajo y seguridad industrial. En mil novecientos setenta y seis, mediante un acuerdo interno se reestructura la Dirección en comento, para integrarse nuevamente como un solo cuerpo, esquema que prevalece hasta la fecha.

La Ley Federal del Trabajo de mil novecientos setenta, reformada en su vertiente procesal en los últimos días de mil novecientos setenta y nueve, recoge el ámbito administrativo a la inspección laboral, al ingresarla en el rubro de autoridades del trabajo.

El Reglamento Interior de la Secretaría del ramo, expedido el treinta de junio de mil novecientos noventa y ocho, detalla en veintitrés fracciones las funciones a desarrollar por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Asimismo, en fecha veintiuno de enero de mil novecientos noventa y siete, se expidió el Reglamento General de Seguridad Higiene y Medio Ambiente del Trabajo, mismo que se integra de 168 artículos, el cual tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades el trabajo, tendientes a lograr que la prestación

del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad e higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores (cfr).<sup>55</sup>

Con fecha diecinueve de enero de mil novecientos noventa y ocho, se expidió la modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-STPS-1993, seguridad, colores y su aplicación para quedar como NOM-026-STPS-1997, Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos fluidos conducidos en tuberías.

El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, es publicado en fecha seis de julio de mil novecientos noventa y ocho, reglamento que viene a sustituir al Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. .

En párrafos precedentes, hemos ubicado al servicio de inspección laboral, como una de las manifestaciones del estado de derecho, como una institución administrativa del Derecho del Trabajo.

En el nivel bibliográfico podemos ver claramente reflejado el estado actual de una institución con una encomienda social tan importante.

El servicio de inspección laboral, en tanto que acto de la administración pública, e inmerso en un mundo de creciente tecnificación, debe calificarse más en el trabajo y por el trabajo.

---

<sup>55</sup> Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Tomo DXX, No 14. 21 de enero de 1997. P. 30 a la 52 .

## CAPITULO TERCERO.

### MARCO JURIDICO.

#### 3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Mexicana de mil novecientos diecisiete, conjuga los principios del liberalismo clásico traducidos en las garantías individuales y pertenecientes a los derechos naturales del hombre con las garantías sociales.

El Maestro Alberto Trueba Urbina señala que "La innovación trascendental en el sistema constitucional del mundo inicia con la Constitución Mexicana de 1917, que rompió viejos moldes políticos y creó principios sociales en sus textos; así nació un nuevo derecho social de integración, protector y reivindicatorio de los trabajadores, obreros y campesinos, económicamente débiles, que difiere radicalmente del derecho público y del derecho privado. Ese nuevo derecho positivo se manifiesta en las normas de nuestros artículos 27 y 123, constituyendo el derecho agrario y el derecho del trabajo y de la previsión social, partes integrantes del derecho social".<sup>56</sup>

Del contenido del artículo 123 Constitucional, no se contempla a la inspección del trabajo, como una función encomendada al Estado para

---

<sup>56</sup> TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo Tomo I 2ª Ed Porrua, 1979 P 15.

vigilar el cumplimiento de las disposiciones de carácter laboral. Sin embargo, su existencia desde el punto de vista jurídico y administrativa, es lógica y unida a las propias finalidades que persigue la disposición constitucional.

Sobre el particular el Maestro Mario de la Cueva expresa "Nadie ha discutido la constitucionalidad de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo y podemos decir que la institución deriva de la naturaleza del Derecho del Trabajo, ya que todo el artículo 123 supone su existencia, en especial las normas que se ocupan de la protección de las mujeres y los menores, la higiene, la salubridad y la prevención de infortunios del trabajo".<sup>57</sup>

La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, mantiene los postulados que le fijaron los constituyentes, con una tendencia social, anteponiendo los intereses de los grupos sociales a la de las personas aisladas.

### **3.1. Ley Federal del Trabajo.**

El Derecho como norma reguladora de las relaciones sociales, es esencia, variable, del mismo modo que no permanece estático la realidad en que se desenvuelve. Este carácter dinámico de la regla jurídica, se acentúa tratándose de las ramas jurídicas como el Derecho Laboral, en donde se hace patente la necesidad de actualizar las normas tutelares de los

---

<sup>57</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Séptima Edición. Porrúa México. P 880, 1966.

intereses de los trabajadores, para hacer frente de manera adecuada a las situaciones cambiantes que presentan los factores de la producción.

Derivado de los antecedentes históricos, sociales y jurídicos, a la que se suma su antecedente de 1931, emana nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

Manifiesta el Maestro de la Cueva "Que la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. Precisamente porque la ley del trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su consulta y discusión pública con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patrones y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo y en general, con los representantes de los intereses nacionales, constituyen una autentica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producir una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titulares únicos de la soberanía y de todos los poderes públicos".<sup>58</sup>

La Ley Federal del Trabajo actual, misma que fue publicada el primero de abril de mil novecientos setenta, establece en el título once, capítulo quinto, de manera especial a la figura jurídica de la Inspección del Trabajo.

---

<sup>58</sup> DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Porrúa. México 1985 P 56

Pero ciertamente el cúmulo de disposiciones contenidas en la Ley de la materia, relativas a la función inspectiva, concierne fundamentalmente a darle efectividad al cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en el código laboral. y es en realidad, que capítulos tan relevantes como lo es el de la protección al trabajo de menores, de las mujeres y, a domicilio, carecen de efectividad sin una intervención eficiente de la Inspección del Trabajo; Así vemos que las normas relativas a esos rubros, van acompañadas de disposiciones correlativas para la inspección.

El capítulo V de la ley laboral, se integra de once artículos, que se encuentran enumerados del 540 al 550, mismos que contemplan al tema en desarrollo tales como el sujeto activo, deberes, obligaciones, atribuciones y prohibiciones de los inspectores y los requisitos para desempeñar su cargo. Además en otras disposiciones jurídicas sé preveen diversas actividades que debe desarrollar el activo de la inspección.

Con relación a los requisitos que debe reunir el funcionario laboral, es de manifestar que una persona que haya concluido con sus estudios de educación secundaria, difícilmente podrá tener conocimientos de derecho laboral y seguridad social, trayendo como consecuencia una deficiencia en la actividad a desarrollar.

Los hechos certificados por los funcionarios laborales en las actas inspectivas, que en el desempeño de sus actividades levantan, hace prueba plena, bastando la firma del inspector para que tengan pleno valor Jurídico, salvo que se demuestre que lo asentado en ellas es falso.

### 3.2. El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por violaciones a la Legislación Laboral.

El Estado mexicano tiene el ineludible e intransferible deber de vigilar el cumplimiento de las disposiciones del trabajo, sean las contenidas en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo o cualquier otra disposición que regule las relaciones laborales.

Sobre estas bases, a últimas fechas se ha sometido a una revisión a la normatividad laboral aplicable a la inspección del trabajo, trayendo como consecuencia, el que se hayan expedido nuevos Reglamentos, como lo son el Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente del Trabajo, el veintiuno de enero de mil novecientos noventa y siete; el Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de fecha treinta de junio de mil novecientos noventa y ocho y a ultimas fechas el General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Este viene a sustituir al Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, el cual era objeto de estudio del presente trabajo, sin embargo procederemos a estudiar aquel.

Ejerciendo las facultades contenidas en nuestra carta magna, el Ejecutivo Federal, con fecha seis de julio de 1998, expidió el Reglamento regulatorio de la Inspección del Trabajo, el cual se integra por cuarenta y dos artículos, en tres Títulos de los cuales, el primero, se refiere a las disposiciones generales, con un capítulo único, el cual ampara su ámbito de aplicación y los principios generales; el segundo denominado De las Visitas de inspección, comprende tres capítulos siendo estos: De los Inspectores del Trabajo; De la Practica de las Inspecciones; y De la Responsabilidad y

Sanciones de los Inspectores, respectivamente; el tercero denominado Del Procedimiento Administrativo para la Aplicación de Sanciones, se integra de cuatro capítulos siendo estos: De la Iniciación del Procedimiento; De la Substanciación del Procedimiento; De las Resoluciones; y, De los Medios de Impugnación.

Además cuenta con cinco artículos transitorios, los cuales consignan que el referido Reglamento entró en vigor a los treinta días naturales siguientes a su publicación; Abrogan el anterior Reglamento de Inspección Federal del Trabajo y el Reglamento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo; Se derogan las disposiciones reglamentarias, acuerdos, instructivos, circulares y demás disposiciones que contravengan al nuevo reglamento; La adecuación por parte de las autoridades del trabajo de jurisdicción local, de los programas, sistemas, procedimientos de inspección y sanciones; y la opción para acogerse al anterior o nuevo reglamento, si existe un procedimiento administrativo vigente a la fecha de su publicación.

Entre los aspectos sobresalientes que se desprenden del nuevo ordenamiento se encuentran los siguientes:

Se establece como autoridades aplicatorias a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a las autoridades estatales en sus respectivas competencias.

Se dan las definiciones de ley, Normas Oficiales Mexicanas, autoridades del trabajo e inspector.

Se establecen padrones de centros de trabajo, para facilitar la realización de las visitas inspectivas.

Los activos podrán brindar asesoría y orientación a trabajadores y patrones sin incurrir en revelación de secretos.

Para la práctica de inspecciones en el lugar de su adscripción, la autoridad podrá designar libremente a inspectores en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, fondo nacional para el consumo de los trabajadores, generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, trabajos en minas, cuando se trate de alguna rama específica de la producción.

Se convierten en objeto de inspección, los centros de trabajo y los lugares dedicados a la colocación de trabajadores sin importar el nombre que adopten.

El plazo para realizar inspecciones del tipo periódicas, se realiza cada doce meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse.

