

00721
8710

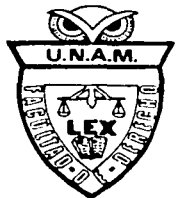
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**



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

**LA INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO,
UNA NECESIDAD LABORAL.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
RAUL S O S A T O R R E S



ASESOR: LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

b

A mi madre, que tanto ha sufrido por ayudarme a ser licenciado en derecho; la que me ha enseñado a trabajar, estudiar y comprender el mundo real, a toda persona; como a mí mismo.

A mi familia, Amanda V. Carrillo B. e hijos Raúl y Aramis Xul, por hacerme comprender la necesidad de estar junto a ellos.

C

A mi gran amigo y estimado maestro, el doctor Armando Guadalupe Soto Flores, por su gran ayuda cuando estaba totalmente desmoralizado; por sus impulsos a terminar la carrera y sobre todo por su amistad.

6

A mis amigos inspectores Gerardo Sánchez Méndez, Roberto Reyes Granados, Lino G. Cruz de Jesús, Héctor Soto Hernández e Ignacio Puga por su gran ayuda y aportación de sus conocimientos, críticas, comentarios en la realización de esta tesis; al Lic. Miguel A. Maldonado Gasde por su valiosa ayuda en general.

e

INDICE

LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO, UNA NECESIDAD LABORAL

Pág.

INTRODUCCIÓN..... I

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL.

1.1.	DERECHO.....	1
1.2.	DERECHO DEL TRABAJO.....	5
1.3.	SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	12
	1.3.1. PATRÓN.....	12
	1.3.2. TRABAJADOR.....	22
	1.3.3. EMPRESA.....	26
1.4.	NORMA DE TRABAJO.....	29
1.5.	INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.....	30
	1.5.1. INSPECTOR.....	33
	1.5.2. REPRESENTANTE LEGAL O PATRONAL.....	34
	1.5.3. REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.....	36
	1.5.4. TESTIGOS DE ASISTENCIA.....	37
	1.5.5. ACTA DE INSPECCIÓN.....	39

CAPITULO II

MARCO HISTÓRICO DE LA INSPECCIÓN LABORAL

2.1.	INDUSTRIALIZACIÓN EUROPEA.....	40
	2.1.1. ALEMANIA.....	43
	2.1.2. ESPAÑA.....	45
	2.1.3. INGLATERRA.....	48
	2.1.4. FRANCIA.....	51
2.2.	ANTECEDENTES EN MÉXICO.....	54
	2.2.1. EL ARTÍCULO 123.....	64
	2.2.2. LA CONSTITUCIÓN DE 1917.....	65
	2.2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	66
	2.2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	67
	2.2.5. HUELGA DE RIO BLANCO.....	70

f

2.2.6. HUELGA DE CANANEA.....	72
2.3. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	75
2.3.1 CONVENIOS CELEBRADOS.....	79

CAPITULO III

NATURALEZA JURÍDICA DE LA INSPECCIÓN

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	88
3.1.1. ARTÍCULO 123 APARTADO "A" FRACCIÓN XXXI.....	93
3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	96
3.3. REGLAMENTOS.....	97
3.4. LEVANTAMIENTO DEL ACTA.....	98

CAPITULO IV

LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO, UNA NECESIDAD LABORAL

4.1. LA INSPECCIÓN, NECESIDAD PARA UNA MEJOR VIGILANCIA.....	103
4.1.1. PROTECCIÓN PARA EL TRABAJADOR Y SU SEGURIDAD LABORAL.....	129
4.1.2. SU IMPORTANCIA.....	140
4.2. EL PROFESIONALISMO Y LA ÉTICA DEL INSPECTOR.....	152
CONCLUSIONES.....	155
ANEXOS.....	159
BIBLIOGRAFÍA.....	208

INTRODUCCIÓN

Esta tesis trata de la inspección federal del trabajo en México, explicando las consecuencias, que puede originar la negligencia del patrón y de los trabajadores por no ajustarse a las medidas normativas del trabajo y de la seguridad laboral.

Por ello en el primer capítulo denominado marco conceptual; explica algunos elementos primordiales para la inspección federal del trabajo, como el trabajador, el patrón, la empresa, etc.

En el segundo capítulo del marco histórico, hace referencia a la historia en el país, los cambios y las luchas sociales para la creación del derecho social en México.

El marco legal de la inspección federal del trabajo, como cualquier figura legal, se observa en el capítulo tercero y su aplicación en nuestro país como ente jurídico lo contempla la carta magna, la Ley Federal del Trabajo, Reglamentos, etc.

Por último, la esencia de la obra esta comprendida en el capítulo cuarto denominado "LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO, UNA NECESIDAD LABORAL." Donde se planteará las situaciones de la inspección federal en México, los cambios con el sexenio del presidente C. Vicente Fox Quezada; las nuevas visiones laborales y su problemática.

Me es muy grato presentar esta tesis con la idea de rescatar la integridad de los servidores públicos, inspectores; que se haga conciencia de las situaciones sociales que se viven a diario y la protección del trabajador en su ámbito social, laboral y cultural.

**CAPITULO I
MARCO CONCEPTUAL**

1.1. DERECHO

La palabra "Derecho" deriva del vocablo latino "Directum", quien en su sentido figurado, significa, lo que está formado a la regla, a la ley, a la norma. "Derecho es lo que no se desvía a un lado o al otro, lo que es recto lo que se dirige a su propio fin." ¹

El catedrático MIGUEL VILLORO en su obra *Introducción al Estudio del Derecho* nos plantea la problemática de la definición del término, asimismo, nos ofrece una definición diciendo que el "Derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica; hace hincapié en cada uno de sus elementos diciendo que es un sistema racional (es decir, un ordenamiento de diferentes normas) construido por la razón; la cual recibirá el nombre de ley cuando se dirige a todos los súbditos o decreto cuando, dirigiéndose a los súbditos, solo particulariza una orden en concreto y de precepto cuando la norma es intimada a un súbdito el particular. Se puede estar obligado a determinada conducta en cuanto es posible realizar la conducta contraria manifestando algunos autores y las diversas escuelas, han tenido a través de los tiempos diversas concepciones de nuestro concepto motivo de estudio, por ello han tratado de explicarnos la naturaleza del derecho, que es objeto de la ciencia y de las preocupaciones de los juristas; por un principio el significado de la palabra derecho rebasa el sentido preciso que tiene la misma palabra cuando se usa para significar el derecho subjetivo," ² los ideales de justicia, el derecho objetivo o las diferentes clases del derecho subjetivo; por esa

¹ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abelardo Perrot. 2ª edición. Abelardo Perrot. Buenos Aires, Argentina, p.650.

CFR ² VILLORO TORAZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. 9ª edición. Porrúa, México, 1990, p. 12.

parte se dice que el sentido del derecho objetivo es un conjunto de normas, tratándose de preceptos imperativos-atributivos, es decir, de reglas que, además de imponer deberes concede facultades; verbigracia, que todo propietario tiene el derecho de deslindar su propiedad, la palabra se emplea en sentido objetivo; en cambio en su sentido subjetivo, es una función del objetivo. Éste es la norma que permite o prohíbe; aquél, el permiso derivado de la norma, pero no puede existir uno sin el otro.

En otro sentido el concepto de Derecho adjetivo recibe ese nombre por regla general, al conjunto de normas relativas al derecho procesal; en cambio el Derecho sustantivo se enfoca al contenido o a la materia.

En la actualidad el concepto de derecho se puede conceptualizar de la siguiente manera, según el profesor J. Bonnacase: "Es el conjunto de reglas de conducta exterior, que consagradas o no expresamente por la ley en el sentido genérico del término, aseguran efectivamente en un medio y época dados, la realización de la armonía social, fundado por una parte en las aspiraciones colectivas o individuales y, por la otra, en una concepción sea poca precisa, de la noción de Derecho."³ Esta definición hace inútil la distinción del derecho positivo y natural.

El punto de vista del catedrático Andrés Serra Rojas en su Diccionario de Política, dice que "el Derecho es regla de conducta que una sociedad impone a sus miembros con el fin de garantizar el bien común la cual sanciona toda violación de la misma."⁴

³ J. BONNACASE, Introducción al Estudio del Derecho, 3ª. edición, Porrúa, Puebla, México, 1944, p.299.

⁴ SIERRA ROJAS, Andrés, Diccionario de Ciencia Política tomo I, 7ª. edición, Porrúa, México, 1997, p.328.

Otra definición es aquella que dice que el Derecho "es un sistema o conjunto de normas que regulan la conducta humana, estatuyendo facultades, deberes y sanciones."⁵

La definición del concepto de derecho, es primariamente una cuestión de trazar límites y discriminar entre un tipo de cosa; quienes insisten en una definición necesitan un mapa que exhiba con claridad las relaciones que oscuramente percibe entre el derecho que conocen y otra cosa. A veces en tales casos una definición de una palabra puede proporcionar tal mapa que puede hacer explícito el principio latente que guía nuestro uso de palabra y al mismo tiempo puede exhibir relaciones entre el tipo de fenómenos de los cuales la aplicamos y otros fenómenos. Se dice a veces que la definición es meramente verbal o simplemente acerca de palabras pero esto puede ser sumamente equivocada cuando la expresión definida pertenece al uso corriente.

Hubo un periodo del siglo XIX en el cual, bajo la influencia de la hostilidad del principio hacia todo dogmatismo, se declaró que las definiciones eran no solo inútiles en cualquier materia, sino peligrosas. En efecto es cierto que desde el punto de vista científico la definición debe coronar una investigación y no servir de punto de partida; esto es exacto por lo menos de las ciencias de orden experimental en todo o en parte, como acontece en la del Derecho. Las definiciones constituyen un punto de partida ineludible, cuando se trata no de entregarse a investigaciones originales, sino de iniciarse en los primeros principios de las ciencias o temas de investigación del Derecho. ¿QUÉ ES EL DERECHO? Parece que este es el primer problema digno de retener la atención de un aspirante a los grados jurídicos y también la de muchos profesores que tienen la misión de enseñar dichos conceptos o quizás la facultad de dar una respuesta clara y firme a nuestra pregunta, para que constituya una excusa absoluta

⁵ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Introducción al Estudio del Derecho. 2ª. Edición. Porrúa, México p. 3.

para un profesor cuidadoso de no desanimar a su auditorio o a solo un estudiante. Con esto, aceptemos o no y en precisión de las razones de las dificultades que se mencionan un candidato nunca abordará el tema del concepto de derecho si no se recomienda por recibir, a título de viáticos, una buena definición a la disciplina que pretende dedicarse; Estos obstáculos son de dos tipos unos se refieren a la forma y residen sobre todo en la existencia de una terminología tan variada como a menudo poco precisa; los otros se refieren a cuestiones de fondo. Observando este punto, el primer obstáculo que nos encontramos, cuando se trata de definir el derecho, consiste en la multiplicidad de las significaciones de este concepto, es susceptible de tener antes de tomar partido sobre el mismo punto, se indicarán algunas de ellas y se mencionará la que se considera que expresa, en ausencia de toda precisión o encontraría al sentido normal del derecho si es que por lo menos hay una diferente, con el jurídico, por ejemplo el término derecho en sentido de ir para adelante o para atrás. El derecho como una disciplina social es considerado en sus orígenes y en su razón de ser inmanente, el derecho es una disciplina en el antiguo sentido de este término, que por si solo es tan expresivo. El derecho es por excelencia una disciplina, puesto que impone sus ideas directrices en el dominio social con objeto de realizar la armonía social. Por otro lado el derecho como conjunto de reglas y de instituciones jurídicas, es el conjunto de preceptos de conducta estos preceptos tradicionalmente y de acuerdo con el objeto, han tomado el nombre de reglas de derecho y de instituciones jurídicas, de aquí un segundo sentido. Por el primero se designa la disciplina considerada en si misma; mediante el segundo se hace alusión a los preceptos constitutivos de la disciplina; observándose solamente mediante un análisis abstractos, es decir, que la disciplina es el continente y las instituciones jurídicas son el contenido; verlo de otra manera sería las reglas del derecho y las instituciones jurídicas son las manifestaciones de aquella fuerza interna que es una disciplina; ésta les sirve de soporte.

1.2. DERECHO DEL TRABAJO

Al hablar del concepto del derecho del trabajo nos encontramos con la problemática de la denominación y a través del tiempo se observa que el realizar un trabajo por el hombre, se ha realizado con diferentes condiciones; en un principio se reflejó como un comunismo primitivo, donde se realizaban las actividades como parte integrante de la comunidad que pertenecía; después con la aparición de la división de trabajo y con ello para algunos se ve relacionado con la esclavitud y para otros el beneficio de una remuneración. En esta etapa se ven repetidas estas situaciones y surge la necesidad de regular éste concepto mediante una ley, esta ley se plasmó en el derecho romano, estableciendo el contrato llamado "operis operandum", misma institución que aportó hasta la época del código de Napoleón la repetición de sus normas y leyes en todas sus latitudes; principalmente la institución reguladora de la prestación del servicio, dentro de las codificaciones civiles.

Posteriormente viene la época de cambios por los sistemas y medios de producción, maquinaria y materia prima en los centros de trabajo, es decir, se transforman en producciones masivas; con esto surge la necesidad de reclutar más personal o mano de obra barata, (es la época de explotación del hombre por el hombre, ya no importando el sexo y la edad) con la única idea de incrementar la producción de manera descabellada. La lógica empírica nos ha enseñado que en la medida que surge una situación surge también una reacción apareciendo las primeras medidas de seguridad, paralelas a los problemas sociales, motivo suficientes para la intervención del estado. Es así como va surgiendo el derecho del trabajo, al igual que su concepto.

Al mencionar el concepto de Derecho del Trabajo, podemos observar que nos encontramos a la problemática de su denominación, y que a través del tiempo los diversos autores lo han conceptualado de diferente forma, por esto se analizarán las diversas concepciones del término.

En un principio se denominó como **legislación industrial**, concepto utilizado principalmente en Francia; en la que algunos autores piensan que "tal vez tomando en consideración que las primeras normas que lo configuraron tenían como finalidad proteger al trabajador que presta sus servicios, precisamente a la industria. Pero en realidad el término no se acopla perfectamente al actual Derecho del Trabajo, el cual se ha proyectado a todo trabajo dependiente en cualquier área de prestación de servicios y no limitado solo a la industria".⁶ Los autores franceses que utilizaban esta denominación fueron entre otros Paul Pic, Capitant y Cuche; contemplando un aspecto de la disciplina (solo al aspecto del proceso legislativo) y desatendiendo otras fuentes (como la jurisprudencia, doctrina y contratación colectiva) el concepto en sentido lato se puede definir como el conjunto de normas encaminadas a regular las relaciones pertenecientes a la producción industrial y en sentido específico debe ser considerado como aquella parte del derecho que disciplina la organización de la empresa y tutela sus elementos constitutivos.

En un segundo concepto de Derecho del Trabajo, sé dió con el nombre de **derecho obrero**; el cual atiende ya no al medio laboral sino más bien atiende al individuo, o sea, a la persona que lo realiza, tratando de suplir las deficiencias del concepto anterior; "se rechaza esta denominación ya que sus alcances son muy limitados, de su letra se desprende que únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por el trabajador de las fábricas, comúnmente llamado obrero o cuando más, a quienes despliegan un trabajo, haciendo a un lado a otro tipo de actividades también contempladas en nuestra legislación".⁷

El tercer concepto lo distinguen los autores Scelle, Castorena, Alvarez y Kreher; quienes lo denominan como el **derecho social**; tomando en consideración y como eje primordial y objeto cardinal de preocupación, al

⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones del derecho del trabajo. 4ª. Edición. Porrúa, México, 1977, p. 20

⁷ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 4ª. edición, Porrúa, México, 1990, p.12.

obrero; sujeto oprimido por la clase dominante, explotado y marginado como ser humano, únicamente se tomaba como sujeto de producción.

Los autores de esta corriente y representantes de este concepto, aducen a la legislación, surgiendo el concepto por la llamada cuestión social de un mundo dividido en clases. Sin embargo, el catedrático, Alfredo Sánchez Alvarado en su obra *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, nos afirma que el término "es demasiado amplio, abstracto, redundante e impreciso toda vez que el vocablo "social" es muy amplio y todo derecho es social, aclarando que existe una corriente que considera al derecho social una rama independiente del derecho público, motivo por el cual se confunde con el derecho del trabajo, ya que el autor explica que el primero sería el género y el segundo la especie." Dicho concepto de derecho social, quién Bernardo de Quirós lo define como la serie de disposiciones legales encaminadas a precaver y resolver los antagonismos sociales por una parte y por la otra a mejorar las condiciones de existencia presentes y futuras de las clases necesitadas y de los débiles en general elevándolas a una condición superior en armonía con la civilización presente o bien en sentido medio. escribe Rodríguez Ventura, es el conjunto de normas destinadas a tutelar al trabajador considerando como miembro, económico y políticamente débil de la sociedad y analizando en sentido estricto, técnico o restringido es un conjunto de normas destinadas a proteger al trabajador en todas las circunstancias exceptuadas las relaciones contractuales con las entidades de que dependen.⁸

La cuarta acepción se denomina **derecho laboral**, el cual ha llegado a ser sinónimo de Derecho del Trabajo, es decir, la expresión de derecho laboral, es el equivalente en todo su sentido y significado a la del Derecho del Trabajo; es así como se observa en la vigésima octava edición del diccionario real de la lengua española (1956), que consagra el adjetivo

CFR ⁸ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I. Fuentes Impresores, México, 1967, p.31

laboral para calificar lo perteneciente o relativo al trabajo (en su aspecto jurídico, social y económico).

Una vez mencionando los antecedentes y conceptos o denominaciones que se pueden confundir o emplear, en el Derecho del Trabajo se observarán los siguientes conceptos por diferentes corrientes y autores:

El profesor español Manuel Alonso García, define al Derecho del Trabajo en sentido estricto o jurídico positivo de la siguiente forma: "Es aquel que regula las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia. Y en sentido amplio o doctrinal: es aquel que regula las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo voluntario y libremente realizador por cuenta ajena"⁹

El catedrático Miguel Bermúdez Cisneros, nos brinda su definición la cual piensa que: "Es la relación jurídica o establecida entre prestador de servicio y una persona que los aprovecha en su beneficio y a cambio recibe una remuneración"¹⁰

Mientras que para el maestro Francisco de Ferrari, el Derecho del Trabajo "Es el conjunto de normas que gobierna las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona, bajo la dirección de otra."¹¹

"Por su parte el Lic. Nestor de Buen realiza una serie de criterios y señala que debe agruparse de la siguiente forma:

⁹ GARCIA ALONSO, Manuel, Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Bosch, casa editorial-urgel, Barcelona, España, 1981, p. 205.

¹⁰ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, "Las Obligaciones del Derecho del Trabajo", Cárdenas Editor y Distribuidora, México, 1978, p.21.

¹¹ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo vol I, 2ª. Edición, De Palma, Buenos Aires, 1976, p.223.

- I. Concepto que atiende a los fines del Derecho del Trabajo.
- II. Concepto que enfoca a los sujetos de la relación laboral.
- III. Definición que atiende al objeto de la relación laboral.
- IV. Concepto que atiende a la relación laboral en sí misma.
- V. Los conceptos complejos.
- VI. Los conceptos dobles.¹²

Señalando en cada uno de los criterios al autor y el concepto de derecho laboral a tratar, así se observará que la clasificación del numeral uno "Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral ", entre sus autores encontramos a los catedráticos Trueba Urbina y Mario de la Cueva. Expresando el licenciado Trueba Urbina en su concepto que el Derecho del trabajo es "El conjunto de principio, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."¹³

En este margen de ideas el profesor Mario de la Cueva establece su concepto de la siguiente manera: "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio en las relaciones entre el trabajo y el capital."¹⁴

El maestro Rafael de Pina Vara, conceptúa que "el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas, destinadas a regular las

¹² Cit. por Davalos. Op.cit. p.40.