La comprobación del cumplimiento de las obligaciones que tiene el patrón, los podrá probar por medio de formularios, exámenes o adiestramientos.

Las empresas podrán acreditar el cumplimiento de las normas oficiales mexicanas, mediante dictámenes de evaluación expedidos por unidades de verificación, laboratorios u organismos de certificación, aprobados conforme a la Ley de Metrología y Normalización.

El patrón se encuentra en posibilidad de corroborar telefónicamente, la autenticidad de la orden de visita y del inspector. Resulta una novedad, que afirma la certeza de la inspección, el que el reglamento dote de un medio de corroboración de la existencia de la orden de visita.

La empresa debe otorgar facilidades para la realización de la actividad en comento, y de la cual se levantará acta circunstanciada. En caso de oposición por parte del patrón, el funcionario levantará acta debiendo dar vista al Ministerio Público, previo acuerdo de su titular.

En materia de seguridad e higiene, el inspector podrá sugerir la adopción de aplicación inmediata para evitar riesgos de trabajo y podrá proponer a la Secretaría la clausura parcial o total del centro de trabajo.

Recibida el acta de inspección por parte de la autoridad del trabajo, procederá a su valoración y calificación.

En caso de existir alguna violación a la normatividad, se emplazará al patrón, para que oponga las defensas y excepciones, así mismo para que ofrezca pruebas en las que se harán constar presuntas violaciones a las disposiciones laborales.

Las resoluciones que se dicten, deberán tener la forma de una sentencia definitiva, debiendo estar fundadas y motivadas.

El emplazamiento para comparecer al procedimiento deberá mencionar, entre otros, la fecha de la inspección; las circunstancias o hechos que se estimen violatorios, así como la fecha, hora y lugar para la celebración de una audiencia o un término no menor de quince días hábiles para contestar el emplazamiento. Con el apercibimiento de continuar el procedimiento de rebeldía por falta de comparecencia.

Las pruebas que ofrezca el emplazado deberán estar relacionadas con los hechos, actos u omisiones que se les imputen solo se admitirán aquellas que se ofrezcan para demostrar que a la fecha de la inspección si se cumplieron con las disposiciones laborales presuntamente violadas, cuando las imputaciones sean de posible reparación. En caso de infracciones de imposible reparación se admitirán solamente las que demuestren que en el momento de la visita de inspección, no se cometió los hechos, actos u omisiones, materia del emplazamiento. La inspección ocular sólo se admitirá cuando se acredite fehacientemente la necesidad de practicarla. Los informes de otras autoridades, sólo se admitirán cuando el presunto infractor demuestre la imposibilidad de presentarlos por sí mismos. La prueba testimonial de los trabajadores o de los representantes sindicales se desecharán cuando se hubieran afectado los derechos de los trabajadores.

En la cuantificación de las sanciones, se harán con base en la Ley de la Materia, a la Ley del Procedimiento Administrativo aplicable en su caso, al Título sexto del Reglamento Federal de Higiene y Medio Ambiente del Trabajo, o al título sexto de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, tomando en consideración: El carácter intencional o no de la

infracción; la gravedad de la infracción; los daños causados ó que puedan causarse; y la capacidad económica del infractor o su reincidencia.

Las multas impuestas se ejecutarán por la autoridad fiscal y éstas deberán informar de su ejecución a las autoridades laborales.

Las leyes del procedimiento administrativo aplicables, regulan los medios de impugnación de las resoluciones que impongan a los patrones.

Este reglamento motiva y fundamenta mejor las resoluciones que pudieran dictarse, por cuanto que exige además de identificar la resolución, relacionar las actuaciones que se desprenden del expediente administrativo, y la relación que debe haber con las pruebas exhibidas, que aunque se deduce de las reglas jurisprudenciales definidas por nuestros máximos tribunales, también son expresadas en el propio procedimiento.

## CAPITULO CUARTO.

### ESTUDIO JURIDICO DE LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

#### 4. GENERALIDADES.

Con el afán de proveer al activo de los elementos necesarios para la actuación en la fuente de trabajo, se han establecido una serie de lineamientos ante circunstancias especiales que se presentan en la práctica inspectiva, con la salvedad de que cuando se enfrenten a hechos no previstos, deberán solicitar instrucciones a sus superiores jerárquicos.

El contenido del acta inspectiva va a depender del tipo de inspección que se ejecute en la fuente de trabajo, pero siempre deberán reunir los requisitos de fondo y de forma que preveen las disposiciones legales. Al contenido material del acta se llega a través de la revisión de la documentación que acredite el cumplimiento de las normas de trabajo, y complementadas con los interrogatorios que se formulan individualmente a los trabajadores de manera aleatoria o al patrón.

El empleador esta obligado a exhibir los libros, registros y demás documentos a que le obligan las normas de trabajo.

Si la inspección comprende la vigilancia de obligaciones no acreditables con documentos, el inspector deberá asentar que realizó un recorrido por las instalaciones indicadas asentando el resultado, así como los interrogatorios que se practiquen.

En el acta que se levante se procurará la intervención de los trabajadores, el patrón, dos testigos de asistencia y los integrantes de las comisiones mixtas que correspondan; los testigos pueden coincidir con los representantes de las comisiones.

El servicio de inspección laboral, en tanto que como acto de la administración pública, requiere del elemento humano, que por cierto en un mundo de creciente tecnificación, debe calificarse más en el trabajo y para el trabajo.

Derivado de las decisiones políticas y administrativas altamente centralizadas, se entrampan las finalidades y los aciertos de la institución en estudio, que se traducen en una inamovilidad de tan loable intención.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entre otros aspectos como encargado de la vigilancia y cumplimiento de las disposiciones de carácter laboral, ha sometido a revisión crítica las disposiciones que regulan a la inspección laboral, a efecto de unificar criterios, tomando en cuenta la realidad nacional.

#### **4.1. Requisitos de Fondo.**

Toda acta de inspección, con independencia del tipo de que se trate, debe reunir una serie de requisitos para que tenga plena validez jurídica, y en caso de existir violaciones a las disposiciones laborales se esté en posibilidades de hacerlas cumplir.

Como requisitos de fondo que debe reunir una acta inspectiva se encuentra la orden de inspección, los citatorios, la identificación de la inspección, las manifestaciones de las partes, la acreditación de la personalidad de los que intervienen, miembros de las comisiones mixtas participantes, el contenido material del acta, y la distribución de las copias del acta. Los cuatro primeros son estudiados en rubros específicos y los restantes en el presente punto.

Una vez que se ha terminado con la parte introductoria del acta, se procederá a acreditar la personalidad de los que en ella intervienen, de conformidad con el artículo 542 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, el patrón y los trabajadores podrán comparecer por si o por conducto de sus representantes, debiéndose anotar el cargo o puesto que tienen dentro de la empresa.

La presencia del patrón o su representante constituye un requisito de fondo, ya que de la inspección pueden derivarse hechos que afecten a sus intereses, el único caso en que no es necesaria su presencia, es cuando habiéndosele dejado citatorio no lo atiende, ni nombra representante que lo sustituya. Por lo tanto se asentará el nombre del patrón, del representante legal de la empresa o de algún representante del empleador

que ejerza funciones de dirección o administración, además de los documentos con los que acredite su personalidad.

Cuando la persona con quien se atiende la diligencia no cuenta con algún documento que lo identifique plenamente, se recurrirá a establecer que el representante manifiesta bajo protesta de decir verdad, llamarse como ha quedado escrito, ocupar el puesto que ostenta, así como tener representación y facultades para entender la diligencia, independientemente de que las personas de que intervienen en la misma, citando sus nombre, lo identifican y señalan.

Son representantes de los patrones y con ellos puede entenderse la diligencia, en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la fuente de trabajo, pero el inspector tendrá que hacer constar las medidas por las que se cercioró de que la persona que lo atendió reúne esas características.

#### **4.1.1. De la orden.**

En atención a lo que prevee el artículo diecisiete, tercer párrafo del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, el activo al apersonarse en la fuente de trabajo, deberá exhibir su credencial, la cual deberá estar vigente, tener insertada la fotografía y expedida por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, misma que deberá contener en un lugar visible la

leyenda "Esta credencial no autoriza a su portador a realizar visita de inspección alguna sin la orden correspondiente".<sup>59</sup>

Para que un inspector este facultado para realizar una inspección debe estar provisto de la orden respectiva. Tanto en las diligencias ordinarias como en las extraordinarias, el activo debe entregar a la persona facultada para atender la diligencia el original de la orden. En la práctica se presentan casos en los cuales el patrón destruye la orden de inspección y manifiesta que no le ha sido exhibida.

La orden deberá llevar la firma autógrafa del servidor público facultado para ello, que pueden ser el titular de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo o el delegado federal del trabajo según sea el caso. Al igual deberá estar acompañada de una guía que contenga los principales derechos y obligaciones del inspeccionado; además la orden de inspección debe precisar la fuente de trabajo sujeta a inspección, si existe oposición al realizar la inspección aduciendo que no se trata de ese centro de trabajo, el activo debe dejar citatorio con el nombre correcto y acudir con sus superiores para realizar la corrección. Desde luego el funcionario público procurará recabar toda la información necesaria de la nueva empresa, tal como la fecha de su constitución, iniciación de operaciones, circunstancias en que realizan el cambio, si son las mismas instalaciones y los mismos trabajadores y el alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Si la empresa acepta la inspección no obstante que el nombre de la misma no está correcto, el activo deberá anotar en el acta la nueva

---

<sup>59</sup> Cfr Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral Op cit P 33

denominación o razón social, que debe ser tomada del acta constitutiva o del alta ante la Secretaría de Hacienda, así como la fecha de constitución o iniciación de operaciones.

La orden llevará el domicilio de la fuente de trabajo. Si existe error en el número o la calle, se procederá a dejar citatorio con los datos correctos, procediendo el inspector a solicitar una orden de comisión con los datos correctos.

Asimismo contendrá los números telefónicos en los que el empleador podrá corroborar la autenticidad de la orden y del inspector, en caso de que no coincida la información, la visita no podrá realizarse y el patrón podrá formular su queja y se proceda a realizar una inspección. Si el patrón actúa con falta de probidad respecto de los datos que proporcione el sistema de información, se hará acreedor a una sanción. La negativa del patrón o la imposibilidad de corroborar la autenticidad del acta o del inspector, no obsta para no realizar la diligencia inspectiva.

Finalmente la referida orden deber estar sellada, así como contener la fecha y el lugar de su expedición.

#### **4.1.2. De los citatorios a los centros de trabajo sujetos a inspección**

El artículo 17 Primer párrafo del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, establece que el inspector para practicar las visitas a los centros de

trabajo, tendrá previamente que dejar citatorio, con una anticipación cuando menos de veinticuatro horas a la fecha de la realización.<sup>60</sup>

En este documento debe establecerse que el activo comparecerá en el domicilio de la empresa, para la práctica de una inspección, con el apercibimiento de que si no se encuentra el patrón o persona facultada para atender la diligencia, se entenderá con la persona que se encuentre.

Si no se atiende el citatorio o bien, si encontrándose el patrón o su representante se oponen a la diligencia, se debe levantar acta en el que se hará constar la oposición.

Entre los requisitos que debe reunir el referido documento se encuentran:

- a) El nombre de la fuente de trabajo a la que se dirija;
- b) Lugar y fecha en que se levante el citatorio;
- c) Nombre del servidor público que realizará la actividad;
- d) Tipo de inspección que se realizará;
- e) Número de la orden;
- f) Día y hora en que deba estar presente el patrón o su representante;
- g) El apercibimiento de que se entenderá la diligencia con la persona que se encuentre en la fuente de trabajo;
- h) Nombre, cargo y firma de la persona que recibe el documento, e;
- i) El nombre del servidor público que lo elaboró.

---

<sup>60</sup> Idem

En la práctica muchas veces el patrón alega que no recibió el citatorio, por lo que para evitar esta circunstancia se elabora una copia que queda en poder del actuante que lo elaboró.

#### **4.1.3. De la identificación de la inspección.**

Otro de los requisitos de fondo que se deben contemplar en el acta inspectiva, es el relativo a la identificación de la inspección.

Como una de las partes integrantes de este requisito es el relativo al lugar en que se localiza la fuente laboral. El Reglamento de aplicación en su artículo Segundo Fracción V, nos precisa qué se debe entender por centro de trabajo: "... Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, comercialización o prestación de servicios, o en el que laboren personas que están sujetas a una relación de trabajo, en términos del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y..."<sup>61</sup>

Al igual es objeto de inspección aquellos lugares que se dediquen a la colocación de trabajadores, con independencia de la denominación que adopten.

El domicilio de la fuente de trabajo se debe identificar de la mejor forma posible, a efecto de facilitar su localización futura, por lo que se asentará el número oficial, calle, colonia, población o municipio, estado,

---

<sup>61</sup> Ibidem. P. 30.

código postal y número telefónico en caso de contar con el mismo. Al igual se debe asentar la fecha en que se llevó a cabo la labor inspectiva, como lo son hora de inicio, día mes, año y la hora en que se concluya la actividad.

El fundamento legal de la inspección laboral, lo constituyen los artículos 540, 541, 543 y 550, de la Ley Federal del Trabajo.

En el acta se debe asentar el tipo o clase de inspección que se efectúa, así como el objeto y alcance de la misma. El tipo de visita constituye, el principio de legalidad que debe revestir todo acto de autoridad. Este principio se salvaguarda, mencionando en la orden de inspección nombre y cargo de la autoridad que lo suscribe.

Se debe asentar el nombre y cargo del inspector del trabajo, ya que como lo establece la ley y los reglamentos, son los encargados de realizar tal función, además de que sirve para identificar al funcionario que está actuando, y ratificar en su caso, hechos que consignan y determinan al responsable.

El contenido material del acta es diferente según sea la clase que se haya efectuado. Al contenido se llega a través de la revisión de la documentación, así como de la observancia directa, mediante el recorrido por la fuente de trabajo, complementándose además con los interrogatorios que se formulan individualmente a los trabajadores, a las comisiones y al patrón.

Si la inspección comprende la vigilancia de obligaciones no acreditables con documentos, el servidor público deberá asentar que realizó

un recorrido por las instalaciones que se le indican, y asentar el resultado, en la fuente de trabajo se debe de identificar de la mejor forma posible.

#### **4.1.4. Manifestaciones de las partes.**

De conformidad con el artículo 22 del Reglamento de la materia, el inspector laboral antes de concluir con el levantamiento del acta, asentará en su caso, las manifestaciones que formulen las partes.

Este derecho que tiene el patrón o su representante lo pueden hacer para formular las observaciones y ofrecer las pruebas que considere oportunas, con relación a los hechos asentados en el acta, con independencia de que lo puede realizar también por escrito, para lo cual contará con un término de cinco días, computados a partir de la fecha en que se levantó aquella.

Del mismo modo los representantes de los enjundiosos que intervengan en la diligencia, podrán manifestar lo que a su derecho convenga, pudiendo también acompañar las pruebas que indiquen, por lo que el servidor público, tendrá que acompañar los documentos que le refieran, previa constancia que deje al patrón.

#### **4.2. Requisitos de forma de la inspección.**

Debemos entender que los requisitos de forma, son aquellos que deben observarse en las actas, que sin afectar su validez, sí facilitan su

trámite y análisis, y que contemplamos en este trabajo, por ser un estudio integral de la institución en estudio.

En la presentación del acta inspectiva, se debe procurar que estén escritas en papel con sello oficial (en la práctica se utilizan hojas en color azul y foliadas); constarán en un original y siete copias, que se distribuirán entre los que intervienen en la misma, y la unidad administrativa que emitió la orden (Dirección y/o Delegación Federal del Trabajo). En el margen superior derecho, se asentarán los datos que identifiquen a la unidad administrativa, y en el rubro referente al asunto, se anotará el tipo de inspección de que se trate.

Se procurará que el margen izquierdo sea de cuatro centímetros, lo que permitirá se plasmen las firmas de los que intervienen, así como no se mutile el texto cuando se archive; el margen derecho será de medio centímetro.

Las actas no deberán llevar borrones, tachaduras o enmendadoras; si existe algún error en el texto se deberá salvar anteponiendo la expresión "se dice", entre comillas seguido del texto correcto.

Se escribirá a renglón seguido y cuando quede espacio para terminar un renglón, se llenará con guiones a efecto de que no se pueda escribir y se eviten alteraciones.

En la introducción se debe anotar el lugar, fecha, hora, nombre y cargo del inspector, empresa de que se trate y domicilio, fundamento legal, así como el objeto y alcance de la inspección.

Finalmente, se asentarán los nombres de quienes comparecen, su personalidad o cargo y la mención que se procedió a desahogar la diligencia. Concluida esta fase se pasa al rubro siguiente.

#### **4.2.1. Generalidades de las fuentes de trabajo sujetas a inspección.**

En el acta de inspección, después de haber hecho la introducción, se pasa a los datos generales de la fuente de trabajo, que son útiles para identificar al centro laboral y actualizar los registros del directorio de empresas.

La práctica inspectiva ha determinado que se debe solicitar el acta constitutiva de la fuente laboral en caso de ser persona moral, de la cual se sustraerá la razón o denominación social. Si es persona física, se anotará el nombre del propietario, se requerirá la presentación de la solicitud de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Se asentará la actividad económica a la que pertenece el centro de trabajo; el objeto social a la que se dedica; el capital social y el capital en giro; duración de la sociedad; fecha de otorgamiento ante notario y la actividad real que desarrolla.

El empleador esta obligado a exhibir la cédula de empadronamiento del impuesto del valor agregado.

El requisito patronal que tiene asignando ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, de la que se sustraerá la clase y la última determinación del grado de riesgo. La liquidación de los últimos tres bimestres de las cuotas obrero-patronales pagadas ante el instituto, y las altas y bajas que se han registrado durante ese lapso.

La relación de los pagos al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), si existen laboriosos que hayan obtenido crédito a través de esa Institución.

Se solicitará el registro de la cámara patronal a la que se encuentra afiliada la fuente de trabajo. Así como la carátula sellada de la última declaración anual del ingreso global de las empresas, correspondiente al último ejercicio fiscal.

El tipo de centro de trabajo de que se trata, pudiendo ser matriz, sucursal, oficinas u otro, si bajo la misma razón existen diversos centros de trabajo en distintos lugares, si es afirmativo se anotará el domicilio y giro de cada uno de ellos.

Finalmente se asentará las dimensiones aproximadas del lugar en que se encuentra la fuente de trabajo, considerando la superficie del predio y la parte construida, en que se desarrolla la actividad.

#### 4.2.2. Relación de trabajadores y tipos de contratación.

La vieja historia del trabajo hace patente como antesala, la existencia misma de un compromiso laboral, por lo que se deben estudiar los diferentes tipos de contratación.

El activo debe hacer un desglose de los laboriosos con que cuenta una fuente de trabajo, por lo que se solicitará el número de trabajadores que laboran en el centro fabril.

Se recabará el número de empleados que sean sindicalizados, así como el de los que no lo sean. Al igual se asentará el cómputo de laboriosos que sean eventuales, y de unos y otros se especificará cuantos son hombres y cuantos son mujeres.

En caso de existir trabajadores extranjeros, se sustraerán su nombre, nacionalidad, número de permiso de la Secretaría de Gobernación, fecha de vencimiento, y el cargo que ocupa dentro del centro fabril.