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª. edición. Porrúa, México, 1981. p.135.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo I. 13ª edición. Porrúa, México, 1993. p. 85

relaciones obrero patronales y resolver los conflictos que surjan con ocasión a ellas. El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se encuentra desarrollado principalmente en la ley Federal del Trabajo...¹⁵ Reglamento Interior del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Acuerdos y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, etc

El Lic. José Dávalos en su obra Derecho del Trabajo I, nos da su definición, "el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo."¹⁶

Miguel Borrel Navarro en su definición, "señala que es el conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- Los actos, obligaciones y derechos así como las relaciones y conflictos obrero personales.
- Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad."¹⁷

En resumen el concepto de derecho del trabajo debe tener los siguientes elementos como base para poderlo entender, abarcando tanto a la ley como a la jurisprudencia:

¹⁵ DE PINA VARGAS, Rafael. Diccionario de derecho, 12ª edición, Porrúa, México, 1984, p. 76.

¹⁶ DÁVALOS, José op.cit. p. 44.

¹⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª edición, Sixta, México, 1998, p.33.

- 1.- Es un conjunto o sistemas de normas jurídicas. (laborales principalmente)
- 2.- Estas normas deben regular las situaciones o conductas obrero-patronales.
- 3.- Existe un vínculo entre hombres (trabajador- patrón), empresa y normas jurídicas (deberes y derechos).

Con estos elementos se puede dar un concepto que nos pueda orientar la idea del Derecho del Trabajo; "Es un conjunto o sistema de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales, mediante una relación jurídica entre trabajador y patrón, sujetos a derechos y obligaciones laborales." ¹⁸

No olvidar las características fundamentales de nuestro Derecho del Trabajo considerándose las siguientes:

- La equidad. Considerado como sinónimo de igualdad, significando el resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber.
- La justicia social. Pugna por un mejor y liberal trato así como retribuciones a la clase laborante
- El equilibrio entre los dos factores de la producción. (Capital y trabajo)
- La protección especial al obrero. Por considerarse la parte más débil.
- La irrenunciabilidad de los derechos laborales. Ya que los mínimos se encuentran en la Ley Federal del Trabajo, aclarando que los contratos

¹⁸ Ibidem, p.34.

colectivo de trabajo y los contratos ley cuentan con prestaciones superiores a dicha ley.

- Es un derecho en constante expansión. Protegen y comprenden a demasiados grupos, sin la exclusión alguna de alguno no contemplado.
- No priva o reconoce la voluntad de las partes. No pueden pactar prestaciones menores de los ya establecidos en la Constitución o en la Ley Federa del Trabajo, los contratos colectivos o contratos ley.

1.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones; pero bien como parte de ellos o como auxiliares de los patrones, figuran algunos de los conceptos que es indispensables precisar. La relación laboral se establece, por regla general entre dos o mas personas, una de ellas es la persona trabajador que ha de ser persona física, prestadora de su trabajo físico-intelectual y la otra puede encontrarse, bien una persona física o bien una persona moral o jurídico colectiva mediante un vínculo, constante, siendo ésta la empresa. Conceptos que han de ser estudiados en los siguientes apartados.

1.3.1. PATRÓN

A nuestro concepto de patrón, también puede recibir el nombre de empleador, patronal, empresario, etc. Lo cual sucede en la doctrina y en las legislaciones nacionales como extranjeras; tal es el ejemplo de la doctrina Sudamericana y en el resto del mundo. En efecto, en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también se maneja los términos de patrón, patronal, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, y locatario. Otros Maestros como el Lic. Alonso García menciona acreedor de

trabajo. En la legislación española se habla de empresario, y el problema que se enfrenta es que el término es más económico que jurídico y aun en su artículo 1º numeral 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lo ubica como "...productor o distribuidor de bienes y servicios...", por otro lado los términos de acreedor de trabajo y dador de trabajo, tiene el principal problema de: primero, se oye mal, por ser tan notable el orden fonético. Si el trabajo es un derecho y un deber social, resulta indiscutible que será acreedor de trabajo, tanto quién quiera trabajar como el que, comprometido a pagar un salario, tiene derecho a exigir un salario que le trabajen. Lo mismo puede decirse del concepto dador de trabajo y acreedor de empleo, acreedor de trabajo, dador de trabajo, aparte de no coincidir con la terminología legal, resultaría francamente engorroso.¹⁹

En el artículo 4º de la ley laboral de 1931 donde se establece que patrón es "Toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo."²⁰ La crítica que se puede hacer a dicho concepto, está estipulado en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo vigente donde: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe" por otro lado el artículo 26 del mismo ordenamiento establece "La falta del escrito a que se refiere los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriva de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad." Los artículos 25 y 26 establecen la forma en que debe ser el contrato y las estipulaciones laborales; con esto se aclara que el artículo 4º de 1931 no es válido porque existen deficiencias cuando un trabajador es aceptado para desempeñar sus labores, pero no existe un contrato por escrito, pero es contratado en forma verbal; no se ajustará al concepto de 1931, además, actualmente se considera que aquella persona que no cuenta con un contrato se presumirá que es por tiempo indefinido, ¿porqué? En el artículo 35 de la ley vigente se

CFR ¹⁹ SERRANO MARTINEZ, José E. Legislación Social Básica, 19ª edición, civitas, Madrid, España, 2009, p. 10.

²⁰ Investigar la ley

establece que "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

La Secretaría del trabajo y Previsión Social, en su Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y Coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo consideran con fundamento en la ley, que esta situación será una violación a la legislación laboral. Por otro punto de vista el contrato solo tiene la materia o esencia de prueba y no de relación laborales el artículo 10 de la Ley Federal de Trabajo en donde se establece que el concepto de una forma sencilla pero eficaz diciendo que patrón es: "la persona física o jurídica que utiliza el servicio de una o varios trabajadores...."; definición que establece que existe una subordinación (concepto que debe entenderse como, todo aquel trabajo que se realice bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán sujetos los trabajadores).

La doctrina extranjera hace algunas aportaciones, mencionaremos algunas de ellas, las cuales no caracterizan adecuadamente al término:

Krotoschin explica que patrón es "la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyo fines éstos presten servicios." ²¹

Juan D. Pozzo: "...el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante una retribución." ²²

El maestro Manuel Alonso García establece que patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por

²¹ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 4a. edición, Buenos Aires, 1963, p.150.

²² POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, 2ª edición, Buenos Aires, 1961, p. 150.

su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación." ²³

Según el diccionario jurídico, patrón es el empleador de obreros en trabajo de manos... ²⁴ y según el diccionario de la lengua española tiene diversas acepciones como la del dueño de la casa o el jefe de un barco, cuyo femenino es patrona... ²⁵

Alfonso Madrid manifiesta que "Patrón es la persona, natural o jurídica dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas" ²⁶

Por su parte Néstor de Buen se limita, a indicar que patrón es quién puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.

Los términos han cambiado de diferentes formas de conceptuarlos y para esto Sánchez Alvarado nos conceptúa, patrón de la siguiente manera: "Es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada." ²⁷ Con esto nos establece que debe tener ciertos requisitos de los cuales no estamos de acuerdo, toda vez que cualquier servicio por muy sencillo debe ser o tener un poco de intelectual, el maestro hace referencia en ser intelectuales o materiales, de los cuales ya se explicó que son por muy sencillos de manejarse, realizarse, etc.; deben de contener un poco de intelectual. Probablemente el autor se refiere al trabajo intelectual cuando se debe de tener una profesión de por medio (llámese ingeniero, arquitecto, químico, etc.) y por material a los procesos que cada trabajador desempeña

²³ ALONSO GARCIA, Manuel. Op.cit. p.172.

²⁴ PALOMAS DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas tomo II, Porrúa, México, 2000, p. 1145.

²⁵ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 28ª reimpresión, LAROUSSE, México, 2000, p.495.

²⁶ MADRID, Alfonso. Derecho Laboral Español Vol. I, Madrid, España, 1936, p.132.

²⁷ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Op. cit. p: 299

pero como un obrero, troquelador, operario de cualquier tipo de maquinaria, etc. no lo son en la categoría anterior no puede contemplarse como tal.

La crítica a los conceptos anteriores son: Ni Sánchez Alvarado, ni Krotoschin o Madrid, mencionan o hacen referencia a la contraprestación. Por otro lado, Madrid, hace referencia en su concepto a dueño de una explotación industrial, haciendo una reducción de las personas (patrones) que puedan tener otro tipo de explotación industrial o comercial, dejando fuera de estos conceptos otros que puedan realizarse como patrones. Y de Juan D. Pozzo, la única observación es que utiliza el término dependencia.

El maestro Néstor de Buen L. en su obra Derecho del Trabajo tomo I en el tema de conceptos generales establece una "clasificación de los patrones:

a) Por su naturaleza jurídica pueden ser:

- 1.- personas individuales,
- 2.- personas jurídicas, ó

3.- patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado).

b) Por el tipo de actividad que desarrolla.

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

c) Por su extensión.

- 1.- empresas.
- 2.- Establecimientos.

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben.

- 1.- Local.
- 2.- Federal.

e) Por el número de trabajadores.

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

Actualmente la Secretaría de Economía (anteriormente Secretaría de Comercio y Fomento Industrial) estableció que serán micro empresas toda empresa que tenga un máximo de 5 trabajadores, pequeñas empresa aquella que tenga más de 5 trabajadores pero menos de 32, empresas grandes serán las que tengan más de 32 pero menos de 1000 y por último la macro empresas serán aquellas que tengan más de 1000 trabajadores.

f) por la finalidad que persiguen.

- 1.- Con fines de lucro.
- 2.- Sin fines de lucro.²⁸

Existen las modalidades del concepto patrón, en virtud de las personas que fungen como intermediarios del mismo patrón y/o responsables solidarios. En este tema pueden figurar los siguientes conceptos:

1.3.1.1. Intermediario

La intermediación se da desde los tiempos remotos, por ser una acción del comerciante, en algunos casos se era intermediario de bienes mueble o inmuebles, pero es en esta ocasión, la intermediación se presenta con la mano de obra o instrumentos de trabajo. (la mano de obra de los hombres)

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. 3ª edición. Porrúa, México, 1991, p. 467.

La ley de 1931 contemplaba solo una parte de la hipótesis en el artículo quinto de la persona que contrataba los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. El artículo definía al intermediario "como toda persona que contrata los servicios de otras para ejecutar algún servicio del patrón", además, agregaba que "no se considerará intermediario sino como patrones, las empresas establecidas que contraten los trabajos para ejecutarlos con elementos propios".²⁹ El problema que se presenta es: cómo podemos saber cuales son los elementos propios y a partir de cuanto se considera que deben ser suficientes.

La ley vigente en su artículo 12 nos dice, que "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón." A su vez el artículo 13, hace un punto aclaratorio diciendo, que, "No serán intermediarios, sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios por las obligaciones contraídas por los trabajadores." En el artículo 15 de la misma ley establece: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan elementos propios suficientes, de conformidad con lo dispuesto con el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

Fracción I.- La empresa solidaria será responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

Fracción II.- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

²⁹ Citar el artículo del 1931. Ojo es op. cit.

Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación que se encuentran instaladas las empresas y demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo." Es decir, la ley actual agrega a esas otras posibilidades y especialmente considera como intermediario al contratista insolvente (art. 13) asimilando a la intermediación aquellas situaciones que derivan del hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra si la primera no cuenta con elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales (art. 15).

Hipótesis en las que se puede dar el concepto de intermediario:

Primero.- Un tercero ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas. A botón de muestra se observará que en las agencias de colocación a las que se refiere el artículo 123 de nuestra carta magna en su fracción XXV, mismo que dice, que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe en oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

Para la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda del trabajo y, en igual de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia." En esta situación laboral, jurídicamente el intermediario no participa simplemente relaciona a los dos sujetos.

Segundo.- El intermediario actúa en nombre propio y crea en él o los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley; (El intermediario se considera patrón) es decir, satisface los requisitos formales de una empresa y especialmente los fiscales, seguro social, etc.

Tercero.- El intermediario aporta tanto la mano de obra como los materiales con los que se han de desempeñar las obras o servicios. Ejemplo de ello tenemos a los contratistas de limpieza que laboran en la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Cuarto.- En esta hipótesis el problema es aun más grande, existen dos empresas una de las cuales es aquella que pone el inmobiliario y la otra es aquella que realiza todas las contrataciones del personal calificado para el desarrollo de la producción.

El problema que se plantea consiste en saber si en ambas ¿son solidarias y existe la intermediación? La respuesta es Sí, Porque al deslindar responsabilidades y dividir las empresas se adquiere una responsabilidad solidaria, ya que al escapar la idea de intermediación por el término de empresa; el tratamiento es semejante, en éste caso, una de las empresas es insolvente para los trabajadores. Pero si observamos en el artículo 15, también la considerará intermediaria.

Erróneamente muchas de las empresas que contratan a empresas que den servicio de limpieza, vigilancia, secretarías, etc. (intermediación); consideran que se han desligado de una responsabilidad, pero fatalmente se crean las responsabilidades solidarias, y por lo general es insolvente el que presta el servicio de intermediación, motivo suficiente para que sea la responsable directa (patrón) de los derechos de los trabajadores a los que ha sido acreedor el empleado. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, establecen la igualdad de derecho como de obligaciones tanto para los trabajadores que han sido contratados por el patrón como los son contratados por el intermediario.

3.1.1.2. Patrón sustituto

Los antecedentes se pueden encontrar a partir del código francés (código civil de 1804) que regula en los artículos 1249 a 1252 en el pago por

subrogación; es de ahí que lo retoman las legislaciones hispanas. Sin embargo, no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del derecho del trabajo.

Los antecedentes de la subrogación civil se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor inicial u original, en cambio en la sustitución patronal es mucho más que eso.

La ley no presenta una definición del concepto sustitución de patrón, pero en el artículo 35 de la ley de 1931 y del artículo 41 de la vigente establece que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será responsable solidariamente con el nuevo con las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido éste subsistirá la del patrón. De nuestro concepto se desprende los siguientes elementos:

- La existencia real de una empresa o establecimiento.
- La existencia del titular de dicha empresa o establecimiento.
- La transferencia de los derechos y deberes de los trabajadores.
- La solidaridad que pueda existir entre empresas o sustitución del patrón.

Por otro lado, el maestro, José Dávalos, nos dice "que la sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo."³⁰ Es

³⁰ DAVÁLOS, José, op. cit. pp.101.

decir, el maestro explica que el patrimonio de uno sale para entrar en otro (transmisión de la propiedad); la cuarta sala, en el informe 1982, 2ª. Parte, tesis 95, p.73 dice: sustitución patronal en caso de transmisión parcial, de la empresa así lo confirma.

La sustitución patronal existe no solo cuando se transmite la totalidad de la entidad jurídico económica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y estabilidad

1.3.2. TRABAJADOR

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, es decir éste derecho que surge, tiene la finalidad de vigilar el pago de las prestaciones (días de descanso, pago de primas, salarios, etc.) limitación de la jornada de trabajo, entre otros rubros proponiendo asegurar al hombre una vida decorosa, y la protección contra los riesgos de trabajo, motivo por el cual el hombre es el eje de todo lo que gira en su entorno laboral. Desde siglos anteriores, la cuestión del nombre con que debe conocerse a quien trabaja ha sido resuelta de diferentes maneras, ya que algunos parten del supuesto de que la protección a los trabajadores surge desde la época del fenómeno industrial, los primeros intentos de regularización se dirigen a los obreros, práctica que sirve, para calificar a nuestra materia como "Derecho Obrero" expuesto en los puntos anteriores, asimismo surgen otra necesidades de calificar al término como operario, prestador de servicios, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salarios, productor, etc. Pero en realidad el concepto mas apropiado suele ser el de trabajador; que la misma ley en su artículo 8º utiliza la expresión trabajador.

"La ley de 1931 ha definido este concepto, en su artículo 3º como: "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material,

intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato"; en cambio la ley vigente es más técnica que la anterior estableciendo en su artículo 8°, que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado." ³¹

La ley de 1970 está constituida sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de trabajo subordinado, forma una relación jurídicamente entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto, causa que dió origen a la prestación del trabajo, además se puede agregar que la ley habla de un trabajo subordinado, ahora bien, el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar el status del hombre sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: una en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y principios técnicos que juzge aplicables, por otro lado los que debe realizarse siguiendo las normas que son establecidas por una institución, donde el mismo individuo funge como asalariado para la institución o empresa donde preste sus servicios. Tal es el ejemplo de un abogado que labora en el Tribunal Superior de Justicia y tiene la obligación como trabajador, acatando las normas establecidas; pero que sucede si el mismo individuo trabaja por su propia cuenta, ya no será asalariado puesto que trabaja para sí, y en ambos casos realiza un trabajo.

La definición de 1931 carece del elemento persona, sin precisar si lo eran físicas o morales y de admitir la categoría pura de trabajadores manuales o intelectuales; otro problema que presenta esta ley es: en la relación, quiso deducir que los sindicatos o una asociación podrían en un momento dado trabajador; además, se supone "que todo trabajo supone en gran medida una actividad física intelectual al mismo tiempo, en cambio como ya se explicó la definición actual es más precisa, solo tiene el defecto secundario de hablar de persona moral concepto arcaico y deficiente

³¹ ley 31, op. cit. p.

propuesto de la cámara de diputados en sustitución del más técnico de persona jurídica, que contenía la iniciativa presidencial.”³²

En cambio el maestro José Dávalos nos ilustra referente al concepto; diciendo que el concepto de trabajador es Genérico, porque se atribuye a todas las personas, con apego de las disposiciones de ley, ya que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. También nos aclara que, en atención a los lineamientos constitucionales el concepto, no admite distinciones, reconociendo en su artículo 3º segundo párrafo y recogiendo un principio de igualdad, dicho concepto establece: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política y condición social."³³ De igual forma la Ley Federal del Trabajo Vigente, se puede observar en su artículo 8º. Que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado." De nuestro concepto se desprenden las siguientes características:

- Se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independiente con grado de desempeño en cada una de las áreas en que se realiza (profesión, áreas técnicas, manuales, etc.).
- Únicamente el trabajador es la persona física, nunca podrá ser una persona moral.
- Para efectos de la disposición legal, la persona física presta un servicio a otra persona ya sea física o moral.
- Los servicios que preste el trabajador (persona física) es en forma personal.

CFR ³² DE BUEN A. Néstor, op.cit. p. 467.

³³ DÁVALOS, José op.cit. p. 101.

- Dichos servicios son en forma subordinada. (Que se debe de entender por subordinación: significa por parte del patrón un poder jurídico para dar ordenes ejecutarlas el que las reciba, en una relación laboral).
- Los servicios recibidos tendrán que ser remunerados.

Existe otro tipo de trabajadores, siendo los trabajadores de confianza. La ley prevé una categoría de trabajador, denominándolo trabajador de confianza; y es en su artículo 9° donde se establece que "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación en que se dé el supuesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Del concepto ya mencionado, se desprenden las siguientes características:

- a) la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de las designaciones que se le de al puesto. Significa que se otorgará la calidad de trabajador de confianza a la función que se desempeña y no a los que el patrón considere que es función de trabajador de confianza.
- b) La función debe tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento.

Que sean trabajos que se relacionen con el trabajador y el patrón dentro de la empresa o establecimiento, en forma personal; es decir, que no sea una relación laboral común como lo es con los demás trabajadores (trato directo).

En la ley de 1931 en su artículo 148, establece que personas tienen la calidad de trabajadores de confianza; "...se podrán exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa" y reafirmando al artículo, el 126 en su fracción X nos establece que "el contrato de trabajo terminará fracción X.- Por perder la confianza el patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección fiscalización o vigilancia..." se observa que los términos no son precisos.

1.3.3. LA EMPRESA.

La ley de 1931 no se refirió directamente al término pero lo presupone en todas las instituciones del derecho colectivo y aún las utiliza para explicar determinadas situaciones: el artículo 233 hablaba del sindicato de empresa, el artículo 46 prevenía que en el contrato colectivo debía señalar la (las) empresa (s) a las que fuera aplicable y el título sobre la huelga se refería a la mayoría de trabajadores de la empresa como requisito para la procedencia del movimiento.

Empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, concepto retomado de la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 16.

Al igual en el mismo artículo nos ofrece la definición de establecimiento, diciendo que "es la unidad económica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa."

Ambos conceptos son cosas diferentes, ya que por un lado el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa considerada la unidad superior, no importando de la autonomía

técnica del establecimiento; esta diferencia fue originada por la necesidad de expandirse las propias empresas.

En el Código Fiscal de la Federación en su artículo 16, se entiende o considera que empresa es la persona física o moral, que realiza actividades comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas, o de pesca, o silvícolas. Con esto nos percatamos que no es sujeto de derechos pero el empresario sí, por tener la capacidad de goce y ejercicio que la ley le otorga. Manifestación del maestro Oscar Vázquez del Mercado,³⁴ el cual también aclara que la empresa no es una persona moral o física, resultando equivocado, si se afirmará; al comparar con los conceptos anteriores se puede observar que existe gran diferencia, sustentándose que la empresa es un organismo económico, misma que se basa en una organización fundada sobre principios técnicos, y sobre todo en leyes económicas que le proporcionan los distintos elementos formando así su estructura, regulando su desarrollo y asegurando la eficacia y productividad, en otros términos es la organización de los factores de la producción con el riesgo de los resultados de esa misma organización.

Tampoco debemos confundir dos términos (patrón y empresa), empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva acabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o la elaboración de bienes; entendiéndo así, el concepto aporta intereses en nuestra materia: Empresa es el centro de trabajo.

Esta es la razón por la que no debemos confundir ambos términos, porque algunas veces se dice que la empresa ha contratado, la empresa ha despedido, la empresa adeuda, la empresa se ha obligado y equivale a

³⁴ VÁZQUEZ DEL MERCADO, Oscar. Contratos Mercantiles, 4ª edición. Porrúa, México, 1992. pp. 119-121.

mencionar que el centro de trabajo, que comprende a trabajadores y patrón pueden efectuar dichos trámites.

El maestro Néstor de Buen L. nos explica en su obra derecho del trabajo que el origen del actual concepto de empresa fue tomado de Paul Durand, plasmado en la obra del mismo autor, Traite de Droit du Travail. (La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción).

La razón del un nuevo término, establecimiento, es la adecuación de la empresa en el ámbito industrial, por el crecimiento de la industria moderna, la cual ha obligado a miles de empresas a crear sucursales, establecimientos, agencias u otra unidad semejante; independiente de otras similares pero que tengan una relación directa o vínculo con la empresa (matriz o administración general). Motivo suficiente para crear un nuevo concepto de establecimiento y mismo que lo contempla el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra definición la da el maestro Hueck-Nipperdey diciendo que "la empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e Inmateriales, destinadas a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario." ³¹

Los elementos Esenciales de la empresa se establecen en dos tipos:

- Elemento subjetivo.- Son todas aquellas donde interviene el sujeto persona física trabajador y el sujeto persona física o moral llamada patrón.
- Elemento económico.- Este elemento cuenta con dos fines:
 - ❖ Fin inmediato: Consistente en la distribución, producción de bienes y servicios de la relación de trabajo que existe.

³¹ Cit. por DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. p.169.

❖ **Elemento accidental:** Consiste, en la presunción de la existencia de la empresa, integrándola, la razón social, el domicilio, la marca del producto, la comunidad de los propietarios nombre comercial, entre otros.

1.4. NORMAS DE TRABAJO

Las normas de trabajo, son aquellas que deberán tenerse presente al elaborar las condiciones de trabajo, son las disposiciones laborales que se refieren a la forma, modo, retribución, oportunidad en que habrá de prestarse, pactado o convenido; las que también deberán tenerse en la elaboración de los contratos individuales de trabajo y colectivos de trabajo; así como en los reglamentos interiores de trabajo cuyas normas pueden provenir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Convenios y Tratados Internacionales, Reglamentos y Convenios celebrados entre trabajadores y patrones que no vayan en contra de las leyes y el orden público.

Las normas de trabajo tienden a procurar siempre el equilibrio y la justicia social entre el trabajador y el patrón, principio que contradice en parte la idea tradicional de que el Derecho del Trabajo es un derecho de lucha de clases, pues aunque sea aceptable de considerar que en sus orígenes el derecho del trabajo se produce como consecuencia de la lucha de clases (trabajadores contra patrones) después se va modificando, y esa lucha tiende a convertirse en un equilibrio, en una armonía laboral, para el mejor logro de los fines sociales y económicos de ambos factores de la producción y de las sociedades en general.

"Por último no debemos olvidar que por disposición expresa de la ley, en caso de duda en la interpretación de la norma legal del trabajo, deberá

prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.”³⁶ por ser la parte más débil.

Al hablar de las normas de trabajo nos referiremos a las Normas Oficiales Mexicanas; comprendiendo en ellas 39 normas en vigor.

La Ley federal sobre Metrología y Normalización en su artículo tercero fracción X y XI, dice.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:

Fracción X.- Norma mexicana: la que elabore un organismo nacional de normalización, o a la Secretaría, en los mismos términos de esta ley, que prevé, para un uso común y repetido reglas, especificaciones, atributos, métodos de prueba, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, así como aquellas relativas a terminología, simbología, embalaje, mercado o etiquetado.

Fracción XI.- Norma Oficial Mexicana: la regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las dependencias competentes conforme a las finalidades establecidas en el artículo 40, que establece reglas, especificaciones, atributos, directrices, características o prescripciones aplicables a un producto, proceso, instalación, sistema, actividad, servicio o método de producción u operación, así como aquellas relativas a terminología, simbología, embalaje, mercado o etiquetado y las que se refieran a su cumplimiento o aplicación.

1.5. INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

La etimología de la palabra inspección se deriva del latín *spectio*, formada la raíz *spect* que significa respectivo o circunspecto y añadiéndole

³⁶ BORRER NAVARRO, Miguel, op. cit. p. 64.

ere, surge del verbo latino *specer* o *spicure* que significa ver o mirar y de aquí el verbo frecuentativo *specere* que quiere decir examinar.

Otro de los términos de inspección proviene del latín *inspectionis*, que significa acción y efecto de inspeccionar, cargo o cuidado de velar una cosa. Oficina del inspector. Examen que haga el juez por sí mismo de un lugar o cosa. :7

Se puede definir como la Institución encargada de vigilar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo y en México es un órgano integrado a la Administración Pública Centralizada, federal o local dependiente del Poder Ejecutivo.

En la actualidad las funciones que se han asignado a la inspección del trabajo, tanto por nuestra legislación, como por la de otros países, así como por la Organización Internacional del Trabajo, son las de ejercer una acción constante y sistemática en la vigilancia del adecuado cumplimiento de la normatividad laboral; formular las propuestas de sanción que proceda imponer por razón de las infracciones legales y prestar asesoramiento e información a patrones y trabajadores sobre la mejor forma de cumplir con las normas de trabajo.

Estas funciones las cumple principalmente mediante las visitas de inspección a los centros de trabajo, pero también con la relación directa que pueda tener con trabajadores y patrones.

La misma naturaleza de las normas de trabajo exige la existencia de una autoridad que vigile que esas normas sean plenamente cumplidas y el artículo 89 fracción I de la misma Constitución atribuye al poder ejecutivo la

¹⁷ VILLA-REAL MOLINA, Ricardo, Ed. al., Diccionario de Términos Jurídicos, Comares, s.l., Granada España, 1999, p.255.

facultad de promulgar y ejecutar las leyes que expida el congreso de la unión proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia.

Por esta razón tanto la primera ley reglamentaria del artículo 123 de la carta magna en su apartado "A" contiene un capítulo dedicado a las funciones y atribuciones de la inspección del trabajo, lo que se ha complementado respecto a la competencia federal con el reglamento de Inspección Federal del Trabajo publicado en el diario oficial de la Federación del 21 de abril de 1997.

En la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral en la competencia federal coexisten dos sistemas, uno a cargo de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y el otro que corresponde a las Delegaciones Federales del Trabajo ambos dependientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por lo que hace a las autoridades federales como locales cuentan con un manual de inspección para el buen desahogo de las visitas en los centros de trabajo con el fin de unificar los criterios evaluadores de las normas mexicanas, leyes y tratados así como sus reglamentos; para que sus actuaciones sean apegados al principio de legalidad y a las políticas establecidas por la misma multicitada Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

Por tal motivo, en respuesta al principio de que la sociedad mexicana requiere de una Administración Pública cada día más eficaz, honesta y transparente, y de que sus servicios estén cada día más preparados para cumplir con la tarea de conducir la gestión pública.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha puesto gran interés en lograr que su personal conjugue una adecuada formación y capacitación con la identificación de los fines que persigue dicha Secretaría.

Por ello la Inspección Federal del Trabajo se puede definir como la autoridad que en su jurisdicción local o federal tiene las funciones siguientes: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad, las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzge convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre los trabajadores y patrones; En México es un órgano integrado a la administración pública centralizada, como también se desprende del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo donde se dispone que la Inspección del Trabajo es una autoridad administrativa que le compete la aplicación de las normas laborales.³⁸

1.5.1. INSPECTOR.

El Reglamento para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, en su título primero de las disposiciones generales, menciona en su artículo 2 fracción V.- Para los efectos de este reglamento se entenderá por: Inspector.- el servidor público encargado de practicar visitas de inspección para comprobar el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo y que cuente con el nombramiento correspondiente expedido por las autoridades del trabajo, en los términos de la ley.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 546 establece los requisitos que deben tener los aspirantes para los puestos inspectivos en materia laboral; señalando que: Para ser inspector del trabajo, se requiere:

³⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Prontuario Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Lic. ENRIQUE RUIFÍO, Ernesto, Et. al. Ciudad de México, 1999, P.435.

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

Dentro de la misma Ley Federal del Trabajo se contemplan las funciones que deben tener los inspectores federales del trabajo ya sean locales o federales, mismas que están estipuladas en el artículo 540 y siguientes, señalando que deben vigilar el cumplimiento de las normatividad laboral; deberán dar información y asesoría de todo tipo en materia laboral; poner en conocimiento a las autoridades por las violaciones a la ley, sus normas o reglamentos, los que fueron observados en las empresas, establecimientos, o cualquier centro de trabajo (por el levantamiento del acta), analizar los estudios convenientes que deban tener las empresas por los riesgos de trabajo o enfermedades profesionales, entre otras funciones.

1.5.2. REPRESENTANTE LEGAL O PATRONAL.

Estas figuras tienen cierta variante, en el caso del representante legal no tiene una relación de trabajo, por que únicamente tiene la función de representar al patrón en las funciones y situaciones jurídicas y órganos

jurisdiccionales o para acreditar la personalidad que es conferida con el poder notarial (para comparecer a una situación jurídica concreta); sin embargo, en las situaciones del representante patronal, el que funge como su representante, es uno de los empleados de la empresa, que puede ser de confianza o de base según sea la disposición del contrato colectivo o contrato individual mismo que solo podrá comparecer a los mandatos del patrón en exclusiva sin la necesidad del poder notarial.

La representación patronal, como el nombre lo indica, es el sujeto que puede tener relación laboral con la persona moral o física, titular de derecho y obligaciones con todo el personal subordinado que labora en la empresa y su función básica consiste en representarlo ante otro u otros sujetos que así lo amerite.

El concepto de representante del patrón lo contempla la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11, previene que "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón".

Es representante del patrón, el jefe de sección, de oficina, del departamento o cualquier persona que coordine el trabajo de los demás prestadores de servicio y subordinados de la empresa; esté representante, salvo que esté impedido o limitado puede cambiar de ubicación a los trabajadores, acordar con el horario, estar autorizado para sancionarlo o hasta despedirlo, como lo estipula el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: es causa de rescisión de trabajo sin responsabilidad para el patrón. Fracción XI que el trabajador desobedezca a éste o a sus representantes, sin justificación, siempre que se trate de órdenes dadas con relación al trabajo contratado.

En otro texto del mismo ordenamiento se observa que conforme a lo pactado con un trabajador o a la costumbre, se utilice los servicios de otro u

otros trabajadores, y en esta circunstancia el patrón lo será de todos los que presten servicios: es decir el trabajador que presta su servicio y a su vez utiliza los servicios de otros para un patrón, actúa como representante de aquél, aclarando que no existe una relación solidaria pero si una representación ya que ambos supuestos son trabajadores y la relación de trabajo se establece de forma simple y llana entre el patrón y los prestadores de servicios. Así el artículo 10 establece "...Si el trabajador conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también para éstos." A esto le agregamos las obligaciones de los trabajadores que establece el artículo 134 fracción III que a la letra dice.- Son obligaciones de los trabajadores: desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."

1.5.3. REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

La ley o el reglamento laboral no establece el término como concepto y solo se remite a mencionarlo en sus artículos 374 fracción III, 375 y 376, que dicen.

374. "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

Fracción III.- defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes."

375. "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales que les correspondan..."

376. "La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe la directiva,...."

Asimismo, al respecto el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral en su artículo 18 párrafo 2º establece a la letra: "De toda visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante, así como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuesto por la parte patronal, o bien, designados por el propio inspector si ésta se hubiese negado a proponerlos."

Cuando no existe sindicato en las empresas se establece que se nombrará una persona que los represente en el levantamiento del acta de inspección, misma persona que será nombrado por la mayoría de los trabajadores.

1.5.4. TESTIGOS DE ASISTENCIA

La palabra testigo lo considera el maestro Rafael Pina Vara como, "aqueel que comunica al juez el conocimiento que tienen acerca de algún hecho o acto cuyo esclarecimiento interesa para una decisión de un proceso. Persona que concurre a la celebración de un acto jurídico con carácter instrumental como elemento de solemnidad del mismo."³⁹

El catedrático Eduardo Pallares, dice que testigo es "toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo."⁴⁰

Clasificación de los testigos:

El catedrático Nieto Alcalá Zamora y Castillo nos ofrece una clasificación de los testigos y los divide en dos grandes rubros.

³⁹ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de derecho. 27ª. Edición. Porrúa, México, 1999, p.474.

⁴⁰ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil, 12ª edición. Porrúa, México, 1986, p.411.

Primero.- Son aquellos por razón del nexo del testigo con el hecho. De acuerdo con este criterio pueden ser testigos directos (llamados también de vista o de presencia) los que tienen conocimiento inmediato de hechos; al cual la Suprema Corte le concede la mayor credibilidad en los juicios controvertidos. También pueden ser testigos indirectos (denominados de referencia u oídas) a los que la información es proporcionada por otras personas.

Segundo.- por la función que desempeñan. A estos testigos se les puede subdividir en narradores (aquellos que describen o narran los hechos sobre los que se les interroga); instrumentales (son aquellos cuando su presencia es exigida para la validez de un acto jurídico).

Para la Inspección Federal del Trabajo, el tipo de testigo que más importancia se le da en el levantamiento del acta, como mero formalismo esencial, son los testigos de asistencia que por la función que desempeñan son catalogados por instrumentales.

Al respecto el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral en su artículo 18 párrafo 2º, establece a la letra: "De toda visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante, así como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuesto por la parte patronal, o bien, designados por el propio inspector si ésta se hubiese negado a proponerlos."

Así mismo, el artículo 66 del Ley Federal de Procedimiento Administrativo menciona que "De toda visita de verificación se levantará acta circunstanciada, en la presencia de dos testigos propuestos por la persona con quien se hubiese entendido la diligencia o por quien la practique si aquella se hubiese negado a proponerlos."

Como podemos observar ni la ley ni el reglamento nos da una definición de nuestro término únicamente lo menciona.

1.5.5. ACTA DE INSPECCIÓN

“Actas: es el documento donde se hace constar uno o más actos, indicando las personas que han intervenido, detallando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se llevan a cabo describiendo las actividades desarrolladas y firmando todos los comparecientes.”⁴¹

Inspección del Trabajo: es la autoridad que en su jurisdicción local o federal tiene las funciones siguientes: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad, las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre los trabajadores y patrones; y las demás que le confieran las leyes. Ref. arts. 523 fracción VI y 540 L.F.T.⁴²

Reflexionando en los dos definiciones anteriores, podremos deducir que las actas de inspección son aquellos documentos que la autoridad laboral por medio de los inspectores de trabajo, hace constar uno o más actos, indicando las personas que intervienen; describiendo, detallando sucesos o circunstancias de modo, tiempo y lugar en donde se llevan a cabo; es decir, describen las actividades desarrolladas en cumplimiento de la normatividad laboral y su respectiva vigilancia, donde los integrantes firman de conformidad dichos actos.

⁴¹ SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PROCURADURÍA FEDERAL DEL TRABAJO, Prontuario Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, noviembre 1999, p.24.

⁴² *Ibidem*, p. 434.

CAPITULO II

MARCO HISTÓRICO DE LA INSPECCIÓN LABORAL

2.1. INDUSTRIALIZACIÓN EUROPEA

La figura de la inspección del trabajo se ha observado en la historia, su antecedente más remoto se encuentra en la civilización faraónica, al realizarse las obras hidráulicas y aquellas suntuarias que en nuestros días sirven de admiración a las nuevas generaciones del progreso tanto técnico como científico

Otro antecedente se encuentra en la Grecia de las "etairias" y "eranos" con la característica de su época de amplia intervención del Estado, ya sea en forma de reglamento, regulando la explotación o manufacturas y en la existencia de impuestos a los oficios (como en Egipto ptolemico). En los romanos influye el status en toda profesión de tipo religioso, cooperativo, mutualista e industrial. Estos participaban en las actividades laborales como lo demuestra el Código Teodosiano y Justiniano. ⁴³

"En el siglo VII aparecen, según Saint León, las Gildas, con el carácter de corporaciones de trabajo, y ellas, con sus ideas de solidaridad, libertad y derechos humanos de las personas, constituirán una nueva realización de los collegia y antecedente directo de las corporaciones gremiales de la edad media (También como las anteriores tenían atribuidas en muchos casos las misiones de inspección de las normas reguladoras de trabajo y hasta sanción por su incumplimiento, misiones que en grado superlativo tenían asignadas los gremios más tarde)" ⁴⁴

⁴³ ARRIBAS SAN MIGUEL, Luis. La Inspección del Trabajo, editorial De Palma, España, 1978, p. 26
CFR ⁴⁴ ARRIBAS SAN MIGUEL, Luis. Op. cit. p. 11

En el sistema gremial por estar previsto por una forma de organización diferente a la que se conoce actualmente (la empresa artesanal) no se puede amoldar al sistema y necesidades capitalistas; se produce una reacción lógica de comprender contra el intervencionismo estatal, lo cual promueve que se incline la balanza hacia el Liberalismo, verdadero virus social de injusticia laboral y causa esencial del nacimiento de la Inspección del Trabajo.

Conocemos en esa época los nuevos términos (empresa, burgués, Trabajador -obrero-, capital, etc.)

"Paul Durant R. Jaussan combaten la creencia que quiere remontar a la inspección del trabajo de fábricas manufactureras, creadas por Colbert el 13 de agosto de 1669, los orígenes de la inspección del trabajo, pues aquella institución tenía por objeto desarrollar y controlar la producción de las fábricas" ⁴⁵

La industrialización y creciente empleo de la técnica en los procesos productivos a partir de la Revolución Industrial, trajo consigo un sin número de accidentes y enfermedades profesionales, a las que no se habían vistos expuestos los trabajadores. Por otra parte, la creciente acumulación de capitales, originada por el liberalismo económico, propició el surgimiento de la gran masa trabajadora, necesarios para hacer posible el auge industrial. Este proceso conllevó también al surgimiento de conflictos entre el capital y el trabajo, debido a la falta de regulación legal de sus relaciones.