Se hará una relación de los trabajadores menores de edad, asentándose su nombre, permiso ante la Secretaría y el horario de labores que desempeñan.

Al igual se asentarán los datos de todas las mujeres que se encuentran en estado pre, y postnatales; su horario de trabajo, así como de las labores que desarrollen. Se pondrá especial cuidado que no realicen labores de sustancias mutagénicas ó teratogénicas, y estén expuestos a

radiaciones ionizantes, con presiones ambientales elevadas, condiciones térmicas elevadas, el desarrollo muscular sea anormal para su situación, se realice el trabajo en plataformas marinas, labores submarinas, subterráneas o minas a cielo abierto, o bien se realicen trabajos confinados o de soldadura.

El patrón debe considerar las prescripciones médicas para mujeres pre y postnatales, así como para personas entre los catorce y dieciséis años de edad.

Al igual se recabarán los datos del tipo de contratación a la que se encuentra sujetos los laboriosos, que pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por obra determinada, en algunos casos por inversión de capital determinado que se refiere estrictamente a trabajos de exploración de minas.

En el tipo de contratación además se asentará en el acta de inspección, los trabajadores que rijan sus relaciones laborales con contrato individual; Aquellos que se rijan por contrato colectivo, anexándose una copia actualizada; o si se encuentran regidos por un contrato ley.

Además se asentará la fecha de revisión del contrato colectivo, fecha de revisión de los salarios, fecha de la revisión total, nombre del sindicato, su domicilio, nombre del secretario general, si existe algún otro sindicato, si hay algún conflicto integremial, y el nombre del comité interno.

#### 4.2.3. La jornada de trabajo.

La jornada de trabajo de acuerdo con lo que prevee el artículo 58 de la Ley laboral, es el " tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo ". Esto es el tiempo en que el trabajador esta subordinado para con el patrón para la ejecución de sus servicios y no el tiempo efectivamente trabajado.

La autoridad laboral al inspeccionar este rubro, deberá realizar el desglose de las jornadas que se laboran en la fuente de trabajo, para lo cual asentará en el acta, las horas en que se inician las actividades, y la hora en que concluyen. Además indicará el tipo de jornada de que se trata, considerando que la jornada diurna es la que se realiza entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas. La jornada mixta es la que comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, con una duración máxima de siete horas y media, siempre que el período nocturno sea menor a tres horas y media, ya que en caso contrario se reputará como jornada nocturna, los límites de esta, comprende entre las veinte y las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas

En el caso de existir trabajadores menores de dieciséis años, se debe preveer que no se encuentren laborando más de seis horas diarias y que tengan un descanso dentro de su jornada de una hora cuando menos. También en algunas actividades, se encuentra limitada la jornada máxima de trabajo por abajo de los parámetros legales, tal es el caso de las tripulaciones aeronáuticas

Se procurará que los trabajadores mayores de catorce años y mayores de dieciséis, cuenten con la autorización por parte de sus padres o tutores y a falta de estos de la autoridad correspondiente. Al igual si no han concluido con su educación obligatoria, que exista una compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Si en la fuente de trabajo laboran personas menores de dieciséis años, se debe verificar las condiciones en que dichas personas laboran, como lo son el que no realicen trabajos nocturnos después de las diez de la noche, no exceda la jornada de trabajo de seis horas diarias, divididas en periodos de tres horas y con una hora de reposo cuando menos que no laboren tiempo extraordinario, y para el caso contrario el pago recibido por sus servicios debe ser al triple de lo que corresponda, por lo que hace a las vacaciones, estas deben ser por lo menos de dieciocho días laborables pagados.

En la práctica el empleador oculta a los empleados menores de edad, y si se les detectan y en caso de existir violaciones a sus condiciones de trabajo, el inspector se encuentra obligado a asentar dichas irregularidades, lo que trae como consecuencia que el patrón para no tener problemas procede a separar al operario de su empleo.

Si se ha establecido una jornada de trabajo especial, con el objeto de obtener el descanso de los días sábados en las tardes o cualquier otra modalidad equivalente, se debe tomar en consideración, que no se rebase las horas de trabajo semanales a las que se encuentra obligado el trabajador a realizar.

Tratándose de la jornada extraordinaria, atento a los preceptos legales implica la existencia de los siguientes factores: que deba prolongarse la jornada convenida; que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias; que estas sean resultado de una necesidad patronal; y que la prolongación de la jornada no sea mayor de tres horas ni de tres días a la semana.

El control de la jornada laboral deberá ser verificado por el activo de la inspección, por lo que solicitará los medios de control, como lo son listas de raya, tarjetas de asistencia, u otras semejantes, en los que deberán incluirse los trabajos de emergencia realizados o labores extraordinarias.

Tratándose de una jornada continua, se deberá observar que el trabajador cuente con un descanso de media hora por lo menos. Para el patrón es de suma importancia el probar que sus operarios disfrutaran del tiempo de descanso, por lo que deben de contar con un control de salidas durante el tiempo de descanso. Nuestro más alto Tribunal ha establecido en el caso de que los trabajadores no salgan de la fuente de trabajo, se considerará como tiempo de trabajo, pues se considera que se encuentran a disposición, para con el patrón para la ejecución de sus servicios y no el tiempo efectivamente trabajado.

#### **4.2.4. Sueldos, salarios, prestaciones y derechos.**

El activo federal deberá tener especial cuidado al revisar el punto en desarrollo, ya que en la práctica es uno de los rubros en donde se presentan altos índices de violaciones a las disposiciones laborales.

Se solicitará la nómina de los trabajadores de seis meses a la fecha en que se realice la actividad inspectiva, si no se cuenta con los mismos, podrán ser recibos de pago o algún otro medio de control de pago, procediendo de manera aleatoria revisar algunos de los pagos realizados. En caso de detectar alguna violación en este rubro, se procederá a retirar los originales y acompañarlas al acta, dejando constancia de los mismos en la empresa. Al igual se deberá dar vista al Ministerio Público, por constituir un delito.

Se asentará cuantos trabajadores perciben el salario mínimo general, así como aquellos que reciban el salario profesional, empresarial y contractuales.

Si se maneja fondo de ahorro en la fuente de trabajo, se anotarán los montos que aporta el patrón, el monto que cubren los trabajadores, así como la fecha en que inicia y aquella en que concluye.

Otra de las prestaciones que se tiene el deber de analizar por parte del servidor público, es la de prestaciones a menores, tales como el salario que perciben y el periodo de vacaciones que disfrutan.

Por lo que hace al aguinaldo, entendida como una prestación económica anual y que tiene por objeto el de ayudar a cubrir los gastos extraordinarios de fin de año, al realizarse la inspección por parte del activo, debe observar entre otros aspectos, que el patrón lo preste en las siguientes condiciones: que tienen derecho todos los trabajadores sujetos a una relación de trabajo subordinado, ya sean de planta o eventuales; el aguinaldo deberá

de pagarse antes del día veinte de diciembre de cada año; el monto del pago del aguinaldo, es el equivalente a quince días de salario, para los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicios, se les cubrirá la parte proporcional conforme al tiempo trabajado, sin embargo debe tomarse en cuenta lo que establezca el contrato colectivo de trabajo en este rubro, ya que si existen mejoras en este rubro, se tendrán que cubrir hasta por los montos pactados.

El salario que debe ser considerado para ese efecto es el de cuota diaria que se está percibiendo en la fecha de pago. Para los trabajadores que perciban un salario variable, se les debe pagar con el salario promedio que hayan obtenido en los últimos treinta días.

Los operarios que hayan sido separados de su trabajo, tienen el derecho de recibir esta prestación. Al igual tienen el de recibir la gratificación de fin de año completo, los subordinados víctimas de incapacidad temporal, por riesgo de trabajo y las madres trabajadoras en su periodo pre y postnatal.

Esta prestación debe ser pagada en efectivo, en horas hábiles y dentro de la fuente de trabajo. La Ley sólo permite el descuento del aguinaldo, cuando se trate de deudas contraídas con el patrón a cuenta del mismo, o por pagos hechos por error al laborioso, sin que pueda exceder del treinta por ciento de la cantidad correspondiente a este rubro.

Las vacaciones constituyen un periodo de interrupción de la prestación de los servicios personales subordinados por parte del trabajador,

que tiene por finalidad la de permitir a éste su rehabilitación física y mental.

Al respecto, cabe destacar el derecho a disfrutar las vacaciones, conforme a los lineamientos que señala la Ley Laboral, corresponde a todos los prestadores de su trabajo, independientemente del tipo de contratación con que cuenten.

Se asentarán las fechas en que se disfrutan las vacaciones, la forma en que le son pagadas, así como si se encuentra contemplado el pago de la prima vacacional.

Se analizará el cómputo de las vacaciones a las que se tiene derecho, con base en los años laborados, y la forma de su incremento. Si en el contrato colectivo de trabajo existe alguna mejora en este rubro, se pondrá cuidado que se este cubriendo hasta por los montos señalados.

#### **4.2.5. Comisión Mixta de Reparto de Utilidades.**

La participación de utilidades es la parte de los rendimientos obtenidos por la empresa en cada ejercicio de operación, que corresponde a los trabajadores por su intervención en el proceso productivo.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas tiene como objetivo el lograr el equilibrio entre el trabajo y el capital; estimulando al trabajador para alcanzar una mayor productividad en la empresa.

La participación de los trabajadores en las utilidades, lo establece el artículo 123 Apartado "A", inciso IX, de la Ley Fundamental.<sup>62</sup>

En el Título Tercero, Capítulo VIII de la Ley de la materia se regula esta prestación. Con Características especiales y conceptos distintos de los señalados en otras prestaciones especiales; el reglamento rige los artículos 121 y 122 de la Ley y Resolución dictada por la Comisión nacional del Reparto de Utilidades, que es la que fija el porcentaje del que participan los trabajadores.

El inspector del trabajo debe analizar que el reparto de utilidades este acorde con las normas laborales, se solicitara la exhibición de la declaración anual, que se debió haber presentado dentro de los tres primeros meses siguientes al termino del ejercicio fiscal inmediato anterior.

El patrón deberá entregar una copia a los trabajadores, dentro del termino de diez días contados a partir de la fecha de presentación de la declaración.

Se pedirá el acta constitutiva de la Comisión Mixta de Reparto de utilidades, así como el proyecto del reparto individual que haya elaborado la comisión.

En el referido proyecto se deberá contemplar un listado que precise la cantidad que le corresponde a cada laborando, por concepto de utilidades en el ejercicio relativo.

---

<sup>62</sup> Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Op. cit. P. 123.

De la cantidad a repartir se divide en dos partes iguales; la primera se repartirá de acuerdo al total de días trabajados por cada uno de ellos en el ejercicio relativo; la segunda parte según el total de salarios anuales percibidos por cada trabajador.

El servidor Público decidirá las cuestiones relativas al proyecto de reparto, respecto a las que haya desacuerdo entre los representantes de los trabajadores y el patrón ante la Comisión Mixta. En general vigilará y auxiliará que se de cabal cumplimiento a las normas sobre participación de utilidades, incluidas aquellas que resultan del ejercicio anterior y no entregadas.

Se debe dar publicidad al proyecto de reparto, para lo cual se fijará en un lugar visible de la empresa o establecimiento, con una anticipación mínima de quince días a la fecha del pago. Se asentará en el *acta si se da cumplimiento a todos los requisitos en el reparto de utilidades*, así como si fue objetado y que autoridad conoció de ésta.

Se tendrá cuidado que las utilidades hayan sido cubiertas dentro de los sesenta días posteriores a la declaración hecha por el patrón ante la Secretaria de hacienda y Crédito Público.

Se debe contemplar los supuestos que contempla La Ley laboral en los casos en los que se encuentra el empleador exento del pago de utilidades como lo son: a) las de nueva creación por un periodo de un año; b) las de nueva creación con producto nuevo durante dos años; c) empresas de industria extractiva, durante el tiempo de exploración; d) instituciones de

asistencia privada sin lucro y fines humanitarios y que se encuentren reconocidas por la ley, así como aquellas cuyo ingreso anual acumulado sea inferior a lo que establezca la Secretaría de Hacienda.

#### **4.2.6. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.**

El artículo 132 Fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, establece como una de las obligaciones de los patrones la de proporcionar capacitación y adiestramiento para sus trabajadores.

Una antigua exigencia de la parte patronal, consistía en los cambios al marco operativo y legal de la capacitación y adiestramiento, por lo que con fecha siete de enero de mil novecientos noventa y siete, el Ejecutivo Federal expidió el Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000.

Al respecto, es necesario destacar la incongruencia entre la vigencia y la fecha de publicación, con lo cual el tiempo de su operación se reduce a sólo cuatro años y con ello compromete a sus responsables a una mayor prioridad en su implementación.

El dieciocho de abril de 1997, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el acuerdo por el que se fijaron los criterios generales y se establecieron los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos, en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

El servidor público, dentro de las actividades que debe desarrollar, se encuentra a la vigilancia de la institución de la capacitación y adiestramiento, por lo que se procederá a verificar que se cumpla con la normatividad que lo regula.

Todo patrón deberá mantener en sus registros internos, la información relativa a la integración de la Comisión Mixta conforme al formato DC-1, que será requerido por el inspector del trabajo, así como la información de las hojas generales de funcionamiento y de las actividades realizadas en los últimos doce meses. Aquella deberá estar integrada por el mismo número de representantes de los trabajadores y del patrón, el total de los mismos se deja al criterio al propio grupo colegiado, tomando en cuenta las necesidades y tamaño de la fuente de trabajo.

Será decisión de la comisión integrar el número de subcomisiones en razón del número de establecimientos, de sus características tecnológicas o de la cantidad de trabajadores que laboren; asimismo es la responsable de vigilar la buena instrumentación y operación de los sistemas de capacitación y adiestramiento. En la actualidad no es obligatorio que la misma se encuentre registrada ante la Autoridad Laboral, pero si debe asentarse en el acta inspectiva la fecha en que se constituyó.

Por lo que hace a los planes y programas de capacitación y adiestramiento, deberán estar elaborados tomando en cuenta las necesidades de formación de la totalidad de los puestos y niveles de trabajo que existen en la empresa. Los planes podrán estar formulados en la modalidad de específicos, cuando están diseñados para una empresa en particular; comunes, cuando son elaborados para un grupo de empresas con

problemas de capacitación similares; y de sistemas generales, que son los organizados para una rama económica determinada.

En cuanto a la duración de los programas, será por un periodo de cuatro años. Se identificará la fecha en que se registraron, así como el número que se le asignó a dichos planes y programas.

La capacitación podrá ser desarrollada por capacitadores internos, instructores especialmente contratados u organismos especializados.

Las altas y registros de los planes y programas que se manejen en una fuente de trabajo, deberán estar hechas en el formato DC-2. Su presentación ante la autoridad laboral, se deberá hacer dentro de los quince días siguientes a su celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de trabajo, y en caso de no existir dicho instrumento, la presentación se hará dentro de los primeros sesenta días de los años impares.

Tratándose de las constancias de habilidades laborales, serán entregadas por las empresas cuando se traten de cursos internos, en caso contrario será obligación de los capacitadores externos otorgarlas. La comisión de capacitación tendrá que confirmar su validez, debiendo ser entregado a los trabajadores en un plazo máximo de veinte días posteriores a la conclusión del evento. Para su expedición debe ser utilizado el formato DC-3.

La empresa está obligada a dar a conocer ante la Secretaría, las listas de constancias expedidas a los trabajadores dentro de los veinte días

posteriores al término de cada año, conservando una copia de cada una de las constancias y listas expedidas y registradas respectivamente, para ello utilizará el formato DC-4.

Los agentes capacitadores podrán ser personas físicas o morales, los cuales contarán con el alta que expida la propia Secretaría, así como con el registro de cada uno de los cursos o programas que imparta en la fuente de trabajo.

Es importante que el activo indique si la capacitación y el adiestramiento se encuentra contemplado en el contrato colectivo de trabajo, y cuales son las cláusulas que la previenen.

Hacer de la capacitación una posibilidad de desarrollo, significa que a través de sus resultados, el individuo además de adquirir las capacidades y habilidades que le permitan intervenir y participar en los procesos de producción de las empresas, pueda lograr satisfacción personal en el trabajo. La capacitación se traduce en incrementos de productividad en las empresas e incrementos en los ingresos del trabajador. Por ello revalorizar la capacitación es hacerla presente, de calidad y capaz de responder a las necesidades de individuos y empresas, de identificar la fecha en que se registraron, así como el número que se le asignó a dichos planes y programas.

#### **4.2.7. Cuadro General de Antigüedades y Escalafón y su Comisión.**

De acuerdo con lo previsto por el artículo ciento cincuenta y ocho de la Ley Laboral, se establece el derecho de los trabajadores de planta, transitorios, temporales y por obra determinada, a que en la fuente de trabajo se determine su antigüedad. A tal efecto se debe integrar una comisión mixta, la cual tiene el encargo de formular el cuadro general de antigüedades.

Es dable la integración de una comisión de escalafón, mixta y paritaria, que conforme a un determinado reglamento se establezcan las condiciones de ascenso en la fuente de trabajo.

La comisión de escalafón se integrará rigiendo el principio de igualdad de representación.

El inspector laboral, observara que el cuadro de antigüedades, se encuentre en un lugar que pueda ser visible a todos los operarios; que se encuentre constituido la comisión de escalafón; el cuadro de antigüedades deberá contener cuando menos el nombre, puesto que ocupa y antigüedad, en fuentes de trabajo donde se han esmerado en cumplir con este derecho laboral, se incluye además el sueldo que percibe el acreditado y la capacitación y adiestramiento que ha recibido.

Los obreros que manifiesten alguna inconformidad con alguno de los rubros del cuadro general de antigüedades, podrán formular los

desacuerdos ante la comisión de escalafón, e incluso recurrir la resolución que emita la comisión, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La antigüedad es un hecho consecuencia de la relación laboral y que produce efectos jurídicos, creándose entre otros derechos la estabilidad en el empleo, derecho de vacaciones, preferencial ascenso, así como la adquisición de la prima de antigüedad.

La estabilidad en el empleo, es el derecho que tiene el trabajador para permanecer en su trabajo, con excepción de aquellos enjundiosos despedidos justificadamente y de quienes el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalarlos, mediante el pago de una indemnización determinada conforme a la ley que debe atender a la antigüedad del trabajador.

Además el operario tiene derecho a una indemnización cuando la rescisión de la relación laboral se da por causas imputables al patrón, la cual se cuantificará de conformidad a su antigüedad.

Todo trabajador debe gozar de un periodo de vacaciones que no será menor de seis días por el primer año de servicios laborado, y conforme vaya aumentando su antigüedad, más prolongado será su periodo de vacaciones.

Por la antigüedad, también se tiene derecho a la preferencia en ascensos, cuando se trate de vacantes menores de treinta días, estas serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio.

En el caso de vacantes definitivas o provisionales, por más de treinta días o puestos de nueva creación, se cubrirá con la vacante más antigua de la especialidad, si la empresa no ha cumplido con los programas de capacitación. En caso contrario el ascenso corresponderá: Al obrero que demuestre ser apto y tenga mayor antigüedad; En igualdad de condiciones se preferirá al que tenga una familia, y de subsistir la igualdad, al que a través de un examen acredite mayor aptitud.