Las primeras leyes sobre trabajo fueron consecuencias de esas condiciones; en primer término se establecieron disposiciones protectoras al trabajo de las mujeres y de los menores; pero en esas leyes no resultaban

⁴⁵ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 5ª edición. Porrúa, México 1963, p. 875.

efectivas si no se establecían sistemas para la vigilancia de su cumplimiento. En principio la inspección fue facultativa, es decir, quedaba al criterio de las personas designadas para vigilar, el cumplimiento de la ley, no era posible establecer la inspección obligatoria, debido a la abstención del Estado en la producción.

Bajo este esquema, de inspección facultativa, el Reglamento de fábricas de Inglaterra en 1802 (Moral and health act), prevé los primeros servicios de inspección del trabajo, el cual dispuso que entre los jueces de paz y los eclesiásticos, se designarán dos personas por cada distrito o cinco fábricas, para que a título honorífico, desempeñaran las funciones de inspección.

Hasta 1833, también en Inglaterra se implantó la vigilancia oficial, cuyas funciones eran vigilar y dictar las reglas que estimaran necesarias para la aplicación de las leyes y decidir sobre las reclamaciones de los trabajadores, con motivo de violaciones de la ley.

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

La Oficina Internacional del Trabajo confirma en el año de 1844 que la ley inglesa define la naturaleza de la inspección del trabajo, donde separa las funciones judiciales quedando encomendadas a los jueces y las administrativas quedaran a cargo de los inspectores; se ampliaron las

facultades de los inspectores y se dictan las primeras medidas para la prevención de los accidentes.

Después de 1844 se dictaron numerosa legislaciones quedando como una de las más completas del mundo.

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

En los siguientes años, en otros países de Europa se crea esta figura: en 1873 en Dinamarca, 1884 en Suecia y Suiza, en 1902 en Noruega y Luxemburgo, 1912 en Italia, 1853 en Prusia, 1882 en Rusia, y 1927 en Turquía.

2.1.1 ALEMANIA

La legislación del trabajo nace con la revolución industrial que tiene lugar en Europa a fines del siglo XVIII, con el nacimiento de las normas laborales surge paralelamente la inspección del trabajo.

El fenómeno del aumento rápido de la producción europea de transformación profunda de las estructuras sociales y económicas aparece más o menos en todos países y Alemania no pude ser la excepción.

En Alemania un industrial ilustrado, Schuchardt, propone en 1837 la institución de un servicio metódico de inspección en las fábricas. Las comisiones creadas para velar el cumplimiento de la aplicación del

reglamento de 9 de marzo de 1839, que, como resultado de numerosos informes administrativos se instituya un sistema análogo al sistema de inspectores en fábricas británicas.

En 1882 ya existe la delegación y oficinas que se convertirán más tarde en ministerios de trabajo.

Se crea la inspección con la ley del Canciller Otto Von Bismarck en 1869. En 1876 se establece la "Ley antisocialista" que pretendía establecer a favor de la lucha socialista protegiendo las clases explotadas que padecían en ese momento tanto en Francia como en Alemania y otros países europeos. (se fundamentaba en un socialismo utópico representado principalmente por Roberto Owen y Charles Fourier). Para el año de 1882, en su teoría, da una nueva visión del Estado, creando seguros sociales para la protección elemental de los trabajadores y de sus familias. A partir de 1883 se crean los seguros obligatorios contra enfermedades, abarcando a los trabajadores del Estado, en este rubro se puede observar medidas de prevención en beneficio de la colectividad. En 1884 se implanta un seguro para los riesgos de accidentes y que eran inspeccionados por el personal de las mismas fábricas.

En materia de seguridad los antecedentes más remotos lo ubican en la historia en el año de 1810; donde se obliga a los empresarios a asegurar prestaciones en caso de enfermedad a sus subordinados (criados y auxiliares de comercio) siempre y cuando conviviesen bajo el mismo techo.

En 1848 los empresarios de la industria ferroviaria responden de los accidentes ocasionados en su labor de todos los trabajadores, así como de las enfermedades que sean causadas por la misma actividad.

En 1854 las administraciones locales podían crear fondos para enfermedades profesionales y obligar a los asalariados a su filiación para su propio beneficio.

Actualmente con el Convenio número 81 de la OIT se observa que existen las medidas de aplicación inmediata a plazo fijo (peligro inminente, cierre total o definitivo, prohibición de productos determinados como peligrosos o radiactivos, etc.) las cuales no son sujetas de aplicación inmediata en este país, porque otorgan un plazo determinado para su cumplimiento, lo que no sucede con países como Francia

2.1.2 ESPAÑA

Se inicia en los años 1854-1856 y puede tener en cuenta el proyecto de Ley del Ministerio del Fomento sobre ejercicio, policía, sociedades, jurisdicción e inspección de la industria manufacturera presentadas a las Cortes constituyentes de ese año. "La Ley de minas de 1859 atribuye al gobierno, por medio de los ingenieros de Minas, la vigilancia o inspección de su cumplimiento; el Decreto Ley de 1868, reformándola habla también de funciones de inspección, pero en ningún caso se trataba de inspección del trabajo sino más bien de una inspección general administrativa"⁴⁶

Otro antecedente legal sobre inspección se puede apreciar en el año de 1873, relativa al trabajo de los menores de 10 años que instituía para su vigilancia el jurado (Formados por obreros, fabricantes, maestros de escuelas y médicos bajo la presidencia del juez municipal, mismo que debían aprobar los planos de las fábricas, talleres, fundiciones, minas o de los establecimientos que fueran a constituirse).

⁴⁶ ARRIBAS SAN MIGUEL, Luis. Op. Cit. p. 55

El Sr. Danvila presenta una proposición de Ley para los establecimientos insalubres, peligrosos e incómodos; su proposición fue presentada al congreso de los Diputados de la Legislatura de 1877 y se retoma en 1878; teniendo como objetivo principal las funciones inspectoras de las autoridades municipales, gobernadoras y agentes aduanales en el extranjero, así como la aplicación de sanciones por los tribunales ordinarios.

En la Ley de 1900 se encargaba del trabajo de las mujeres y los niños y se instituía la vigilancia por las Juntas Provinciales y Locales (constituída por número igual de obreros y patronos más la representación de una autoridad civil y una eclesiástica). La misión principal era comprender y entender los reclamos de los patronos y de los obreros, velar el cumplimiento de la ley donde existieren ambos sexos para que no quebrantaren las buenas costumbres y la moral. Otro punto era la de sancionar las multas que pudiesen existir por violaciones a la seguridad industrial e higiene en el centro de trabajo.

La inspección del trabajo correspondía al Estado y la ejercía en su nombre las autoridades y el ministerio local.

La inspección del trabajo en España es antecedente directo del proyecto de Reglamento provisional para el servicio de Inspección propiamente dicho, elaborado por el Instituto de Reformas Sociales (organismo creado en 1903 para organizar la legislación del trabajo y cuidar su ejecución) para ser aprobado posteriormente en marzo de 1906. Se implantaba una inspección central 7 regionales y 8 provinciales. También se indicaba la forma de reclutar el personal inspectivo.

Se observaba las condiciones de los menores de diez años (por estar prohibido su contratación en las empresas), de 14 años (si trabajaban más de 6 horas en industria, 8 en comercio o si trabajaban en la noche), los mayores de 14 pero menores de 16 (si trabajaban más de 8 horas o 4

consecutivas del tiempo extra o si se les empleaba en industrias peligrosas o insalubres, en empresas de espectáculos donde se afectara la moral y buenas costumbres).⁴⁷

En el caso de las mujeres se inspeccionaba lo relativo al cumplimiento del periodo de gestación y lactancia otorgándoles menos de once horas de trabajo y el octavo mes de embarazo para incapacidad; así mismo supervisaban una hora de lactancia. Se revisaba los reglamentos donde especificaba el descanso dominical, entre otras prestaciones.

Los inspectores tenían la obligación de informar sobre las situaciones en la región que les competía mediante un informe (enfocado principalmente al aspecto de la mujer; en su seguridad, porque la condición física para trabajos rudos que desempeñaban ellas principalmente, vg. aquellos trabajos de rompimiento de concreto o asfalto para arreglo de carreteras), su informe se remitía al inspectivo central para una visita posterior más detallada. Se contaba con un manual del inspector de Legislación del Trabajo el que no se adecuaba con la época que se vivía; la seguridad e higiene de los talleres era nulas, el equipo de protección personal era inexistente, las fábricas de tejidos eran húmedas, infectadas en su mayoría; así las de curtidos eran centros de emanación de gases pestilentes y su ventilación era tan deficiente que hacía una atmósfera irrespirable. Las máquinas con engranes estaban carentes de cajas protectoras; muy pocas empresas tenían inodoros y canalizaciones hidráulicas adecuadas o comedores y enfermerías.

A este punto se le agrega la cultura que se observaba de las personas tanto de los patrones (observaban un menoscabo en su capital por aplicar las medidas de seguridad y enfatizar la higiene en el centro de trabajo); como de los obreros (al grado de quitar las guardas de las

⁴⁷ CFR 47 ARRIBAS: SAN MIGUEL. Luis. Op. Cit. p. 60

máquinas protectoras del engranaje, según porque les estorbaba para la realización de su trabajo). Las legislativas que desprotegían al trabajador (por una lado se protegía con las escasas normatividad pero al existir lagunas legislativas, los patronos excepcionaban mediante la condonación establecida en el artículo 6º de su Constitución, manifestando que el lugar visitado no era un verdadero domicilio, entre otras excepciones).

A esos inspectores del trabajo se les encomendó en 1910 la vigilancia de la existencia de reglamentos particulares o especiales (lo que en la actualidad en México, es el Reglamento Interior de Trabajo). Para 1915 aumenta la labor del cuerpo inspectivo abarcando la vigilancia de la industria textil, que no había sido inspeccionada.

En 1916 (época de la 1ª guerra mundial) se realiza un censo para ver las deficiencias de la industria, así como de los recursos económicos nacionales, atacar la crisis económica y laboral por la falta de empleo o empleo mal pagado y la posibilidad de impulsar las industrias en todos sus géneros.

Las siguientes derogaciones a la legislación laboral española se fueron dando conforme a las necesidades de la sociedad, de los trabajadores, y de los intereses políticos-sociales del país, hasta nuestros días teniendo como resultados la inspección del trabajo.

2.1.3. INGLATERRA

En Inglaterra, la ley sobre el trabajo aplicada a los aprendices, inicia la revolución legislativa; se promulgan las ordenanzas industriales (Prusiana y Austríaca), normas de conjunto, con características de pequeños códigos, constituyendo en su mayoría limitaciones al liberalismo industrial motivado

por razones de seguridad y sanidad que por razones sociales (Iniciando Bismarck su política de previsión social)

El reglamento de fábricas en Inglaterra de 1802 (Moral and Health Act) previó una inspección facultativa, disponiendo que los Jueces de Paz nombrarían entre ellos mismos o entre los eclesiásticos, dos personas para cada distrito o por cada cinco fábricas, para que, a título honorífico, desempeñaran las funciones inspectivas. Con la facultad de visitar las empresas en las horas de trabajo, teniendo la obligación de rendir un informe de la actividad que habían realizado al Juez de Paz, y si estimaban que las condiciones de seguridad e higiene de esos locales eran inseguras, se ordenaba al patrón que ordenara una encuesta médica.

Se llamó sistema de inspección facultativa, porque quedaba al criterio de las partes asignadas como inspectores, el cumplimiento de la ley, sin embargo, se obtuvieron resultados indirectos, porque en los informes de los inspectores y de los resultados o encuestas médicas, se derivó la paz en Inglaterra; sirviendo de base para las reformas de 1819 y 1825, donde se prevé un sistema de multas y se concede el 50% de las que se impusieron a la persona que denunciara la infracción sólo si se tenía el carácter de pariente del patrón.

Ya en el año de 1833 en pleno desarrollo industrial y con las amenazas de algunos industriales en cerrar las empresas de su propiedad, si el Estado intervenía en ellas, se implanta la ley Althorp (aunque con anterioridad se realizaban esas funciones con maestros, párrocos o jueces) para la vigilancia oficial de las fábricas, ordenándose el nombramiento de 4 inspectores, otorgando dos funciones principales y una al gobierno, siendo estas:

I.- La de vigilancia, con la autorización de entrar en todo tipo de establecimiento (fábricas) y dictar las reglas que estimaran indispensables para la mejor aplicación de las leyes.

II.- La de recibir y decidir la reclamación de los obreros con motivo de las infracciones de las leyes

III.- Se autoriza al gobierno para designar inspectores adjuntos, que tendrían la obligación de informar periódicamente de las condiciones de trabajo de las fábricas.

Otros puntos de suma importancia eran vigilar la jornada de trabajo de los menores, derecho de interrogar o condenar; así la de comunicar a los empresarios las instrucciones de prevención de accidentes. Esta ley fue mal aceptada por los empresarios y los trabajadores, porque ambos observaban un menoscabo tanto en la producción como en la percepción del salario, respectivamente.

Para 1844 y 1847 se fija definitivamente la naturaleza de la inspección del trabajo separando las funciones judiciales, quedando estas encomendadas a los Jueces y las administrativas, quedan a cargo de los inspectores. Las facultades fueron ampliadas considerablemente. En esta reforma se consideran las primeras medidas para la prevención de los accidentes. Se promulga normas para el trabajo nocturno de las mujeres; se limita la jornada semanal a 69 horas; a los niños se les implementa el sistema de media jornada compensándola con la edad de 9 a 8 años.

El servicio de inspección se centraliza en 1871, creándose una dirección y a su cargo dos inspectores, dividen al país en cinco secciones quedando a cargo un superintendente a cargo de ellas, mismo que controla a los inspectores que visitan las fábricas.

En 1893 se crean asistentes que serán reclutados con los obreros, teniendo el objetivo de vigilar los talleres con un número reducido de trabajadores. Mismos que podrían ascender de categoría. También se contemplaban mujeres como inspectoras, que vigilaban el trabajo femenino en las fábricas.

Para 1988 se nombran inspectores médicos, bajo las órdenes del inspector jefe inmediato.

A partir de este momento se puede concluir que en este país se ha conseguido la organización y el funcionamiento que se aplica en nuestro siglo.

Más adelante se consideran más reformas a esta legislación, que siguen en proceso de mejora laboral, y que los países europeos siguen en mayor o menor intensidad, buscando el mismo objetivo.

2.1.4. FRANCIA

Los antecedentes más remotos de la inspección del trabajo se enfoca en los "veedores" de los gremios o inspectores de manufacturas como se les llamaba en ese país. Es probable que en esta nación tenga el antecedente más remoto de la inspección actual, motivo por el cual se ha sostenido tal teoría y así considerar a los agentes gubernamentales, guardas, jurados e inspectores de fábricas donde su actuación ya se advierte en el Siglo XIII.

En el año de 1204, Felipe Augusto, nombra cuatro guardas jurados en Fábricas de hilados con el objetivo de vigilar el horario de labores en horas reglamentadas. Este número de guardas jurados fue aumentado con Enrique

III y IV, ampliando las funciones de vigilancia (dictadas a la labor de encuestas y redacción a los informes para su gobierno).

"Bajo Richelui esta inspección de fábricas constituye una profesión hereditaria. Colber designa a estos guardas jurados, auxiliares de la inspección de trabajo convirtiéndoles en verdaderos agentes de autoridad real." ⁴⁸ El trabajo ya manufacturado era sellado por la autoridad y dirigían sus informes a los inspectores, exigiéndoles responsabilidad en sus funciones; este hecho trajo como consecuencia relaciones descorteses y poco frecuentes.

Para el 13 de agosto de 1669, con el objeto de impulsar a la industria, decadente en ese momento, nombran nuevos inspectores centrales con la función de vigilar la aplicación de los nuevos reglamentos. Estos inspectores generales como también se les llamaba, tenían la función de informar sobre la importancia de cada industria así como la creación de nuevas manufacturas.

Es en el año de 1731, cuando se otorgan facultades a los inspectores; hasta de forzar cerraduras, abrir puertas sin autorización para entrar al establecimiento o empresa, que sea motivo de visita, no importando la hora de la diligencia (en el día o de noche), a causa de la negativa del patrón, el inspector levantaba acta si observaba infracciones, y por lo tanto lo acompañaba un guarda jurado.

En 1736 se nombran inspectores técnicos e inspectores ordinarios, reemplazando a los inspectores ambulantes (particulares para las provincias y especializados para la industria).

⁴⁸ Ibidem. p 33

En 1740 se crean los subinspectores. No les paga el Estado sino que solamente cobraban de la cantidad recaudada por Derecho de Marca. Estaban exentos de impuestos y de toda carga pública gozando de franquicias postales, licencias, retiros; pero no podían recibir gratificaciones. finales del Siglo XVIII se suprimieron las actividades inspectivas.

Medio siglo más tarde, la ley francesa de 1841, previó la inspección de las fábricas para protección de la infancia. Se vivía una etapa de crisis del Estado físico y moral de los trabajadores en las fábricas, los menores de siete a ocho años de edad sufrían las inclemencias de dieciséis o diecisiete horas de labor continua; estos infantes se veían caminar con un pedazo de pan; como único alimento hasta el regreso a casa localizada a bastantes kilómetros de la ubicación del centro de trabajo. La aprobación de esta Ley tuvo una jornada de catorce meses. En un principio la Cámara de París dedujo que la función debería ser confiada a los prefectos, subprefectos, alcaldes y a inspectores de instrucción primaria, más la mayoría propuso y aprobó que se realizara en forma de agentes especializados, tomando en cuenta la retribución, y optaron por el servicio de gratuidad formando comisiones de ciudadanos con bastante probidad, honorabilidad. (Acción, que resultó ineficaz por su incompetencia entre otras cosas)

Las infracciones eran calificadas por una comisión, cuyos servicios eran gratuitos. Una ley de 1868, confió a los ingenieros de minas el control de las condiciones de trabajo en las fábricas, otra ley del 19 de mayo de 1874 creó un cuerpo de inspectores para vigilar el trabajo de menores. En esta época los que fungían como inspectores fueron fuertemente criticados con toda clase de injurias y malos tratos; los jueces en lugar de brindar su apoyo, los censuraban; las instituciones del poder público daban instrucciones contradictorias por falta de unidad y cooperación con los miembros inspectivos. Por otro lado, los intereses económicos no se adecuaban a la política de aquella época, porque perjudicaba a la clase burguesa que imperaba.

Finalmente, a partir de la ley del 2 de noviembre de 1892, se organizó científicamente la inspección del trabajo, que ha predominado hasta nuestros días.

Se observará por ejemplo en las medidas de aplicación inmediata donde contempla que debe ser mediante un procedimiento administrativo el cual es muy largo, más el inspector tiene la facultad de poder acortarlo mediante el orden del presidente del tribunal (por medio de una medida de apremio) y el único problema sería la colaboración de los magistrados.

En otros países de lengua francesa (principalmente en las ex-colonias francesas en África o Luxemburgo) existe un sistema unificado donde los inspectores se presentan como el interlocutor único, delegado por el Ministerio de Trabajo.