Si un trabajador ha prestado sus servicios por más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirle la relación laboral, por alguna de las causas las señaladas en el artículo cuarenta y siete de la ley de la materia y que tenga la característica de ser particularmente grave.

La prima de antigüedad, es otro de los derechos tutelares de los laboriosos, siendo el importe de doce días por cada año de servicios, computando el tiempo efectivamente laborado. Cabe señalar que si el retiro es voluntario y no se ha cumplido con quince años de servicios, no se tiene derecho a la prima de antigüedad. En los casos de despido justificado o no, se tendrá derecho al pago de esta prestación. En caso de muerte del trabajador cualquiera que fuese su antigüedad, se deberá pagar la prima de antigüedad, debiendo cubrirse a las personas mencionadas en el artículo quinientos uno de la Ley Laboral.

#### 4.2.8. Comisión de Seguridad e Higiene.

Se hace básicamente indispensable, que el patrón esté convencido de la utilidad de un programa respecto a este rubro en la fuente de trabajo, cualquiera que sea el tamaño de una empresa o la actividad que se dedique.

La comisión respectiva, debe estar integrada por igual número de miembros de la parte patronal como de los obreros, el número depende de las necesidades de la fuente de trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el auxilio de la Inspección del Trabajo y la participación de los empleadores y trabajadores, promoverá la integración y funcionamiento de ellas.

Estos cuerpos tripartitas a que me refiero deben estar constituidos en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de actividades, y es responsabilidad del empleador registrarlas. Así como el de obtener los criterios para determinar el tipo y escala del centro de trabajo.

Mediante la publicación del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, en fecha veintiuno de enero de mil novecientos noventa y siete, la Secretaría del ramo dio a conocer los lineamientos sobre la constitución, registro y funcionamiento de la comisión

de seguridad e higiene, derogando el Instructivo número diecinueve que regulaba esas actividades.<sup>63</sup>

Desde luego el actual instrumento contiene el inicio de transformaciones muy importantes que se traducen en cambios de obligaciones, visión y cultura empresarial en materia de seguridad e higiene.

Destaca especialmente, la precisión de aumento de cargas en centros de trabajo en donde se realizan actividades industriales, comerciales o de servicios que sean altamente riesgosos.

Entre las actividades que deben realizar los integrantes de la comisión, se encuentran: Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo; vigilar el cumplimiento de las normas aplicables a la seguridad higiene y medio ambiente de trabajo, así como las que se encuentran establecidas en los reglamentos interiores de trabajo; hacer constar en las actas de recorrido, las violaciones que detecten en la fuente de trabajo; proponer al empleador, las medidas preventivas de seguridad e higiene, entre otros.

El activo debe verificar que se dé cumplimiento a lo asentado en el párrafo precedente, así como el de checar la estadística de riesgos de trabajo acaecidos en el transcurso del año anterior y las causas que los motivaron.

---

<sup>63</sup> Cfr. Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo Op. cit. P 52

En las fuentes de trabajo con cinco o más operarios, el patrón debe elaborar un diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene que prevalezca en ellos. Al igual el de establecer por escrito y llevar a cabo un programa sobre este rubro en el que se considere el cumplimiento de la normatividad en la materia.

Es responsabilidad del empleador, que se evalúe y actualice, por lo menos una vez al año el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene y ser presentados al activo.

El Reglamento aludido e invocado, establece las reglas generales que deben de verificarse por parte del inspector del trabajo, con base en la Ley de Metrología y Normalización. El imperativo de justificar que las obligaciones o restricciones impuestas a patrones y trabajadores, es que se eviten la creación de riesgos o peligros de perder la vida; la integridad física, o la salud de los laboriosos, así como cambios sustanciales en el medio ambiente que afecten la seguridad e higiene del centro de trabajo.

#### **4.2.9. Reglamento interior de trabajo.**

Según define el artículo 422 de la Ley Laboral, el "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo del trabajo de una empresa o establecimiento ...", a este documento algunos tratadistas le llaman documento laboral o convenio colectivo.

Su finalidad del reglamento es preventiva, en cuanto trata de evitar riesgos profesionales e incumplimiento de las responsabilidades y obligaciones laborales del enjundioso. Además, por disposición expresa de la Ley de la materia, tiene que celebrarse por una comisión mixta, constituida por representantes del empleador y de los trabajadores, la Ley no dispone que sea el sindicato por lo que podrá ser una comisión de éste.

En muchas ocasiones se organiza una comisión y se realiza un reglamento que sirva para cumplir el requisito legal, y así evitarse problemas con los inspectores del trabajo.

Con frecuencia el activo de la inspección, impone multas porque las empresas no cuentan con el referido instrumento, basándose en el artículo 1001 del Código Laboral, que señala: "El patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992". En realidad éste precepto impone una sanción si no se cumple el reglamento, mas no si existe o no el convenio colectivo, ya que este no nace de un mandato de la Ley sino de un acuerdo entre las partes.

En otros supuestos, los inspectores del trabajo, fundamentan la obligación de tenencia del reglamento en cuestión, en el artículo 424 fracción I de la Ley en comento, el cual expresa: "En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes: I. Se formulará una comisión mixta de representantes de los trabajadores y el patrón; ...". Pero en estos casos basta que la empresa acredite que dio todos los elementos y facilidades para integrar la comisión de referencia, cumpliendo con lo establecido en esa

disposición; y, en caso de existir, deberá contener entre otros aspectos: cláusula de capacitación y adiestramiento, días y lugares de pago, normas para evitar los riesgos de trabajo; para que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos, y disposiciones disciplinarias a las que se hagan acreedores los laboriosos.

Se debe verificar que se encuentre depositado ante la autoridad correspondiente. En los casos en que se adviertan omisiones o disposiciones contrarias a las de la ley, el activo procederá a solicitar al patrón que le entregue una copia del mismo y lo integrará al acta inspectiva.

#### **4.2.10. Actividades culturales, educacionales y deportivas.**

El patrón tiene como obligación el de cumplir con las actividades culturales, educacionales y deportivas, las cuales tienen como fundamento legal las fracciones XIV y XXV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Se asentarán las actividades culturales que propicia el empleador y dirigidas a sus trabajadores. Este es uno de los rubros en los que representa dificultad para su cumplimiento, no obstante el activo deberá orientar la forma en que se puede dar satisfacción.

En muchas ocasiones se entregan boletos para asistir a eventos como teatro, cine o exposiciones, sin embargo y derivado de la situación

actual, los patrones omiten en muchas ocasiones dar cumplimiento a este rubro.

En el aspecto de la educación, los empleadores deben otorgar las facilidades para que los laboriosos que no hayan cumplido con su educación básica lo terminen. Al igual el empleador, debe colaborar con las autoridades de educación del trabajo para facilitar la alfabetización de los empleados, en los términos de los programas impulsados por las autoridades educativas; de darse este asesoramiento, el activo deberá asentarlo en el acta inspectiva.

El activo deberá verificar si la empresa cuenta con más de cien trabajadores, pero menos de mil, por lo que se estará en la obligación de otorgar una beca como mínimo.

Si la empresa se encuentra en el supuesto de que tenga más de mil trabajadores, el empleador estará obligado a otorgar cuando menos tres becas, en ambos supuestos se verificará que las becas sean otorgadas a los trabajadores o a los hijos de los trabajadores, debiendo asentarse el resultado.

En el caso de existir becas, se debe tener cuidado en el sentido de que se otorguen para estudios técnicos, industriales o prácticos, siendo estas en forma decorosa, esto es lo suficientemente amplias para que permitan cubrir los gastos que se generen.

Por lo que hace a las actividades deportivas, muchas fuentes de trabajo, encuentran dificultad para cumplirlas, principalmente en las

empresas con pocos trabajadores. Sin embargo se debe asentar la forma en que se cumple, ya sea sosteniendo equipos, regalando instrumentos deportivos e incluso pagando algún gimnasio. El inspector deberá asentar si proporcionó algún asesoramiento.

#### **4.2.11. Accidentes y enfermedades de trabajo y médico de empresa.**

El ser humano está expuesto a los riesgos de la existencia, que son las enfermedades y los accidentes y estos se incrementan durante la vida laboral.

El marco legal de los servicios médicos de empresa, se encuentran previstos en el artículo 123, apartado A, fracciones XIV y XV de la Ley Fundamental, por lo que los patrones son responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, con sus respectivas excepciones, que sufren con motivo o el ejercicio de su profesión o trabajo.

El servidor público deberá asentar el número de accidentes que se hayan presentado de un año a la fecha en que se realice la inspección.

Si se han presentado accidentes, se deben hacer constar si fueron leves o graves, así como si fueron reportados ante el Instituto Mexicano de Seguridad Social, así como el tiempo en que fueron dados a conocer ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En las empresas con más de cien trabajadores y en las químicas sin importar el número, deberán contar con un médico, el funcionario público extraerá los siguientes datos: el número de registro del médico ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social; registro del libro médico autorizado; las historias clínicas hechas a los operarios, así como los estudios y de que categoría se han realizado; y si se realizan conferencias mensuales.

Si la empresa cuenta con más de trescientos trabajadores, se deberá instalar una clínica con el personal médico y auxiliar indispensable.

En la práctica los patrones llevan a cabo la contratación de un médico de empresa, preferentemente para abatir las incidencias de enfermedad, embarazos no programados y combatir los riesgos de trabajo, disminuyendo así los ausentismos que ocasionan pérdidas de tiempo, así como de trabajo y que afectan la producción y la eficiencia de la empresa.

#### **4.2.12. Autorizaciones y licencias.**

Toda fuente de trabajo que utilice maquinaria, debe contar con la autorización definitiva o provisional de la maquinaria y equipo, por lo que se debe verificar su cumplimiento.