2.2. ANTECEDENTES EN MÉXICO

En México, la Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció formalmente los servicios de inspección del trabajo, no obstante encontramos algunos indicios que se remontan a la época colonial, en las leyes de las indias. Por lo que en nuestro país las leyes de Burgos u ordenanzas de diciembre de 1512, prescribía la designación de visitadores quienes vigilaban el cumplimiento en lo relativo al respecto y buen trato de los indios, abarcado el pago de su salario. Más adelante en el año de 1623 aparece un antecedente en la Real Cédula de Repartimiento, en la cual establecía la visita de un juez en las labores de minas y ganado donde se desempeñaban los indígenas del Distrito de su repartimiento, con la finalidad de constatar el pago justo del jornal de trabajo y autorización para la visita de sus pueblos o la rescisión de trabajo, dejando la facultad de ordenar las

medidas consideradas necesarias y sancionar directa e inmediatamente, durante el desarrollo de inspección." 49

Tiempo después aparece la Ley del trabajo del Imperio del Principe Austríaco, Maximiliano de Habsburgo expedida en 1865 y considerada por Mario de la Cueva, "la legislación a través de la cual se instituyó claramente un mecanismo de Inspección de Trabajo." 50

De igual manera se encuentra la ley del 18 de marzo 1911, un inconfundible antecedente de la inspección al disponer la creación de un departamento de trabajo haciendo referencia en el artículo 5º, a la existencia de dos tipos de inspectores; técnicos de industria y generales. Realizando las primeras tareas enfocadas a la vigilancia e inspección en los centros de trabajo, donde existan calderas, motores, dinamos y otras clases de maquinarias con la finalidad de evitar accidentes. Ya que por defecto, en el funcionamiento de maquinaria o bien por la negligencia del patron, en tanto que los segundos tenían la obligación de vigilar las condiciones en medio de las cuales prestaban los servicios las mujeres y los menores de edad, así como la debida observancia de las normas de trabajo.

De lo anterior, se deduce que, en la colonia pocos son aquellos que se preocupaban por la no explotación del hombre por el hombre, siendo los más sacrificados "los indígenas", por parte de las clases acomodadas y un alto poder adquisitivo.

Durante la época revolucionaria, antes de la promulgación de la Constitución de 1917, encontramos antecedentes sobre las condiciones de Seguridad e Higiene e Inspección, contenidas en las leyes del Estado de Veracruz en 1914, de Coahuila en 1916 y posteriormente en Yucatán en 1918, así como en Jalisco en 1923.

49 DE LA CUEVA, Mario. Op cit p 25

50 Ibidem. p. 25.

El caso particular de Yucatán, las leyes de trabajo fijaron directrices para la prestación de servicio público de Inspección de Trabajo; para el 16 de diciembre de 1918 se estableció el capítulo I denominado "Bolsa de Trabajo", en el artículo 123, la creación de una bolsa de trabajo y sección técnica, cuyos miembros serían denominados por la sección de Estado.

"Se estableció una sección técnica anexa a la bolsa de trabajo con las siguientes atribuciones (art. 126):

- I. Vigilar e inspeccionar todo tipo de máquinas, calderas e instalaciones existentes en fábricas, talleres, fincas de campo y demás centros a fin de prevenir accidentes ya fuera por el mal Estado de la maquinaria ya fuere por la falta de pericia de los encargados al manejarla e instalarla o por culpa de los patrones.
- II. Autorizar el funcionamiento de las máquinas calderas libradoras para el efecto de expedir los certificados correspondientes.
- III. Autorizar y expedir certificados a los maquinistas, fogoneros y demás trabajadores dedicados al manejo de maquinaria, cuya actividad principal era el desarrollo de esa actividad."⁵¹

El artículo 128 de la ley en comento facultaba a los inspectores técnicos a proporcionar información diaria al jefe de la bolsa respecto a todas las visitas practicadas a las máquinas, calderas y dinamos en servicio, al igual de las deficiencias detectadas, así como las medidas adoptadas tendientes a prevenir accidentes.

CFR⁵¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATÁN, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 1918

En los artículos 130 y 131 denominada de los inspectores establece los tipos de inspectores siendo dos los tipos (técnicos y generales)

En los artículos 138 y siguientes se observaba lo referente a las sanciones que el gobernador le impone a las empresas por negativa patronal; con una sanción de 3 a 15 días de arresto o sanción económica.

El artículo 139 establecía la forma de organización e integración de la bolsa de trabajo, que tenía al mando un jefe, constituida por:

- Un inspector técnico para calderas;
- Un inspector electricista;
- Cuatro inspectores generales;

En términos generales esta ley como las siguientes tenían como fin concientizar a los inspectores del cargo que tenían para su buen desempeño.

En el Estado de Veracruz, como en el Estado de Yucatán sus esfuerzos para regular la situación laboral, se plasmaron el 14 de enero de 1918; con cuerpo legislativo, primero en todo el Continente Americano, en que se codificó el Derecho del trabajo; sirviendo de modelo a las demás leyes estatales posteriores, en esta legislación encuentra una reglamentación a la actividad inspectiva, autorizando al Gobierno del Estado, para nombrar el número de inspectores considerando indispensables para la vigilancia y cumplimiento exacto de la legislación laboral. Por ser el soporte o base de las demás leyes no se mencionará las facultades conferidas a la

actividad inspectiva, por ser las mismas que regulan la ley del Estado de Yucatán y siguientes.

Por otro lado, en el Estado de Jalisco, el 3 de agosto de 1923 se publicó en el Diario Oficial de la Federación en su capítulo XIX, titulado Departamento del Trabajo, en sus 12 artículos diversas disposiciones; reglamentando la actividad inspectiva, facultando en su artículo 268, a su departamento para crear a uno del Trabajo y Previsión Social, con fines de fomentos de Seguros Populares y de Sociedades Cooperativas, encargado de las reformas sociales relativas al trabajo y la previsión social, con objeto de interés en la formación de estadísticas permitiendo hacer más efectivo y activo el funcionamiento de las juntas inspectivas del trabajo sobre cuestiones tendientes a la teoría de las industrias, con ello quedaba a su cargo realizar una investigación de las condiciones de trabajo de los obreros abarcando el aspecto laboral, físico y social; Con estos tres factores intentaron obtener una visión más exacta de las medidas apropiadas para reglamentar adecuadamente la actividad laboral de los trabajadores.

Así, la ley de este Estado estableció la Dependencia del Departamento del Trabajo y Previsión Social, del Poder Ejecutivo del Estado encargado de hacer directamente los nombramientos del personal, considerados a su criterio necesario para el desempeño de las tareas encomendadas a dicho departamento (art. 269).

Por otra parte en el artículo 271, marcaba la condición o requisito esencial en el desempeño de la actividad inspectiva por los servidores públicos, consistente en la expedición de una credencial con propósito de identificación; debiendo reunir las firmas de quien la expide, como responsable del Departamento de Trabajo.

A lo antes mencionado se suman los artículos 270, 272 y 273; que mencionan las facultades de los inspectores para entrar en fábricas,

ingenios, talleres, explotaciones petroleras, mineras, haciendas, fundiciones, cervcerías y demás centros de trabajo, así como agencias de colocación. Los inspectores también estaban facultados para entrar libremente al centro de trabajo previa exhibición de la credencial, contemplando la libertad para en caso de negativa patronal, asentando los hechos suscitados con la participación de 2 testigos de asistencia, quienes firmarán el cuerpo del acta motivo de inspección, dando veracidad y validez de lo asentado. Otra de sus facultades será para retirar del centro de trabajo a los menores de edad, cuando éstos no tuvieran la edad mínima fijada por la ley, para ser admitidos en establecimientos industriales o fabricas. Dictaban ordenes conducentes a la suspensión del trabajo en los lugares donde existiera, amenazas de ruina, desplome o derrumbamiento en los lugares notoriamente insalubres y en aquellos donde a los trabajadores no se les proveyera de medios y aparatos previstos, para evitar la absorción de sustancias nocivas a la salud. Estas facultades procedían previo aviso al Departamento del Trabajo.

Por otra parte, el artículo 274 de la ley en comento, otorgaba la obligatoriedad, a las órdenes de los inspectores en los casos previstos en los artículos 272 y 273, haciendo obligatorio su cumplimiento con posibilidad de modificación únicamente por acuerdo especial del Departamento.

Las siguientes atribuciones eran otorgadas a los inspectores técnicos de la industria y consistían en:

I.- Inspeccionar y vigilar los centros de trabajo, donde se utilizarán calderas, motores, dinamos y otra clase de máquinas con único propósito de evitar accidentes ya fuera por defecto de la maquinaria o por la falta de pericia de las personas destinadas para su manejo.

II.- Autorizar el funcionamiento de las máquinas o calderas libradores al efecto las constancias o certificados correspondientes.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

60

III.- Autorizar y expedir los certificados en las empresas donde los maquinistas, fogoneros o chuffets y demás trabajadores se dedicarán al manejo de máquinas y calderas.

Es de observarse que el Estado de Yucatán también contemplaba los mismos objetivos que el Estado de Jalisco y Veracruz.

Por otra parte el artículo 280 de esta ley, encomendaba las funciones siguientes al Departamento de trabajo y Previsión Social:

- - Nombrar a los inspectores técnicos, y
- - Nombrar a los inspectores de trabajo.

La ley buscó y fijó las bases para sancionar en caso de incumplimiento y así, responsabilizar y concientizar a los inspectores de sus deberes y obligaciones, por lo cual se fijó en su artículo 281, estableciendo la consignación del inspector ante autoridad competente cuando revelara los secretos industriales y comerciales de las empresas inspeccionadas.

Entre otros artículos, las leyes de los Estados mencionados se limitaban únicamente a definir con vigor los principios y derechos esenciales protegidos por los mismos, estas legislaturas locales, no tomaron en cuenta la legislación común en vigor dentro de sus respectivas jurisdicciones, ni las necesidades sociales de la región, a pesar de la disposición obligatoria por el constituyente.

El artículo 123 de la carta magna de 1917 no contiene ninguna referencia expresa de la inspección del trabajo. No obstante, está fuera de toda duda su constitucionalidad, debido a que se deriva de la naturaleza pública y social del Derecho del Trabajo.

Consecuencia de lo antes citado, con el transcurso del tiempo, se impuso la necesidad de unificar la legislación del trabajo, en toda la República Mexicana, debido a las deficiencias técnicas jurídicas presentes en todas las leyes del trabajo de los Estados.

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

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

- Vigilar que en todos los centros de trabajo de jurisdicción federal se cumplan las leyes y disposiciones del ramo;
- Evitar los conflictos entre trabajadores y patrones o los que surjan entre estos o aquellos solamente, ya sea previniéndolos o procurando un arreglo y,
- El reglamento establecía cuatro categorías de inspectores: auxiliares, inspectores especialistas, honorarios e inspectores.

Dentro de la función de vigilancia se establecía expresamente obligaciones para los inspectores respecto a la seguridad e higiene, jornada de trabajo, salario, contratación de aprendizaje, pago de indemnizaciones, pudiendo autorizar Convenios y liquidaciones, talleres familiares, trabajos

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

62

ferrocarrileros y otros trabajos especiales; así como la vigilancia de la actuación de las organizaciones de los trabajadores, en cuanto al procedimiento de exclusión de servicios, rendición de cuentas y disolución.

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

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

Además de las obligaciones complementarias que ese reglamento confería a los inspectores, en especial la función era la misma que actualmente establece la Ley de 1970 y el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo -Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1982-; y que actualmente es Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 29 de junio de 1998.

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

63

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

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

Hasta el año de 1970, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 8 de abril del mismo año, se crea la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo; y se le asignan las funciones que actualmente tienen y se crean diversos departamentos de Inspección Federal del Trabajo, para efectuar inspecciones relativas a condiciones de trabajo seguridad industrial e higiene del trabajo. En el año de 1976, mediante un acuerdo interno se reestructura la Dirección y desaparecen los departamentos citados para integrar la inspección en un solo cuerpo inspectivo. Esquema que prevalece hasta la fecha, bajo el nuevo enfoque administrativo que procura la modernización tecnológica, personal profesional y educación moral de primer mundo en los servicios, mediante la incorporación de técnicos y profesionistas como inspectores federales de trabajo.

2.2.1. EL ARTÍCULO 123

El primer antecedente de la Administración del Trabajo en este siglo, se encuentra en 1911 cuando se crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. De esta manera, Don Francisco I. Madero institucionalizó las acciones oficiales en favor de los trabajadores.

La Constitución Política de 1917 marca un momento de gran trascendencia en la evolución laboral, al señalar el artículo 123, entre otros derechos:

- La fijación de jornada máxima de ocho horas.
- La indemnización por despido injustificado.
- El derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores.
- El establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social.

En este mismo año, la Ley de Secretarías de Estado incluye la materia laboral como uno de los ramos de la Administración Pública al instituir dentro de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo el servicio inspectivo del trabajo a cargo de un departamento específico.

A finales de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal.

A la iniciativa del Ejecutivo Federal, en el mes de enero de 1978 el Poder Legislativo reformó las fracciones XII, XIII, XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. A través de dichas reformas se consignó en la Ley Suprema de la Federación el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo y se federalizó la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales, así como la citada materia de capacitación y adiestramiento, y la seguridad e higiene en el trabajo.

2.2.2. LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Como ya se mencionó, la Constitución Política de 1917 marca un momento de gran trascendencia en la evolución laboral, cuando señala en su artículo 123. Título sexto, del trabajo y de la previsión social los derechos mínimos de los trabajadores: como el derecho a huelga, prestaciones económicas, autoridades competentes, etc., pero no menciona lo relativo a inspección del trabajo (ni federal ni local).

A la letra dice:

Art. 123. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán...

Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores..."

Menciona los rubros de apartado "A" y "B" y en ningún caso menciona el tema de la inspección del trabajo

Es poco lo que se puede hablar y comentar del tema de inspección federal del trabajo (o simplemente de la inspección del trabajo) en esta

Constitución. Es hasta la Ley Federal del Trabajo en 1931, cuando se contempla dichos rubros.

2.2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

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

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

- Vigilar que en todos los centros de trabajo de jurisdicción federal se cumplan las leyes y disposiciones del ramo;
- Evitar los conflictos entre trabajadores y patrones o los que surjan entre estos o aquellos solamente, ya sea previniéndolos o procurando un arreglo y,
- El reglamento establecía cuatro categorías de inspectores: auxiliares, inspectores especialistas, honorarios e inspectores.

Dentro de la función de vigilancia se establecía expresamente obligaciones para los inspectores respecto a la seguridad e higiene, jornada de trabajo, salario, contratación de aprendizaje, pago de indemnizaciones,

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

67

pudiendo autorizar Convenios y liquidaciones, talleres familiares, trabajos Ferrocarrileros y otros trabajos especiales; así como la vigilancia de la actuación de las organizaciones de los trabajadores, en cuanto al procedimiento de exclusión de servicios, rendición de cuentas y disolución.

También confería el reglamento facultades específicas a los inspectores para conciliar a las partes e intervenir en la firma de Convenios que se hacían constar en la misma acta y se remitian a la Junta Federal de Conciliación correspondiente para su aprobación.

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

2.2.4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En la exposición de motivos se ofrece un panorama de la historia de nuestro derecho del trabajo y se puede enfatizar en tres grandes momentos:

Primero. Se da en la asamblea del constituyente de Querétaro lanzando al mundo la idea de los derechos sociales en un conjunto de principios e instituciones.

Segundo. La consecuencia y continuación del artículo 123 Constitucional (iniciándose con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931).

Tercero. Constituido por 37 años de vida legal de Ley Federal del Trabajo; cumpliendo brillante y eficazmente el objetivo laboral.

Es así como la Ley Federal del Trabajo de 1970 cumple la misión de modificación, otorgando más beneficios al sector social (trabajador-patrón).

La estructura general del proyecto tiende a una misma función (regulación armónica y justa entre la fuerza de trabajo y el capital). Por razones técnicas, y de la misma manera que la Ley Vigente, el proyecto se dividió en la siguiente forma:

- Principios e ideas generales.
- Relaciones individuales del trabajo. Además normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones laborales, de trabajadores y empleadores, los derechos y obligaciones de los mismos, trabajo de mujeres y de los menores; y reglamentaciones especiales.
- Las relaciones colectivas de trabajo (coalición, sindicatos contratación colectiva, suspensión y terminación de actividades, etc.)
- Riesgos de trabajo.
- Prescripción de las acciones de trabajo.
- Tiene como materia las autoridades del trabajo. Organismos estatales, destinados a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo (este apartado es de suma importancia para el estudio que motivo esta tesis)
- Derecho procesal del trabajo

➤ **Responsabilidad de los trabajadores, de los patronos y sus sanciones.**

"La inspección del trabajo es otra de las instituciones básicas para la aplicación y vigilancia correctas de las leyes del trabajo, siendo digno de mención el hecho de que los pueblos de cuyo desarrollo industrial es mayor, se esfuerzan por el perfeccionamiento de la industria.

El artículo 540 determina cuales son las funciones principales, pero a fin de no hacer una enumeración limitativa, se dice en la fracción V que le corresponde desempeñar todas las demás que le confieran las leyes.

Los artículos 541 y 542 precisan los deberes y atribuciones del Inspección del Trabajo y especialmente los requisitos que deben cumplirse para sus visitas a las empresas y para el levantamiento de las actas correspondientes. El artículo 543, en íntima relación con el segundo de los preceptos que se acaban de citar, dice que los hechos certificados por los inspectores del trabajo en ejercicio de sus funciones, se tendrán por cierto mientras no se demuestre lo contrario.

La buena aplicación de las normas de trabajo depende en gran parte, de la eficiencia de la Inspección del Trabajo. A este respecto los artículos 545 y 546 determinan los lineamientos generales para su integración y los requisitos que deben satisfacer los inspectores del trabajo.

La importancia del fin exige un sistema de responsabilidad, que a la vez que eleve el nivel del personal, contribuye a fortalecer el sentido ético y jurídico de la misión que corresponde a los inspectores. Los artículos 547 a 550 contienen las normas determinadas de los casos de responsabilidad de las sanciones y del procedimiento para aplicarlas." ⁵²

⁵² Comentada por CARRASCO FLORES Baltasar. Et al. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Dirección Trillas, México. 1998. pp. 65 y 66.

2.2.5. HUELGA DE RÍO BLANCO

El origen de los movimientos en Río Blanco Veracruz, fue por los abusos en las liendas de raya y las casas de empeño, los miserables salarios, la discriminación y despotismo con que eran tratados los obreros; las multas y prohibiciones establecidas por los patrones, dieron pauta para el movimiento obrero; y debido a esas circunstancias de explotación o nivel de vida de los trabajadores, en Orizaba Veracruz se organizó un grupo que se denominó "Círculo de Obreros Libres"

Este Círculo estuvo dirigido por antiguos integrantes del Partido Liberal, en el que participaban los hermanos Flores Magón. Al Círculo de Obreros Libres se unieron los trabajadores textiles de la región de Puebla y del centro de Veracruz con la finalidad de lanzarse a la huelga; y como consecuencia de la huelga iniciada el 03 de diciembre de 1906 y en la que participaban más de 6 mil trabajadores, las condiciones de los obreros de Santa Rosa, Orizaba y los de Río Blanco (forma parte de un importante corredor industrial textil originado durante el Porfiriato, se encuentra conformado por siete fábricas: San Lorenzo, Cerritos, Cocolapan, Río Blanco, Mirafuentes, Santa Gertrudis y Santa Rosa; de éstas, las cuatro primeras fueron adquiridas por el Sr. Mata, aunque San Lorenzo ya la perdió en favor de los trabajadores) se tornaron más difíciles.⁵³

Tratando de dar solución inmediata al problema, los obreros nombran como árbitro a C. Presidente de la República Mexicana; dando su fallo a favor de los empleadores (clase que él protegía).

Al no obtener una respuesta favorable, el conflicto creció y los trabajadores decidieron continuar la huelga. Motivo suficiente para presentarse el día 07 de enero de 1907 frente al edificio de la fábrica sin que entraran a trabajar. Un empleado de la lienda de raya dio muerte a uno de

⁵³ www.mogafias.com/trabajos12/lahuelmx/lahuelmx.shtml

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

71

los huelguistas y la reacción de los trabajadores fue atacar con piedras la llamada "Casa Azul" (amotinados saquearon la tienda de raya, dando muerte a los dependientes).

Esta situación fue el reflejo pleno de la huelga de Cananea en el Estado de Sonora (1906) y reprimido por las autoridades nuevamente. Estos trágicos acontecimientos aceleraron el proceso revolucionario.

Sofocada la huelga, Rafael Moreno, presidente del Circulo y al secretario del mismo, Manuel Juarez fueron fusilados, entre otras personalidades que participaron (mencionando a los inocentes niños y mujeres o trabajadores que no participaron); otros con mejor suerte fueron recluidos en la prisión de San Juan de Úlva.

Los pronunciamientos de los obreros de Cananea y Río Blanco tuvieron repercusiones, no sólo en el ámbito nacional sino también internacional y están considerados como los precursores del movimiento obrero mexicano

La dictadura de don Porfirio Díaz no contemplaba la inspección del trabajo, dejando a cargo de los extranjeros esa misión (la que no se cumplía). Pero estos movimientos obreros dan la pauta para la creación de normas laborales, mediante la revolución mexicana.

A mediados de 1906 se había creado en Río Blanco una "Sociedad de Obreros Libres". Bien pronto se fundaron círculos afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal, los cuales reconocían al de Río Blanco como centro directo: El órgano periodístico Revolución Social sostenía ideas inspiradas en los principios del programa del Partido Liberal de los Flores Magón, principios radicales y de abierta y decidida oposición al régimen del general Díaz. Las opiniones revolucionarias del periódico alarmaron con sobrada razón a los capitalistas.

2.2.6. CANANEA.

Las miserables condiciones en que vivían obreros y campesinos en el período de la dictadura Porfirista culminó en varias ocasiones con protestas abiertas y huelgas. Se contemplan aproximadamente 250 huelgas durante esta etapa, siendo las más frecuentes en los últimos diez años del gobierno de don Porfirio Díaz.

Mientras tanto, en los Estados Unidos de Norteamérica el movimiento obrero se fortalecía y de alguna manera se proyectaba hacia nuestro país; el cual cobró impulso esos últimos diez años debido a:

- La explotación y marginación a que estaban sujetos los trabajadores.
- La crisis económica de la década.
- Las influencias de las ideas de grupos anarcosindicales y liberales del país.

Los más importantes centros de agitación obrera se localizaban en las industrias: textil, minera y ferrocarrilera.

Era común de las industrias citadas una participación mayoritaria extranjera, donde se marginaba violentamente a los obreros mexicanos. Las causas anotadas en párrafos anteriores determinaron el estallido de huelgas, siendo una de las más importantes, la de Cananea, Sonora en la empresa Cananea Copper Corporation.

Los argumentos que tenían los mineros de Cananea en 1906 eran contra de:

- Los atropellos, abusos y extra limitaciones que sufrían los trabajadores en las tiendas de raya.

- Las desigualdades salariales con relación a los trabajadores extranjeros (el extranjero cobraba 5 pesos por ocho horas de trabajo y en mexicano 3 pesos por 10 ó 12 horas de trabajo).
- La preferencia dada a los extranjeros en perjuicio de los nacionales.
- ❖ Las peticiones de los mineros de Cananea eran las siguientes:
 - ❖ Salario mínimo de cinco pesos por una jornada laboral de ocho horas (igualdad del extranjero).
 - ❖ Cese a la discriminación y al despotismo ejercido en contra de los trabajadores mexicanos (constantemente le era violados los derechos mínimos laborales y garantías sociales que hoy contempla la legislación mexicana).
 - ❖ Igualdad de derechos entre los trabajadores mexicanos y los norteamericanos.
 - ❖ Elevar a 75% el personal mexicano de la compañía. ⁵⁴

Los directivos norteamericanos de la compañía se negaron rotundamente a escuchar las demandas obreras y la respuesta fue la agresión, provocando la violencia. Y así el coronel William C. Grenee, presidente de la empresa Cananea Consolidated Cooper, no daba crédito a la unidad presentada por los obreros mexicanos, dispuestos a la huelga.

Los mineros marchaban por las calles y finalmente se apostaron frente a las oficinas de la empresa, mientras los norteamericanos se refugiaron, con armas, al interior de las mismas, y rotas las hostilidades, los huelguistas quemaron parte de las instalaciones de la empresa, asesinando a dos de los administradores norteamericanos.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

74

"Los norteamericanos, dispuestos a defender sus intereses, solicitaron la presencia del gobernador de Sonora, Rafael Izábal, para que éste, con apoyo de las fuerzas armadas, controlara la huelga. No mediando diálogo con su presencia y contando con 20 rurales, 30 agentes fiscales que lo acompañaron, venía con él también, una fuerza militar voluntaria Estadounidense, provenientes de Arizona (constituida por 275 rangers, es decir, soldados de un comando)

La penetración de tropas extranjeras también violaba la soberanía nacional, hecho que fue denunciado por Lázaro Gutiérrez de Lara y Rafael J. Castro, motivo por el cual fueron encarcelados. El objetivo militar extranjero, era la represión de los mineros en huelga y el resguardo de las instalaciones de la empresa Cananea Consolidated Cooper incluidos el Banco y la tienda de raya.

Así mismo, los huelguistas que se atrevieron a defender a sus compañeros, corrieron la misma suerte; los obreros intentaron establecer contacto con el gobernador, dirigiéndose al hotel donde se hospedaba, pero fueron recibidos a balazos por los rangers. Cuando aquellos trataron de retirarse, los norteamericanos continuaron la agresión, persiguiéndolos y ultimando hasta aquellos que encontraban accidentalmente. El trágico saldo de esta represión fue de 23 muertos y 22 heridos."⁵⁵

El día 4, con la llegada de tropas federales, se sometió a los obreros, quienes decidieron retornar a sus labores, en tanto que varios dirigentes eran enviados a San Juan de los Ríos. Entre los detenidos se hallaban los militantes del Partido Liberal Mexicano Manuel M. Diéguez y Esteban Vaca Calderón, miembros de la Unión Liberal Humanidad, organizadora de la huelga.

El gobernador de Sonora, Rafael Izábal, no sufrió castigo alguno por haber permitido la violación a nuestra soberanía nacional y la sangrienta represión a los mineros huelguistas de Cananea.

La huelga de Cananea es el primer suceso de importancia en las luchas obrero-patronales; tanto por los ideales que se manifestaban en el proletariado, ideales de innegable esencia libertaria y anarquista, como por sus consecuencias inmediatas y la influencia que posteriormente había de tener en el desarrollo del movimiento obrero mexicano, prostituido por el liderazgo politizado y genérico de la dictadura de Porfirio Díaz.

Por su parte la inspección del trabajo no se realizaba, teniendo su antecedente más próximo en el año de 1911. Pero estas revueltas o descontentos sirven para un adelanto legal y social que repercutirán en las legislaciones posteriores en los Estados de Veracruz, Yucatán, Jalisco, etc.

2.3 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Las negociaciones del tratado de paz celebradas en 1914-1918, que ponen fin a la guerra y dan motivo para la creación de una organización protectora de las situaciones laborales (primordialmente de los sujetos denominados trabajadores) y al mismo tiempo se crea la Organización de Naciones Unidas.

Así nació el 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), derivada de la parte XIII de Tratado de Versalles; convirtiéndose en la Constitución de dicha organización.

Las condiciones de trabajo a escala mundial eran deplorables, y por lo tanto se necesitaba urgentemente de mejoras para el trabajador. Motivo suficiente para la creación de la Organización Internacional Del Trabajo

como el órgano vigilador, el cual precisaba que era importante que cada Estado organice un servicio de inspección, con el objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

Esta organización se crea en forma tripartita (Estado, trabajadores y patrones en calidad igualitaria), para examinar las cuestiones de trabajo.

La actividad normativa de la **Organización Internacional del Trabajo** en materia de inspección del trabajo enfoca las siguientes:

- En la primera reunión de 1919 en Washington, adopta diferentes Convenios y recomendaciones y sobresalen:
 - ❖ Elimina los abusos más escandalosos relativos a las condiciones generales.
 - ❖ Previene ciertos riesgos profesionales de trabajo.
 - ❖ La limitación de las horas de trabajo.
 - ❖ La fijación de la edad mínima de adquisición al empleo.
 - ❖ Reglamentaron el trabajo nocturno de los menores de edad y las mujeres (en periodo de gestación y lactancia).
 - ❖ La protección de los trabajadores contra el carbunco (enfermedad derivada de por infección transmitida por origen animal); saturnismo (enfermedad derivada del plomo) y los riesgos derivados del fósforo blanco. Entre otros puntos.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

77

Es así como en estas recomendaciones y Convenios donde los Estados participantes contarán lo antes posible con un servicio de inspección, mismo que será aplicado en forma eficaz en las fábricas y talleres y un servicio encargado de salvaguardar la salud de los trabajadores.

Cuatro años más tarde en 1923, la conferencia adopta la recomendación de la inspección del trabajo (Recomendación número 20), señalando los siguientes puntos:

- ❖ Enuncia los principios generales de la organización y el funcionamiento de los servicios de inspección.
- ❖ Define el objeto de la inspección, describe sus funciones, facultades y normas de organización.
- ❖ Indica los informes que deben elaborar.
- ❖ Recomienda una organización interna (nacional) de inspección; partiendo por reafirmar la soberanía de los Estados.
- En 1947 adopta, en la conferencia, el Convenio relativo a la inspección del trabajo en los territorios no metropolitanos (Convenio 85).

En 1969 se establece la recomendación número 133 sobre la inspección de trabajo en la agricultura.

¿Cuál es la función fundamental de la inspección del trabajo, en la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO?

(general). El sistema puede englobar a todos los sectores de la economía o solamente a algunos en particular.

La inspección del trabajo es uno de los motores básicos del progreso social, dado que garantiza la aplicación de las medidas sociales decididas y sugiere las mejoras que se puede introducir en éstas.

Se establece las funciones de la inspección del trabajo como: primer punto, consistente en el cumplimiento de la legislación (mediante un control); segundo, información y asesoramiento a los de patronos y trabajadores; y tercero, la información de las autoridades competentes. (art. 5)

El control se realiza mediante las visitas de verificación, donde deben cumplir con sus obligaciones, este control es un medio para que la inspección cumpla con su función de inspección, es decir, debe aplicar las disposiciones legales por medio de las visitas a los establecimientos y empresas sometidas a dicha revisión. (Visitas que tienen por objeto mediante la observación y la discusión verificar primero la situación en que se encuentra y posteriormente promover las mejoras laborales existentes).

2.3.1. CONVENIOS CELEBRADOS

En el Tratado de Versalles, bajo el esquema del artículo 427 en su punto noveno se observa que "Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección que comprenderá a las mujeres con objeto de asegurar la aplicación de las Leyes y Reglamentos para la protección a los trabajadores." En la práctica se observará que para llevar a cabo esta misión, se necesita un cuerpo apropiado de inspectores.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

78

En el Convenio número 81 se definen tres facultades primordiales:

- 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.
- Facilitar información técnica, asesorar y facilitar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- Poner en conocimiento a la autoridad competente las deficiencias o los abusos para que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Lo más importante es que la inspección de trabajo está encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales. Disposiciones que según el Convenio comprenden, además de la legislación; los laudos arbitrales, los contratos colectivos con fuerza de ley.

En el caso de los inspectores no deben promover lo relacionado al criterio que ellos manejen o tengan, por muy bueno o buena fe que sea, por el contrario se deben ajustar al cumplimiento de la legislación vigente y en la esfera de la protección de los trabajadores.

El Convenio fue analizando la misión con otros puntos de los cuales se hace mención; se define con vigor y con flexibilidad (dependiendo de un sistema u otro adoptado por los países, por la importancia a la legislación vigente de cada Estado). La competencia de los inspectores puede ser general o particular (En algunos países Federal o local -Estatal-) es decir, que se pueden enfocar al Estado (en particular) o a toda la República

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

80

La organización de la inspección del trabajo, como un cuerpo especial dentro de la de la administración del Estado, fue ya objeto de estudios y propuestas a escala internacional; en la conferencia de Berlín en 1880, en los Congresos Internacionales de Zurich en 1897, en París en 1900, en la Conferencia de Washington de 1919 y en la Conferencia de Ginebra de 1921 y 1922.

En los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo se plasman las ideas fundamentales para el desahogo de la inspección, mencionados tanto en los Convenios como en sus recomendaciones sus antecedentes y la materia objeto de estudio que se investiga y analiza.

➤ Recomendación número 5, Washington 1919.

La recomendación plasmada en 1919, quiere que cada miembro integrante de la OIT, implemente un sistema de inspección en los centros de trabajo (fábricas y talleres), de tal manera que sea eficaz y que proteja el bien jurídicamente tutelado del trabajador (la salud y la vida).

➤ Recomendación número 20, 1923.

En esta recomendación destacan los principios generales para la organización del servicio de inspección, mismos que aseguran la aplicación de las leyes y reglamentos para salvaguardar los intereses de los trabajadores.

La recomendación es dividida en 4 aspectos principales (fases):

- ❖ El objeto del primer punto es la aplicación de las leyes y reglamentos de las condiciones de trabajo y en la materia de seguridad e higiene (protección de los trabajadores en su ámbito laboral).

- ❖ Este punto se enfoca a las funciones y facultades de los inspectores, se tienen el derecho de visitar a las empresas a cualquier hora del día y de

la noche, interrogar sin testigos presentes, la prohibición al personal inspectivo de revelar secretos industriales, procedimientos o actividades que solo el personal de confianza conoce.

- ❖ El tercer punto se relacionaba principalmente con el manejo del personal, el cual debería tener la capacidad técnica y conocimientos más apropiados a las actividades de inspección.
- ❖ La cuarta fase debe rendirse informes de las actividades realizadas, (estadísticas de número de inspecciones, número de trabajadores, menores de edad o mujeres en periodo de gestación o lactancia, etc.)
- Recomendación número 26 y Convenio número 21.

Se dedica a la protección de los emigrantes a bordo de buques. Es de citarse la aclaración de esta inspección del trabajo, por ser de naturaleza diferente a las planteadas en tierra, se enfoca de manera diferente; vigilando los aspectos de acuerdos, contratos, reglamentos que apliquen a dichos trabajadores, y medidas diferentes de seguridad así como de higiene. Un punto importante es que la recomendación número 23 no es tan aplicable como ya se ha mencionado por el tipo de establecimientos comerciales o actividad preponderante y resultando difícil de aplicar a la gente de mar.

- Recomendación número 54, 1937: Esta recomendación explica exclusivamente lo relacionado a la edificación (modos y formas de construcción, medios y formas de protección a los trabajadores en el desempeño de sus funciones)
- Recomendación número 59: La inspección desarrollada por el Estado está vinculada a los trabajos desempeñados por trabajadores indígenas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Convenio número 81, 1947: En la parte I del Convenio, hace referencia a la Inspección del trabajo en la industria. Menciona en su artículo 1º que "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales." Con ello abre un marco legal de protección a los trabajadores (contemplados 106 países).

En su artículo 3º establece los objetos del sistema de inspección estando encargado de:

- ❖ Velar por el cumplimiento de disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión en la medida en que los inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.
- ❖ Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- ❖ Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias y abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Ningún otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en alguna manera la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con sus empleadores o trabajadores.

La capacitación que deberá tener los inspectores del trabajo (art. 7) corresponde otorgarla el Estado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

83

Así las mujeres y los hombres tienen el mismo derecho de recibir la oportunidad de ser inspectores. (Facultad otorgada en el artículo 8); en su artículo 9 se les facultan el poder dictar medidas pertinentes y necesarias; garantizando la colaboración de peritos y técnicos debidamente autorizados y calificados, mismos que podrán corroborar en las visitas de inspección (De acuerdo con los métodos que cada Estado implemente para el cumplimiento de sus disposiciones legales) persiguiendo el mismo objetivo (el bien jurídicamente tutelado es la seguridad del trabajador y el respeto de sus derechos en general, plasmados en sus leyes y reglamentos).

A lo anterior se menciona que esa medida puede ser de aplicación inmediata o a plazo fijo, contemplado en los artículos 11, 13 fracción 1, 2 inciso b.

Las sanciones que puede tener la persona física o moral que acredite las violaciones a la legislación laboral se contemplan en los artículos 17 y 18 y de donde dicen que pueden ser sometida a un procedimiento judicial. Aclarando que las legislaciones de cada Estado pueden hacer valer sus excepciones a las violaciones contempladas.

También se rendirán informes de los inspectores a los jefes inmediatos de las actividades realizadas, lo que a su vez publicarán un informe anual. (art. 19 y 20)

En la segunda parte enfoca la inspección del trabajo al comercio; mencionando lo mismo que "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para que este en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales." Se le aplica lo establecido en los artículos relativos a la industria.

En una tercera parte se legisla en disposiciones diversas; mencionando que los miembros de la OIT que ratifiquen este Convenio

podrán excluir la parte del capítulo dos referente al comercio (art. 25). Entre otras disposiciones similares.

Otras recomendaciones donde hace énfasis la inspección del trabajo son:

- Convenio 85 relativo al trabajo en los territorios no metropolitanos.
- Recomendación número 82 relativas al trabajo de empresas mineras y de transporte.
- Recomendación número 81 sobre la inspección del trabajo, 1947.

Estas recomendaciones se dividen en 4 capítulos:

- ❖ Funciones preventivas de los servicios de inspección.

Se menciona sus tres artículos a toda persona física o moral que tenga un establecimiento o empresa, realice una apertura o desee suceder alguna, se ajustará a las normas legales que existan, relativas a la seguridad e higiene en el trabajo.

- ❖ Colaboración de empleadores y trabajadores respecto de la higiene y seguridad.

Esta recomendación enfoca principalmente los medios en que ha de difundirse la cultura de seguridad e higiene en el trabajo (tanto a los trabajadores como a los patrones, iniciando primero con los futuros capacitadores inspectores). Así, recomienda que los medios de difusión serán entre otros conferencias, charlas, cursos, exposiciones, comisiones de seguridad e higiene, diferentes métodos de aplicación, etc. Aspectos que han de observarse en 4 artículos.

- ❖ Conflictos de trabajo

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

85

Menciona en el artículo 8 (único) que las funciones de los inspectores del trabajo no deberán incluir las de conciliador o árbitro en conflictos de trabajo."

❖ Informes anuales sobre la inspección.

En su único artículo que cuenta este capítulo (art 9) se observa lo referente a la publicación de las listas de leyes y reglamentos, los pormenores del personal que efectúa las inspecciones: un Directorio Nacional de Empresas sujetos a inspección, un sistema aleatorio como estadística de las empresas a visitar; una relación de las empresas que han sido sancionadas, y por último, la relación y estadísticas de enfermedades profesionales y riesgos de trabajo.

➤ Convenio número 129, relativa a la inspección del trabajo en la agricultura, 1969

Los fines de este Convenio, son relacionadas a las empresas o partes de las empresas que tienen como actividad real: distribución y cría de ganado, silvicultura, piscicultura, transformación primaria de productos agrícolas o cualquier otra forma de actividad agrícola. (art. 1)

El sistema de inspección está a cargo de los inspectores del trabajo, los cuales velarán por las disposiciones legales que haya lugar. Proporcionarán información técnica y asesorarán a las partes (trabajadores y patrones). También puede ser realizada por órganos únicos de inspección o por órganos especializados de inspección agrícola.

Un punto importante de este Convenio lo hace en su art. 8º, donde menciona que el personal que esté adscrito como inspector de agricultura no deberá ser movido por situaciones políticas o cambios de gobierno número Gozando de una estabilidad laboral para el buen desempeño de sus funciones.

Los demás puntos de este Convenio hacen referencia al igual que las condiciones de trabajo e inspección de la industria y el comercio.

Recomendación núm. 133, de inspección del trabajo en la agricultura, 1969.