Se verificará que se hayan reportado la totalidad de la maquinaria así como la capacidad que desarrollan cada una de ellas, si se observa maquinaria que no se encuentre autorizada, se procederá a exhortar

al patrón al cumplimiento de su obligación, para que en la inspección de verificación se pueda clausurar si no se han hecho los trámites necesarios.

El empleador se encuentra obligado a obtener la autorización para obtener la instalación de los generadores de vapor así como los recipientes sujetos a presión que pretenda utilizar o utilicen en ese centro de trabajo.

Además se deben obtener de la Secretaría el Trabajo y Previsión Social, los libros diarios para cada uno de los recipientes sujetos a presión y los generadores de vapor.

Se deberá obtener la constancia de competencia de la Secretaría, para los trabajadores, jefes de planta encargados de los recipientes sujetos a presión,

Se procurará que la Secretaría del ramo otorgue las licencias para los operadores de montacargas así como el de grúas que se operen en el centro de trabajo.

#### **4.2.13. Equipo de seguridad.**

Una de las facultades más comunes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es el de verificar el cabal cumplimiento de los equipos de seguridad con que cuenta la fuente de trabajo. Muchas veces resulta brumoso la realización de las auditorías externas laborales, ya que los aspectos a revisar son demasiados y se prolongan en el tiempo.

En el centro fabril se debe considerar la actividad que se desarrolla, para fijar los equipos de seguridad con que debe contar.

El patrón deberá realizar los estudios de riesgo de trabajo y los factores a los que están expuestos los trabajadores. Por lo que debe conservar por escrito los estudios y análisis realizados en el lugar de trabajo.

Se procederá a la elaboración de un manual de procedimientos para prestar los primeros auxilios. Así como el de informar a la Comisión de Seguridad e Higiene, sobre la atención a los primeros auxilios para que se vigile el contenido de los botiquines de acuerdo con los estudios y análisis realizados.

Uno de los factores que debe revisar con sumo cuidado el servidor público, es vigilar que se cuente con la señalización necesaria que deben tener las medidas de seguridad, tales como los extintores, botiquines, códigos de colores de fluidos, sistemas contra incendios, seguridad contra ruidos, seguridad contra áreas de ionización, lugares de estiba, franjas de flujo, regaderas de seguridad, iluminación correcta, pisos antiderrapantes, etc..

Uno de los rubros en los que casi siempre existen violaciones, se presenta en los botiquines médicos, ya que se encuentran incompletos o en el lugar indicado. La Norma Oficial Mexicana NOM-020-stps1994. relativo a los requerimientos de los botiquines para primeros auxilios nos indica cual debe ser su contenido, siendo estos: apósitos estériles; vendas elásticas de varias medidas; tela adhesiva; abatelenguas; férulas de cartón de quince por

cincuenta centímetros; mascarillas para respiración artificial; algodón; alcohol 90; solución antiséptica; termómetro oral; tijera recta y una caja de metal para la transportación del material.

Se asentará en el acta si existe en el centro de trabajo con equipo contra incendio; el programa de simulacros que se tiene; tiempo de revisión periódica de la red, así como las salidas de emergencia con que se cuenta.

#### **4.2.14. Medidas necesarias de Seguridad**

Esta es la parte del acta inspectiva que tiene mayor amplitud, y que sin embargo no tiene ningún rubro específico que desarrollar, ya que todo va a depender de las violaciones que se detecten en el desarrollo de una visita de inspección laboral.

En caso de existir violaciones a las disposiciones de carácter laboral, se asentarán primeramente las que se refieran a las condiciones de trabajo, tales como en el aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades, etc. Posteriormente se asientan las violaciones que se detectan en las instalaciones de trabajo.

Es recomendable que durante el recorrido que se realice, se haga en compañía de los representantes de la Comisión de seguridad e higiene, así como de los trabajadores y del patrón, para que se vayan indicando las violaciones que se detecten, ya que cuando se asientan en el acta, en muchas ocasiones se presentan inconformidades, por lo que las

partes de la relación laboral las podrán expresar al uso de la palabra que se les otorga.

Las violaciones que se observen deben ser descritas con toda precisión, ya que en la inspección de verificación se corroborará su cumplimiento.

Es fundamental que los empleadores estén en condiciones de conocer, como se encuentra la situación laboral en el desarrollo diario del trabajo. Las funciones de un servicio de inspección del trabajo son tan delicadas, importantes y loables, que es evidente la conveniencia de dictar medidas a propósito para asegurarle, el mayor grado de independencia.

En atención a lo expresado anteriormente, es indubitable que la eficiencia de la inspección del trabajo, y por consiguiente el prestigio de la misma entre los empleadores, laboriosos y la sociedad, depende de la calidad en que se desarrolle, entendida como una función del trabajo y para el trabajo.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- La inspección del Trabajo tiene sus antecedentes históricos en el Continente Europeo, como consecuencia del impacto de la Revolución Industrial sobre los trabajadores, que no se encontraban preparados para una industrialización implacable, realizada en un contexto del Liberalismo Económico.

SEGUNDA.- El patrón y el Trabajador dejaron de ser las únicos partes en las relaciones de Trabajo. El Estado como representante de la sociedad, interviene con una obligación de tutela y vigilancia del sector obrero que ya no estaba dispuesto a tolerar al Estado-gendarme, por lo que se diseñó el mecanismo protector de la fuerza laboral, surgiendo la institución conocida como la INSPECCION DEL TRABAJO.

TERCERA.- En nuestro país en las primeras décadas de la ocupación española, encontramos antecedentes serios de lo que más tarde se daría en llamar la Inspección del Trabajo. Las ordenanzas de 1512 conocidas también como Leyes de Burgos, contemplaban la designación de visitadores que vigilaban el trato y pago de los salarios de los indígenas.

CUARTA.- Proponemos como concepto de Inspección del Trabajo y visto como actividad: a la función laboral administrativa tendiente a la vigilancia, asesoría, difusión, e información de las disposiciones laborales, a efecto de garantizar el desarrollo armonioso de los factores de la producción.

QUINTA.- Entre las causas mas evidentes de ineficiencia del servicio inspectivo tenemos: a la insuficiencia de recursos económicos, que se traduce en ausencia de vehículos para visitar a las fuentes de trabajo; falta de documentación; locales inapropiados, entre otros. Así también se presenta la falta de coordinación entre los diversos organismos que realizan inspecciones, lo que impide establecer una política global que permita diseñar métodos de intervención mas apropiados.

SEXTA.- La eficiencia y prestigio del servicio de Inspección Laboral, depende en gran medida de la preparación que tenga el inspector del trabajo, ya que con él se da el contacto entre los diversos factores de la producción. El funcionario laboral debe realizar sus actividades con: inteligencia; sentido común; y respaldado por una formación teórica y practica para el desempeño de una inspección integral.

SEPTIMA.- Proponemos que la inspección del trabajo debe descansar sobre bases permanentes, independiente de los cambios de gobierno, por lo que los inspectores deben contar con una posición estable y una remuneración económica que les asegure una independencia de cualquier influencia ajena al servicio que se les encomienda.

OCTAVA.- Se propone la reforma al artículo 546 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

"...ARTICULO 546.- Para ser inspector del Trabajo se requiere:

I...

II. Haber concluido estudios de Licenciatura afines a la función inspectiva..."

NOVENA.- Por el noble origen de la Inspección del Trabajo, porque se convierte en medio y fin para que el trabajo se desarrolle en condiciones tales que lo mantenga como el valor mas importante de los factores de la producción, porque sintetiza en su propia denominación los grandes renglones de su encargo constitucional, se debe procurar que contemple a todo el radio de la actuación, en donde existan aquellos que subordinan sus energías para subsistir en toda actividad y de cualquier índole, unidad industrial o de servicio, entonces tendremos otra administración del trabajo, otro derecho del trabajo, comprometido con una sociedad que demanda su actuación.

## BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Novena Edición. Porrúa. México, 1990

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Ariel. España, 1973.

ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al estudio del derecho del Trabajo. Edit. Casa Editorial Bosch. Barcelona España. 1958.

ALONSO OLEA, Manuel. De la Servidumbre al Contrato de Trabajo. Editorial Tecnos, Madrid España, 1979.

ALVAREZ, José María. Instituciones de Derecho Real de Castilla y de Indias. Tomo I, Editorial U.N.A.M., México 1982.

ARRIBAS SAN MIGUEL, Luis. La Inspección del Trabajo Importancia Social y Organización administrativa. Editorial Instituto de Estudios Políticos. España 1952.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del trabajo. Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1990.

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

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del trabajo. Editorial Porrúa. México, 1987.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1978.

BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al Derecho Español del Trabajo. 4ª Edición. Editorial Técnos. España, 1975.

**BRICEÑO RUIZ, Alberto.** Derecho Individual del trabajo.

Editorial Harla. México, 1985.

**CABANELLAS, Guillermo.** Tratado de Derecho Laboral.

Tomo I. Editorial Eliasta, S.R.L., México 1989.

**CABANELLAS, Guillermo.** Tratado de Derecho Laboral.

Tomo II. Editorial Eliasta, S.R.L., México 1989.

**CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo.** Derecho del Trabajo.

Edit. Themis. México. 1961.

**CAVAZOS FLORES, Baltazar.** El Derecho Laboral en

Iberoamérica. Editorial Trillas. México, 1981.

**CENTRO INTERAMERICANO DE ADMINISTRACION**

**DEL TRABAJO.** La Inspección Federal del trabajo en México. Numero 2.

Editorial O.I.T. Perú 1985.

**CLIMENT BELTRAN, Juan B.** Formulario del Derecho del

Trabajo. Editorial Esfinge. México. 1990.