"...La inspección del trabajo en la agricultura podría participar en la aplicación de las disposiciones legales sobre cuestiones de:

- Formación profesional de trabajadores;
- Servicios sociales en la agricultura;
- Cooperativas;
- Asistencia obligatoria de las escuelas. (Disposición obligatoria en el artículo 2)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el artículo tres menciona que una de las facultades otorgadas a los inspectores no debería ser la de actuar como conciliadores o árbitros en los conflictos de trabajo. Además, deben familiarizarse con las actividades y condiciones de vida en la agricultura, en sus aspectos económicos y técnicos (art. 4).

Los cargos superiores deben contar con una excelencia en las materias relacionadas con la agricultura, así como experiencia profesional o técnica, administrativa o privada de la misma (art. 5 y 6). Si en los lugares donde la educación fuese deficiente, por lo menos debe ajustarse a la formación apropiada al medio en que se desarrolle la actividad y mostrar interés inspectivo en la materia agrícola (art. 8).

Entre otras recomendaciones que son similares a la industria y el comercio, citadas anteriormente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III
NATURALEZA JURÍDICA DE LA INSPECCIÓN

**3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS**

La inspección del trabajo en México tiene su naturaleza jurídica en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; considerando las Garantías individuales, en los artículos 14 y 16 que a la letra dicen:

Artículo 14 "A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho...."

Artículo 16 "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...."

Por otro lado, la inspección federal del trabajo se fundamenta en los dos artículos mencionados anteriormente, también se incorpora el 123 Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política Mexicana; mismo que menciona la jurisdicción o competencia de las autoridades federales de las locales o municipales (enfocadas en las locales propiamente dichas).

Este artículo menciona al igual que el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo que:

"La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades Federales, cuando se trate de:

I. Ramas Industriales:

1. Textil;

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De Celulosa y Papel.

15. De Aceites y Grasas vegetales;

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

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

18. Ferrocarrilera;

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

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

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

II. Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

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

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

También corresponderá a las autoridades Federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo

Es bien sabido que los artículos 14 y 16 contienen los principios de legalidad y audiencia y fundamentan la constitucionalidad de los principios del amparo (donde el acto administrativo debe ser debidamente fundado y motivado) para poder desahogar la visita de inspección.

A falta de esos elementos se considera que las garantías individuales y constitucionales han sido violadas

Y mencionando la función legal importante del artículo 123 apartado "A" fracción XXXI, donde otorga las facultades jurisdiccionales federales. De donde nacerá el acto administrativo para poder programar una visita de inspección de cualquier tipo; por medio del oficio de comisión.

Otras Leyes que fundamentan la inspección federal del trabajo:

➤ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40 fracción I; XI, XIX.

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

Fracción I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas y contenidas en el art. 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos. Objetivo fundamental del estado en cualquier

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

tipo de inspección, realizada por cualquier dependencia. Ej. SHCP, SEMARNAP, STPS, etc.

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

Porque en caso de negligencia se podría clausurar total o parcialmente; independientemente de la multa o sanción a la que se haga acreedor el patrón.

Fracción XIX. Las demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos. (En caso de lagunas jurídicas se recurre a los reglamentos de los demás entes públicos, los principios generales de derecho o la costumbre. Vg. Cuando se determina la competencia de una empresa por que así lo solicito; la base legal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la Ley Federal del Trabajo no cuentan con un lineamiento exacto que lo determine y se auxilia del Reglamento para la clasificación de empresas y determinación de la prima en el seguro de riesgo de trabajo del IMSS, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de noviembre de 1998.)

- Otro de los fundamentos importantes para el desahogo de las visitas de inspección lo encontramos en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo. Nos ofrece los requisitos con lo que debe contar en inicio del trámite administrativo (del que se habla en el levantamiento del acta). Porque en su artículo 3º expresamente dice de los elementos y requisitos que el acto administrativo debe reunir, a saber:
 - ❖ Deber ser expedido por órgano competente...
 - ❖ El objeto debe ser materia del mismo...
 - ❖ Cumplir con la finalidad de interés público...
 - ❖ Deberá ser por escrito con firma autógrafa...

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- ❖ Fundado y motivado.
- ❖ Sin que medie dolo o violencia en su expedición.
- ❖ Mencionar el órgano de donde emana.
- ❖ Señalar la fecha y la hora de emisión.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En esta ley explica la eficacia del acto administrativo, observados en los artículos 8º, 9º y 16.

La relación de los términos y plazos de la notificación lo expone en los artículos 28, 29, 30 y 32.

Por último los efectos y tipos de notificaciones (Artículos 35, 36, 38 y 39) la impugnación de las notificaciones. (Artículo 40) y las visitas de verificación (Artículos 62 al 69) se pueden apreciar como fundamento de las visitas de inspección federal del trabajo.

Un punto importante en las inspecciones, en materia de seguridad e higiene; para el dictado de medidas de seguridad laboral en las empresas lo plasma los artículos 81 y 82. facultando a los visitadores (inspectores) a dictarlas de aplicación inmediata, es decir, de carácter urgente o a plazo fijo con término de 30 ó 60 días. Medidas que serán revisadas en el centro de trabajo, previa notificación de emplazamiento.

➤ Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Esta Ley Federal establece los medios legales que las normas mexicanas aplican a cada una de las empresas de jurisdicción federal (contempladas en el catálogo del Directorio Nacional de Empresas de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y de los directorios de cada Estado; programa denominado Sistema de Seguimiento Inspectivo Sancionador, SSIS).

Es en el artículo 38 fracción V, donde establece que corresponde a las dependencias según el ámbito de competencia; certificar, verificar e inspeccionar que los productos procesos, métodos, instalaciones, servicios o actividades cumplan con las normas oficiales mexicanas. Y corroboran a esta mención el artículo 40 fracción VII, que estas normas oficiales mexicanas tendrán la finalidad de establecer las condiciones de salud seguridad e higiene y que deberán observarse en los centros de trabajo.

Estas normas oficiales mexicanas (art. 41) deben contener la identificación de códigos y datos complementarios, etc. Se advierte al patrón, en las visitas de inspección y se dictan medidas de seguridad laboral en relación de éstas normas. (deberán cumplirlas lo más pronto posible. Art. 52)

Es por ello que en los artículos siguientes estipula la acreditación, aprobación y determinación del cumplimiento a las normas oficiales mexicanas (artículos. 68, 70 y 71). Formando unidades de verificación y acuerdos de reconocimiento mutuo. En las visitas de verificación se comprueba lo mencionado (artículos. 88, 92, 95, 96, 97, 98 y 99)

3.1.1 ARTÍCULO 123 APARTADO "A" FRACCIÓN XXXI.

La facultad reglamentaria de las leyes, así como la expedición de reglamentos autónomos, corresponde exclusivamente al presidente de la República, salvo el caso de reglamentos de leyes locales, cuya facultad está reservada a los gobernadores de las Entidades Federativas, sin embargo, tratándose de la aplicación de las leyes federales en materia del trabajo la fracción XXXI del apartado "A" del multicitado artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone expresamente la facultad de la inspección en materia laboral federal entre otras materias las siguientes donde la aplicación de las normas de trabajo (jurisdicción federal) será exclusivamente aquellas contempladas a las ramas Industriales denominadas:

➤ Textil;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Eléctrica;
- Cinematográfica;
- Hulera;
- Azucarera;
- Minera;
- Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- De hidrocarburos;
- Petroquímica;
- Cementera;
- Calera;
- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- De Celulosa y Papel;
- De Aceites y Grasas vegetales.
- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- Ferrocarrilera;
- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

Y a las empresas que estén en los siguientes supuestos:

- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y
- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

Es de aclararse que también corresponderá a las autoridades Federales la aplicación de las normas de trabajo en todos los asuntos relativos a los conflictos que sean afectados en dos o más entidades federativas; en aquellos contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y las obligaciones patronales para las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y por último la seguridad e higiene de los centros de trabajo (ya sean local o federal).

De la investigación realizada en dicha materia de inspección; cabe hacer notar que la ley no contempla, la actividad real de cada una de las ramas; por ello, se investigó en tres fuentes de clasificación de ramas.

- Sistema de clasificación industrial de América del Norte.
- Sistema de clasificación empresarial mexicana; y
- Reglamento para la clasificación de empresas y determinación de la prima en el seguro de riesgo de trabajo.

En las que se menciona como propuesta de reforma al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, anexándose una lista de las actividades en cada rama de la industria correspondiente, como anexo número uno

Por regla general se establece que aquellas actividades no comprendidas en este artículo, se contemplarán como de Jurisdicción local; donde reglamentará el Estado en calidad de ente soberano y autónomo. Sujetándose a la normatividad laboral (Ley Federal del Trabajo)

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Con esto se explica que en las inspecciones de condiciones generales de trabajo únicamente se revizará el rubro de capacitación y adiestramiento, sin lo cual no se inspeccionará los rubros de pago de nómina, revisión de participación de utilidades, salarios y descuentos entre otros rubros. En materia de seguridad e higiene es competente la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo así como de sus Delegaciones Federates del Trabajo, para realizar todo tipo de inspección en esa materia, en todas y cada una de las empresas de jurisdicción federal o local.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es de hacer notar el fundamento legal de referencia; pues engloba las actividades de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene u otras actividades de carácter laboral (estallamiento de huelga o subsistencia de la misma, recuento de trabajadores, paro de actividades, votaciones para elecciones de candidatos a representantes sindicales, etc.)

Nuestra Ley Federal del Trabajo, ofrece un panorama tan amplio y normativo, que contempla las disposiciones de carácter social, protector de las clases trabajadoras (para cualquier tipo de empleado) también hace referencia al empleador (obligaciones y derechos)

Es por ello que el origen del oficio de comisión (documento oficial con el cual el servidor público, inspector, podrá realizar la visita de inspección y del mismo se originará la visita) cuenta con facultades otorgadas por esta ley, son plasmadas en el oficio de comisión de los cuales se mencionan las siguientes artículos: 132 fracciones I, XV, XVI, XVII, XVIII, 512- D, 523 fracción I, VI, 527-A, 540, 541, 542, 543, 550, de 153-A al 153-X y demás relativos y aplicables de dicha ley. Mismos que son mencionados como anexo número 2.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3. REGLAMENTOS.

- Reglamento General para la Inspección y Aplicación de sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral

Este reglamento publicado el 10 de noviembre de 1982 y 17 de junio de 1983 en el D.O.F. fue para formar parte de una estrategia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y ofrecer una mayor transparencia y claridad con respecto de las obligaciones de los patrones en las empresas.

El reglamento rige en todo el territorio nacional y tienen por objeto reglamentar la Ley Federal del Trabajo, en relación con el procedimiento y a la forma de ejercicio para las prácticas de inspección. La Secretaría, los gobiernos de los Estados, podrán celebrar convenios para establecer la coordinación, auxilio y unificación de criterios, programas, sistemas y procedimientos de inspección, es decir, se realizarán en forma ordenada y coordinada para que no exista la duplicidad de inspecciones a un mismo centro de trabajo.

Entre otros artículos podemos encontrar los siguientes con aplicación a la inspección mencionando los más importantes y que se encuentran como anexo número tres al finalizar este trabajo de investigación; entre otros están: 1º, 3º, 5º, 8º fracción I; II, IV, XII, del 10 al 14, 28 y 29.

- Otro de los reglamentos aplicables para la inspección lo establece el interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Del reglamento se observan los artículos 17 y 30, que conducen a las Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y de las Delegaciones Federales de la Secretaría a orientarlas con fusión de su competencia y facultades; Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre del 2001.

En sus artículos 17 y 30 menciona las facultades de vigilancia e inspección de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo así como

de las Delegaciones Federales del Trabajo mismos que se anexan como numero 4.

➤ **Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.**

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

Los artículos que se aplican son: 1, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 13, 17, 161, 162 y demás aplicables a dicha legislación encontrándose en el anexo cuatro para su clara consulta y observación.

3.4. LEVANTAMIENTO DEL ACTA.

Se hace la indicación del fundamento legal de la inspección; al citar los artículos más importantes, dejando la leyenda "... y demás relativos y aplicables de..." la ley, reglamentos, etc. por su abundante aplicación de los mismos, por lo tanto se aprecia los siguientes en forma enunciativa en la Ley Federal del Trabajo: del artículo 2 al 19 en la cual se menciona los principios generales; del 20 al 55 las relaciones individuales de trabajo, del 56 al 131 las condiciones de trabajo; del 132 al 163 los derechos y obligaciones de patrones y trabajadores; del 164 al 172 trabajo de la mujeres; del 173 al 180 trabajo de menores; 181 al 353-u trabajo especiales; 354 al 439 lo relativo a las condiciones colectivas de trabajo de la Ley Federal del Trabajo y siguientes de aplicación diversa.

El fundamento legal de la inspección federal del trabajo, se plasma en actas y oficio de comisión de los siguientes tipos de visitas:

- Inspección de condiciones generales de trabajo.
- Inspección de condiciones generales de seguridad e higiene.
- Inspección de comprobación de medidas.
- Estallamiento y subsistencia de huelga.
- Extraordinaria como observador para el recuento de trabajadores.
- Extraordinaria como observador por elecciones sindicales.
- Paro de labores por los trabajadores.
- Otros tipos de visitas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Cuando se realiza cualquier tipo de levantamiento del acta; el inspector deberá observar los diferentes tipos de requisitos legales de fondo y forma que contemplara la normatividad laboral o la costumbre.

En los requisitos de fondo se deberá observar lo siguiente:

Mencionar claramente sin abreviaturas y con letra el lugar, día, fecha donde el inspector inició la diligencia (medida preventiva para no ser alterada). Asentar la razón social y el domicilio del centro de trabajo, los cuales deberán coincidir con la orden de visita, cuitorio y domicilio real de la empresa visitada (Punto fundamental de la diligencia).

Se debe precisar el folio, fecha de la orden de visita así como la autoridad que la emite, el alcance y el tipo de inspección y señalar en el acta que se dejó el original al representante de la empresa y que firmó de recibido. Se deberá citar el fundamento que motiva la orden de visita de acuerdo al tipo de inspección.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

100

El inspector debe describir la credencial con la cual actúa, anotando su nombre, número de la misma, autoridad y fecha que la expide, vigencia. La credencial deberá tener, además, fotografía y firma del portador ya que deberán coincidir con los rasgos físicos de quien la muestra.

También se debe mencionar los nombres, puestos del representante legal o patronal, testigos de asistencia y representante de los trabajadores (ya sea sindical o nombrado por la mayoría de los trabajadores) y los documentos con lo que acredita su personalidad, así como de las identificaciones vigentes de los mismos.

En el año de 1997-1998 se estableció un criterio del cual en el levantamiento del acta ya no se mencionará las comisiones mixtas de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento, comisión mixta de antigüedades y participación de utilidades, adoptándose la posibilidad, de que solo comparezcan los representantes de trabajadores y del patrón así como los testigos de asistencia.

Y una vez que se ha revisado la documentación, el servidor público debe realizar un recorrido por las instalaciones con el objeto de preguntar a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo (en el caso de la inspección de condiciones generales de trabajo) interrogatorio que versará sobre el pago del salarios, vacaciones, jornadas de trabajo, etc. y en materia de seguridad industrial debe realizar el recorrido por las instalaciones para verificar que la seguridad de los trabajadores estén de acuerdo a la normalidad o por lo menos gozan de protección a su integridad física.

Previo al cierre se da el uso de la palabra a las personas que intervienen, con el fin de que manifiesten lo que a su derecho convenga, se otorga el artículo 68 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, que otorga al particular el derecho de cinco días apartir de que; por último se da por terminada la inspección previa lectura del documento, el cuál se firmará al margen y al calce por las personas que intervinieron anotándose la hora, el día de terminación de la diligencia. Se deja una copia fiel al original al

representante del patrón, otra más al representante de los trabajadores y a los testigos de asistencia.

Durante el desahogo y en el levantamiento del acta, los inspectores deberán observar y tomar en cuenta lo siguiente:

➤ De la orden de visita se deberá señalar el mandamiento por escrito, emitido por autoridad competente, que contenga el fundamento y motivo legal del procedimiento, que será dirigido al patrón o representante legal de la empresa o empresas (cuando existe responsabilidad solidaria); la razón social y el domicilio del centro de trabajo. Otro de los requisitos es el objeto de la inspección, su alcance, firma del responsable de la orden mencionada como autoridad emisora, nombre y número de las credenciales de los inspectores facultados para el desahogo de la visita, por último el número y la fecha de la orden de visita.

Estos requisitos vienen contemplados en los ordenes que se entregan a los inspectores y que únicamente deberá el inspector corroborar que los datos sean los correctos y una vez verificado el documento se procede a la entrega de citatorio en el domicilio del centro de trabajo donde la orden establezca que debe desahogarse la diligencia.

En caso de que la orden se encuentre mal requisitada se deberá solicitar la reposición del documento.

➤ De los citatorios. Si no se encuentra el patrón o su representante legal, deberá extender un citatorio para que atienda la diligencia en el día y la hora determinados para su práctica; dicho citatorio deberá llenarse con la fecha de expedición, dirigido al representante legal de la empresa o empresas motivo de la visita; señalando el nombre y el domicilio de la misma, de acuerdo a la orden de visita; número y fecha de oficio de comisión; día y hora determinados para el desahogo de la visita (el cual será con un término no menor de 24 horas de anticipación como mínimo); el nombre del inspector que lo expide y el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

nombre, puesto y firma de la persona que recibe el citatorio, así como la fecha y hora de recepción.

➤ De la práctica de la visita. Se deberá realizar la visita en horas de labores del centro de trabajo y a la hora y día señalados en el citatorio. Si a pesar de existir citatorio no atiende el patrón o representante legal, la diligencia puede entenderse con la persona que pueda atender la visita (representante patronal), haciéndose mención de este hecho en el acta.

En caso de negativa del patrón o sus representantes (patronales o legales) el inspector levantará el acta precisando los motivos por los cuales no se llevó a cabo la inspección; de ser posible deberá levantarse en el propio centro de trabajo con testigos.

Dentro de los requisitos de forma, el patrón está obligado a presentar toda la documentación que se le requiera (En el citatorio se entrega una copia del listado de toda la documentación que deberá presentar). Así podemos señalar entre los diferentes documentos el pago de nóminas, salarios, inscripción del IMSS, participación de utilidades entre otras prestaciones conforme a la Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de trabajo o Contrato Ley. La exhibición de estudios, manuales, constancias de capacitación, entre otros requisitos en materia de seguridad e higiene.

Una vez concluida la visita de que se trate, el inspector tiene la obligación de entregar al jefe inmediato el informe (acta) de la actividad que ha desempeñado; para un análisis minucioso de las posibles violaciones en que ha incurrido el patrón, en el centro de trabajo o violaciones directas al trabajador (por la falta de pago en determinados derechos que es acreedor el trabajador).

En el anexo se mostrará dos modelos a seguir de las actas de inspección:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV
LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO, UNA NECESIDAD
LABORAL

4.1. LA INSPECCIÓN, NECESIDAD PARA UNA MEJOR VIGILANCIA.

Para enfatizar la necesidad que la inspección federal del trabajo tiene en el ámbito laboral, consideramos idóneo mencionar al país de la Unión Europea, España, mismo que tienen programas inspectivos los cuales han funcionado en sus programas de mejora continua y que a su vez están a la vanguardia.

"En España se implantó el llamado "Plan Aragón" teniendo como objetivos la reducción de los accidentes laborales en empresas de alto riesgo. Del análisis a este país particularmente, en la provincia de Aragón, una de las comunidades Autónomas Españolas se observó un incremento al número de accidentes que provoca en parte un aumento de la actividad económica y las características del empleo.

Motivo por el cual se crea y ejecuta el "Plan Aragón"; mismo que consiste en una intervención con fines propios por parte de la inspección regional del trabajo. Abarcando un total de 677 empresas. La inspección realizó la entrega a cada una de las empresas visitadas, de una declaración acerca del nivel de seguridad y salud en el trabajo de cada empresa visitada, es decir, se entregaba una evaluación de la existencia de medidas preventivas y de las carencias detectadas, junto con los plazos señalados para que las empresas corrigieran sus errores.