**CONSEJO DE LA HISPANIDAD.** Recopilación de Leyes de

los Reynos de las Indias. Editorial Ultra, S.A. Alcalá España. 1943.

**CORDOVA CERVANTES, Luis Antonio.** La Evolución

Constitucional en el Estado De Veracruz-Llave. T. I. Edit. Gob. Del Edo. De

Veracruz. 1968.

**CORDOVA CERVANTES, Luis Antonio.** La Evolución

Constitucional en el Estado De Veracruz-Llave. T. II. Edit. Gob. Del Estado

De Veracruz. 1968.

**CUE CANOVAS, Agustín.** Historia Social y Económica de

México. Vigésima Quinta Edición. Editorial Trillas, México 1985.

**CHAVEZ OROZCO, Luis.** La situación del minero asalariado

en la Nueva España a fines del siglo XVIII. Edit. Centro de Estudios

Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México. 1978.

**CHAVEZ OROZCO, Luis.** Páginas de Historia Económica de México. Edit. Centro de estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México. 1976.

**DAVALOS MORALES, José.** Derecho del trabajo. 5ª Edición. Editorial Porrúa. México. 1994.

**DE BUEN LOZANO, Nestor.** Derecho del Trabajo. 10ª Edición. Tomo I. Editorial Porrúa México 1994.

**DE BUEN LOZANO, Nestor.** Derecho del Trabajo. 10ª Edición. Tomo II. Editorial Porrúa México 1994.

**DE LA CUEVA, Mario.** Derecho Mexicano del trabajo. 7ª Edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1969.

**DE LA CUEVA, Mario.** Derecho Mexicano del trabajo. 7ª Edición. Tomo II., Editorial Porrúa. México 1969.

**DE LA CUEVA, Mario.** Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. 9ª Edición. Tomo I. Editorial Porrúa México. 1985

**DE LA CUEVA, Mario.** Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 9ª Edición. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1985.

**DERSCH, Herman y Walter Kaskel.** Derecho del Trabajo. 5ª Edición. Depalma Editores. Argentina 1961.

**ESPONDA DE TORRES, Blanca.** Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Editorial. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México, 1981.

**FERRARI, Francisco de.** Derecho del Trabajo. Volumen I. Depalma Editores, Argentina 1976.

**FRAGA, Gabino.** Derecho Administrativo. 14ª Edición. Edit. Porrúa. México. 1971.

**GALEANO, Eduardo.** Las Venas Abiertas de América Latina. Edit. Siglo XXI. México. 1978.

**GALLAERT FOLCH, Alejandro.** Derecho Español del Trabajo. Volumen VIII. Editorial Labor. España. 1936.

**GARCIA ORDOÑES, Juan N.** Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Editorial Popular de los trabajadores. México 1981.

**GONZALEZ SANCHEZ, Isabel y otros.** La Clase Obrera en la Historia de México. De la Colonia al Imperio. Editorial Siglo XXI. México. 1980.

**GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Teodomiro.** Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. Noriega Editores. México. 1989.

**GOTTSCHALK, Elson y otros.** Curso de Derecho de Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1979.

**GOTTSCHALK, Elson y otros.** Curso de Derecho de Trabajo. Tomo II. Séptima Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1979.

**GUERRERO, Euquerio.** Manual del Derecho del Trabajo. 14ª Edición. Edit. Porrúa. México. 1984.

**GUZMAN GUERRERO, Josué.** Las autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico. Editorial SPTS. México. 1981.

**HENRI PARIAS, Louis y otros.** Traducido por Joaquín Romero Mavra. Historie Generale du Travail. Editorial Ediciones Grigalbo, S. A. Tomo II. México. 1965.

**HUEC ALFRED Y H.C. Niperdey,** traducción por Miguel Rodríguez Piñeiro. Compendio de Derecho del trabajo. Editorial. Revista de derecho del trabajo. España 1963.

**HUITRON, Jacinto.** Historia del movimiento Obrero en México. Segunda Edición. Editores Unidos de México, S. A.. México. 1980.

**JIMENEZ RUEDA, Julio y otros.** Ordenanzas del Trabajo. Siglos XVI y XVII. Editorial EIEDE, S. A.. México. 1947.

**KROTOSCHIN, Ernesto** Instituciones del Derecho del Trabajo. De Palma Editores. Argentina. 1968.

**KROTOSCHIN, Ernesto**. Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. De Palma Editores. Argentina. 1981.

**LARA ISAACS, Alfredo de**. La Inspección Federal del Trabajo en México. En Revista Mexicana del Trabajo. 5ª Epoca. Tomo V. Enero-Febrero. México 1958.

**LOPEZ ROSADO, Diego G.** Curso de Historia Económica de México. Tercera Edición. Editorial UNAM. México. 1981.

**LOUIS DIAZ, Max**. "Antecedente Histórico de la Inspección del Trabajo". Edit. S.T.P.S. México. 1973.

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**. Guía para los Inspectores del Trabajo: Editorial O.I.T.. Ginebra Suiza. 1955.

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**. La Inspección del Trabajo y su Misión, sus Métodos: Editorial O.I.T.. Ginebra Suiza. 1972.

**OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**. La Inspección del Trabajo. Manual de Educación Obrera. Edit. O.I.T., Suiza 1986.

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**. Convenios y Recomendaciones. 1919 - 1966. Editorial O.I.T., Ginebra Suiza. 1966.

**OSORIO FLORIT, Manuel**. Leyes del Trabajo Comentadas. Edit. Bibliografía Omeba. Argentina. 1961.

**PEREZ LENERO, José**. Instituciones del Derecho Español del Trabajo. Editorial Espasa-Calpe. España. 1949.

**RAMIREZ FONSECA, Francisco**. Condiciones de Trabajo. Editorial PAC. México. 1985.

**SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo.** Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Talleres Graficos. México. 1967.

**SARACHO ZAPATA, Antonio.** “Desarrollo de la Inspección del Trabajo en México”. En Revista del ITAT, No. 9, México, 1959.

**SARACHO ZAPATA, Antonio.** “Inspección del Trabajo, su importancia frente a Trabajadores, Empleadores y la Sociedad”. En: Revista del ITAT, No. 15, México. 1961.

**SARACHO ZAPATA, Antonio.** “Inspección del Trabajo, su Ubicación dentro de la Administración Pública”. En: Revista del ITAT, No. 8, México, 1959.

**SARACHO ZAPATA, Antonio.** “Síntesis Histórica de la Inspección del Trabajo en México”. En: Boletín del Instituto Técnico Administrativo del Trabajo No. 1, México, 1956.

**SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.** Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Edit. S. T. P.S., México, 1981.

T. S. Ashton. Traducción de Francisco Cuevas Cancino. La Revolución Industrial. Editorial F. C. E. México. 1954.

**TAPIA ORTEGA, Ana Rosa y Eusebio Ramos,** La Teoría del Riesgo de Trabajo. Edit. Pac. México, 1988.

**TAPIA ORTEGA, Ana Rosa y Eusebio Ramos.** Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Segunda Edición. Editorial PAC. México. 1986.

**TORRES JARA, Maria Teresa.** Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo. Edit. Popular de los Trabajadores. México. 1981.

**TRUEBA URBINA, Alberto.** Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I, segunda edición. Editorial Porrúa 1979.

VILLA, L. E. y Sagardoy J.A.. El Derecho del Trabajo en España. Tomo I. Editorial Sociedad de Servicios de Artes Gráficas. España. 1981.

## LEGISLACION

**CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL.** Editorial SISTA.. México. 1998.

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** Décima Tercera Edición. Editorial TRILLAS. México. 1998.

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Segunda Edición. Ediciones Delma. México. 1998

**LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.** Trigésima Quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 1997.

**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-122-STPS-1996.** Relativa a las condiciones de Seguridad e Higiene par el Funcionamiento de Recipientes Sujetos a Presión y Generadores de Vapor o Calderas que operen en los centros de trabajo. Tomo DXXVI. Número 14. 18 de julio de 1997.

**NORMA OFICIAL MEXICANA. NOM-003-STPS-1993.** Relativo a la obtención y refrendo de licencias para operadores de grúas o montacargas en los centros de trabajo. Tomo DXXVII. Número 6. 18 de abril de 1997.

**REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.** Diario Oficial de la Federación. Tomo DXXIX. Número 14. 21 de enero de 1997.

**REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL.** Diario Oficial de la Federación. Tomo DXXXVIII. Numero 4. 6 de julio de 1998.

**REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL  
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Diario Oficial de la Federación. Tomo  
DXXV. No. 21. 30 de julio de 1998.**

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

**BREVE DICCIONARIO ETIMOLOGICO DE LA LENGUA CASTELLANA** Comentado por Joan Corominas. Editorial Gredos. España. 1987.

**DICCIONARIO JURIDICO DE DERECHO USUAL.** Tomo III. Comentado por Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá Zamora.

**DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.** Tomo I. Primera Edición. Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1983.

**ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA.** Volumen XVI. INSA-IVSN. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina. 1956.

**NUEVA ENCICLOPEDIA JURÍDICA.** Tomo Xii Edit. Francisco Seix, S. A.. Barcela España 1978.

## OTRAS FUENTES

**MANUAL DEL INSPECTOR FEDERAL EL TRABAJO.**

Editorial STPS. México 1988.

**REVISTA DEL INSTITUTO TECNICO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.** Obligaciones Especiales de los Inspectores del Trabajo.

**REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.** La Inspección del Trabajo a través de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. Editorial STPS. Tomo IV. Octubre-diciembre 1993.

**REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.** Los Inspectores de Trabajo. Tomo IV. Editorial STPS. Números 7-8. México. 1968.

A handwritten signature and date. The date "1/2/12" is written at the top left. Below it is a large, stylized signature that appears to be "J. M. L." or similar, written in dark ink.