Por su parte la actividad subsecuente de inspección era la de tener un sistema de supervisión, como medio de control mensual de las visitas antes mencionadas por sus técnicos y así observar los avances que se habían obtenido.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se observó que en 1993 el registro era de un total de 14,293 accidentes, aumentando en un 67.66% para 1998. Después de la aplicación del plan se obtuvo un resultado benéfico del 25.5% disminuyendo un 42.16%.

Plan que ha resultado eficiente y aplicativo en las demás zonas de España; sin embargo, existe un pequeño número de empresas, en las que se produce un número excesivo de accidentes cada año, por prevención inadecuada; siendo este el inconveniente del mismo plan."⁵⁶

"La inspección del trabajo en este país cuenta con características particulares donde se observa que el salario para los inspectores lo colizan anualmente por 33,029.30 euros; equivalente a \$330,293 pesos mexicanos y que con anterioridad al Euro fuera 5,945,284.00 pesetas. Lo anterior evita que estos servidores públicos (en España son funcionarios públicos) acepten los sobornos; toda vez que su salario se dignifica al ser altamente colizado.

La selección del personal para ser aceptado en el cuerpo inspectivo se realiza mediante la clasificación de servicio civil de carrera, el cual tiene que acreditar conocimientos legales en seguridad e higiene y seguridad social, además, se realiza un examen de conocimientos de las materias mencionadas, independientemente de los exámenes psicológicos y psicométricos. Esta evaluación y calificación la emite un jurado calificador.

Existen escuelas que están formadas por los propios inspectores del trabajo para que el postulante al cargo de inspector tenga la oportunidad de capacitarse antes del examen.

CFR⁵⁶ Consultado en http://agency.osha.eu.int/publications/forum/2/esindex_7.htm

Una vez ingresado el personal forma parte de la planilla básica de inspección con el puesto de subinspector, con visión de formar parte del grupo de inspectores. La característica especial es que cada inspector debe ser licenciado, ingeniero, psicólogo, etc., es decir, deben tener título profesional. En la actualidad se puede observar que se auxilian de técnicos en sus diferentes áreas especializadas; porque puede darse el caso de que un inspector desconozca el área examinada; situación donde se solicita por cualquier vía de comunicación el auxilio de esos técnicos.

El periodo de desahogo de inspección se puede prolongar hasta por 15 días de una visita o revisión general; lo que en México se denomina Inspección de Condiciones Generales de Trabajo o Condiciones Generales de Seguridad e higiene. Las visitas se pueden realizar sin previo aviso (es decir, sin previo citatorio), por acuerdo del convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, para no violar las garantías individuales de los patrones.

Los patrones o sus representantes no deberán saber el motivo de la visita, sino hasta que el inspector llegue a la empresa, se identifique previamente y muestre el oficio de comisión motivo de la visita. Salvo excepciones, el cuerpo inspectivo podrá mediante citatorio requerir la documentación en la propia oficina del inspector y realizar su función

El Estado para realizar la función de vigilancia cuenta con aproximadamente 1840 visitadores, designados de la siguiente manera: 1040 subinspectores y 800 inspectores. El trabajo que realizan aquellos, es supervisado por un grupo de inspectores de campo en la misma oficina y nunca en la empresa, evitando así el acto de molestia.

En materia de sanciones, la inspección del trabajo español cuenta con amplias facultades para imponer multas basándose en la infracción considerada como leve, grave y muy grave (en cada una de ellas se

aplica la discrecionalidad del servidor público de máxima, media y mínima). El monto de la infracción nunca lo conocerá el inspector, las cuales van desde la mínima equivalente a las 50,000.00 pesetas y que en pesos mexicanos asciende a los \$2,777.00 pesos (en la actualidad, este país está integrado a la Unión Europea y la moneda adoptada es el euro, 1 Euro es igual a 180 pesetas) ó 277.00 euros; hasta la máxima de 15 millones de pesetas equivalente a los \$833,333.00 pesos ó 83,333.00 euros.

Para controlar el número total de empresas se auxilia de dos fuentes principales, la primera es aquella establecida por el Estado, siendo la hacienda lo que en México se conoce como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la otra es aquella del Instituto Español de Seguridad Social (lo que en México es el IMSS). Al grado que si un español no cuenta con una fuente de trabajo, se le otorga un derecho al desempleo; motivo suficiente para que no esté registrado en la última institución. El Estado pagará un salario por tal derecho en tanto lo capacita y lo pone a disposición de alguna empresa.⁻⁵⁷

En otro país como Irlanda se cuenta con un programa denominado "Municipios seguros; un nuevo enfoque." Donde además de las ciudades de Dublín, Cork, Limerick, Galway o Waterford, existen numerosos municipios de aproximadamente 7000 habitantes y que poseen un amplio componente agrícola.

En nuestro país se elaboró un programa de regulación en materia de seguridad e higiene. Lo establece la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; programa implementado en 1995, con asistencia técnica a empresas de más de 100 trabajadores.

CFR ⁵⁷ Cambio cultural México-España impartida en las oficinas de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en la Ciudad de México por el personal de esa Dirección y por España la Inspectora C. Lic. María del Carmen Sánchez

La Autogestión tiene como objetivo principal la elaboración de programas preventivos; asistencia técnica para el funcionamiento de las comisiones de Seguridad e Higiene; promoción y formación de recursos humanos y promoción y difusión a través de eventos y medios masivos de comunicación.

En México la Inspección Federal del Trabajo participa desde 1999, con el objetivo de corroborar en campo los avances que hayan hecho las representaciones patronales.

Esta campaña enfoca 5 aspectos fundamentales:

- Convenios de concertación entre los patronos y los trabajadores.
- Compromisos voluntarios (empresario-sindicatos)
- Certificación de cumplimiento de la normatividad laboral.
- Reconocimiento a empresas.
- Asistencia Técnica por la autoridad laboral.

Las ventajas del programa son: se suspende las inspecciones en materia de la seguridad e higiene, salvo para equipos contemplados en la norma NOM-020-STPS-2002, relativas a los recipientes sujetos a presión, generadores de vapor o calderas y en condiciones generales de trabajo.

El programa ha funcionado a la fecha, con un registro nacional de 1546 empresas registradas, de las cuales se han certificado 330 empresas en sus dos etapas y 4 en su tercera etapa.

Otra de las ventajas que reciben estas empresas consiste en bajar la prima de riesgo ante el IMSS, beneficio económico para el patrón; así mismo si la empresa se encuentra contemplada en la tercera etapa y es certificada se incluye al programa de inspección cada tres años y no anualmente como lo establece el Sistema de Seguimiento Inspectivo Sancionador vigente.

Enfocándonos a las nuevas proyecciones del sexenio del presidente de la república el C. Lic. Vicente Fox Quesada y por conducto del Lic. Carlos Abascal Carranza con su nueva cultura laboral enfascando el nuevo concepto del diálogo y no luchas sociales; a la comunicación conjunta de los sectores productivos, la mano de obra y la intervención del Estado.⁵⁸

Tiene contemplado de la inspección del trabajo, factores que no se ajustan a la sociedad, mencionando entre otros, la percepción de la actividad Inspectiva como un acto de molestia (factor principal que ataca esta nueva administración del Estado);

La necesidad de indicadores para tomar decisiones ¿qué indicadores menciona, para que sirven esos indicadores? si realmente lo que está mal es la forma de gobierno y su nueva estructura, pero nunca estará mal la figura de la inspección por ser una función del Estado (la vigilancia de las leyes y ordenamientos legales).

La falta de coordinación para integrar un registro confiable de empresas el actual Directorio Nacional de Empresas (DNE) no está actualizado conforme a cada Estado; ni éstos registran las nuevas creaciones de empresas de jurisdicción federal o local. Motivo suficiente para no actualizar el DNE.

⁵⁸ Consultado en http://stps.gob.mx/cultura/cult_lab.htm1

El que se observa del Instituto Mexicano del Seguro Social no es tan confiable, toda vez que si cuenta con un promedio de 784,601 empresas en toda la República, todo este universo de empresas envuelve las empresas de jurisdicción local como federal; además se observa que para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social solo cuentan un mínimo de éstas, porque deberá, ajustarse a la Carta Magna y a la Ley Federal del Trabajo. Una vez eliminando o depurando esa situación de los excedentes de empresas, sólo se tienen capturadas en el "Directorio Nacional de Empresas" de ese universo 26,999 de competencia Federal; habiéndose visitado 13,534 centros de trabajo en el 2000, lo que representa aproximadamente el 50% del total de empresas inscritas en ese Directorio Nacional de Empresas.

Este informe, datos, así como conferencias impartidas por el C. Lic. Mario Hernández Gallardo, Director General de Inspección Federal del Trabajo, son considerados como cálculos numéricos; observándose que de ese universo de empresas registradas en el IMSS, no todas son de jurisdicción federal para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por tener diferentes bases legales respecto a la jurisdicción en cada uno de los entes ya mencionados y solo se toma como referencia.⁵⁹

No están actualizadas por cada Estado (como ya se mencionó). La razón es la falta de personal por un lado y por el otro la negligencia o desconocimiento de los programas de captura de empresas y actualizaciones de las mismas.

Deficiencia en la operatividad en materia de inspección de las Delegaciones. En este concepto se observa que los Estados no están trabajando en un mismo canal de información. Toda vez que los criterios tanto para realizar una inspección como la de analizar sus posibles violaciones, se realizan con diferentes criterios de aplicación.

⁵⁹ consultado en <http://sps.gob.mx>. Op cit

La mínima cobertura de los servicios de inspección es por la falta de personal capacitado para tal objetivo (estado muy limitada), como se observa lo relativo al 2000 del padrón de empresas visitadas. La cobertura es tan baja, que tiene de ejemplo el caso del Estado de Colima, que no cuenta con el servicio de inspección, pero si tiene un encargado de la oficina, el cual no realiza visitas, solo tramita aspectos administrativos de oficina. La solución al problema se puede dar con la contratación de personal para tales objetivos.

Esto trae como consecuencia el sacrificio de la calidad de la inspección por cumplimiento de metas. Las autoridades actualmente compiten por elevar el numero de visitas (con poco personal y en ocasiones mal calificado) pero descuidan la calidad de las mismas, por ejemplo en un día como hoy; un inspector en el Distrito Federal realiza su actividad cotidiana, consistente en efectuar dos inspecciones (una de Condiciones Generales de Trabajo y otra de Condiciones Generales de Seguridad e Higiene) del cual se observa que en la primera visita debe realizar el análisis y la descripción de los documentos en un promedio de 13 puntos; y en los cuales se observa que cada uno de ellos tiene por lo menos 3 subtemas, sumando un total de 39 puntos a revisar (entre documentos, pagos, estudios, evaluaciones, nominas, etc.). De la segunda visita denominada condiciones generales de seguridad e higiene, se observan un análisis y la descripción de 27 puntos y de cada uno de ellos además, se observa que cuenta por lo menos de 4 a 9 subtemas, en donde se consideran documentos y/o manuales; no incluyendo el recorrido por las instalaciones para observar medidas de inseguridad (dictando medidas para que el patrón las cumpla en un periodo determinado), mismos que posteriormente se revisarán en una visita más, derivada de aquella denominada condiciones generales de seguridad e higiene.

En este rubro los números son fríos, no respondiendo por la calidad sino por la cantidad, que evalúan los representantes de cada Departamento.

El otro aspecto es el reducido grupo de capacitadores en seguridad e higiene y la tendencia de esta corriente sexenal es la aplicación de asesores y no de inspectores a las empresas. A los pocos inspectores de campo que se dedican a esa actividad, no participan en asesorías o capacitación para nuevos grupos de inspectores o prospectos para el puesto, solo dándose ese tipo de asesorías a las empresas en la visita de inspección. La capacitación que se llega a impartir a inspectores en la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las imparte una Dirección de Normas que depende de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo; empleados de confianza que pocas veces han realizado o nunca realizaron visitas de inspección.

Se observa que estos capacitadores solo tienen en cuenta la experiencia teórica pero nunca la experiencia de la práctica. Y tanta falta hace la una de la otra. Actualmente los servidores públicos calificados (inspectores) de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (10 de 49 elementos) no realizan inspecciones a diario (se realizan esporádicamente) sólo en caso necesario. Esto resulta un costo para el Estado y no justifica la inactividad de los mismos; decisión de sus jefes inmediatos para no desempeñar las funciones inspectivas.

El resultado de este análisis se enfoca al aspecto de que algunos Estados no cuentan con inspectores como Colima o tienen dos como Quintana Roo y el en D.F. en su Dirección General de Inspección son aproximadamente 50 más o menos con la plaza de inspector, lo cual resulta ilógico.

Entre otros inspectores calificados contamos a los C.C. Daniel Sierra, Artemio Teófilo González, Raúl Gómez, Roberto Reyes, Gerardo Sánchez, etc.

El aspecto más importante lo comenta el Director General Lic. Gallardo; en la discrepancia de criterios para aplicar la normatividad (punto relevante), toda vez que los Estados de la república no han unificado los criterios (hasta ahora la Dirección General Inspección, en un proyecto se ha preocupado por tal situación, mediante las visitas de asesoría técnica a cada Estado de la república y presentándose un nuevo problema los visitadores no están capacitados para asesorar a las delegaciones federales del trabajo). Porque al existir diferentes tipos de levantamiento del acta, lo primero a lo que se debe ajustar el inspector es a la formalidad, requisitando el levantamiento del acta, buscando tener resultados satisfactorios y que por desgracia de la STPS es todo lo contrario, motivo suficiente para que un acta carezca de validez, y el particular pueda impugnarla, atacarla o excepcionarse con la mayor facilidad en cualquier momento procesal.

La actuación del Director General hace enunciativa que la aplicación de sanciones no conlleva al cumplimiento de la normatividad, pero que el tiempo y la experiencia de los servidores públicos han demostrado la eficacia de este medio de presión y vigilancia, porque los patrones se sujetan a las disposiciones legales coercitivas y modifican los centros de trabajo para estar en condiciones de seguridad industrial efectiva. En esta cultura se ha observado que si se cumple y disminuye el riesgo de los accidentes en cada centro de trabajo (Lo que para el IMSS y la empresa resulta un costo menor, si disminuye la prima de riesgo).

El desconocimiento de la normatividad laboral por parte de los factores de la producción y subsecuentemente de los trabajadores hace que la empresa o centro de trabajo no esté aplicando las normas

laborales; y con ello lleva a que no tenga los beneficios que las mismas proporcionan, una de ellas es la ventaja económica que otorga el IMSS en su catálogo de prima de riesgo (que se actualiza anualmente) por tanto su nivel de riesgo baja y con ello baja la prima de riesgo y la segunda que el riesgo esté presente, si se efectúa; se incapacita al trabajador, tendrá que ocupar otro su lugar, motivando un doble pago (incapacitado y el sustituto).

La disminución del grado de riesgo y la falta de una cultura de prevención de los factores de la producción hace que los mismos no fortalezcan las medidas de seguridad como medios de prevención. A botón de muestra el diario "El universal" público el miércoles 2 de octubre del 2002 el tema "Por inseguridad laboral, 200 fallecimientos."

"El manejo de químicos, maquinaria pesada y la intención del patrón de ahorrarse dinero exponen a los obreros a riesgos en la empresa, explicó Isabel Espinosa, titular de esta dependencia (Dirección de Inspección del Trabajo del Distrito Federal)."

"La falta de seguridad dentro de las empresas ocasionó que en el D.F. 86,979 trabajadores tuvieran accidentes y cerca de 200 fallecieron en su centro de trabajo; datos proporcionados de la Dirección para el Trabajo y Previsión Social del Gobierno del D.F."

"La funcionaria detalló que en la mayoría de las empresas no se toman precauciones para evitar percances dentro del área de trabajo y como ejemplo mencionó que en la fábrica de jabón, el patrón tiene la obligación de proveer a sus trabajadores de mascarillas para su protección..."

"De acuerdo con la Subsecretaría del Trabajo en el D.F., el más alto porcentaje de riesgo se registra en la industria de la transformación,

textil y de la construcción; así mismo, las enfermedades del trabajo se presentan en lugares de extracción de minerales y metales..."⁶⁰

La falta de una política diseñada para la sensibilización de los empresarios propicia que no se prevengan los riesgos y no se cumplan con los compromisos de la normatividad en seguridad.

Observando lo anterior y declaraciones del representante del Distrito Federal, se realizan las siguientes preguntas. Primero ¿cree necesario que desaparezca la figura de la inspección del trabajo tanto de la jurisdicción federal como de la local? Segundo hace aproximadamente 10 años se suspendieron las actividades inspectivas, sustituyéndola por asesorías, la categoría de inspector es remplazada por asesor, situación que se vivió en la jurisdicción local del Distrito Federal; la interrogante es ¿por qué se vuelve a recurrir a esta figura? Y por último ¿por qué es necesario la figura de la inspección como una necesidad del trabajador en general?

Si se observan las estadísticas, podremos observar que muchas de las causas que generan los accidentes de trabajo en las empresas son la falta de capacitación para los trabajadores o la carencia del equipo de protección adecuado, acompañado de la negligencia del trabajador para su uso (o la cultura de la prevención al trabajo). Así, se observa que debido a su amplia utilización o poca protección personal a la exposición de las máquinas; las manos resultan afectadas en casi la mitad de los accidentes de trabajo, una sexta parte corresponde a los pies (16.5%) un 10% a las piernas; el 9% al tronco y otros porcentajes menores a los ojos, cabeza, brazos, etc. (dependiendo el tipo de actividad que desarrolla la empresa o establecimiento). De acuerdo a estas estadísticas, la mano derecha tienen más accidentes que cualquier otra parte del cuerpo.

⁶⁰ consultado en http://web_histo_ciudad.despliega?var=47037&var_sub_actual=&var_fecha=02-OCT-02

En respuesta a las interrogantes y con los antecedentes mencionados del Seguro Social se observarán los conceptos más relevantes en la materia de inspección con relación a la seguridad e higiene. Así el riesgo es la contingencia o proximidad de un daño; existe en sus diferentes modalidades; el riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Los más frecuentes se encuentran en las empresas y establecimientos con alto índice de inseguridad. Así el accidente es el acontecimiento que afecta la integridad de la persona y que se produce en un instante. El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior (e incluso la muerte recibida) repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, en cualquier momento o lugar en que se preste. Enfermedad de trabajo: es un estado patológico derivado de la acción continuada de causas que se presentan en el trabajo o en el medio en el cual el trabajador presta sus servicios.

El concepto de higiene según el diccionario de la lengua española, es "la parte de la medicina que tienen por objeto la conservación de la salud, precaviendo enfermedades." Esa salud es la que el patrón deberá proteger con los medios que tenga a su disposición.

Una vez expuestos los anteriores conceptos, procederemos al análisis de las causas de accidentes de trabajo.

Las principales causas de accidentes de trabajo se dan por 5 factores.

- Responsabilidad del patrón.
- ❖ Carencia de medidas preventivas.
- ❖ Ordenes imprudentes.
- ❖ Omisiones en la dotación de instrumentos personales de seguridad, y
- ❖ Carencias de disposiciones cuya realización se vigile estrechamente; entre otras responsabilidades del empleador.

- Responsabilidad del trabajador.
 - ❖ Descuidos motivados por el hábito del peligro.
 - ❖ Situaciones emotivas personales.
 - ❖ Desconocimiento del riesgo implícito.
 - ❖ Uso inadecuado o ausencia de los instrumentos personales de seguridad.

- Actos de terceros.
 - ❖ Bromas (actos irresponsables.)
 - ❖ Descuido imprudencial.
 - ❖ Carencia de sentido general de seguridad.

- Casos fortuitos o fuerza mayor.
 - ❖ Desperfectos ocultos de carácter técnico.
 - ❖ Acción de fenómenos naturales.
 - ❖ Circunstancias atribuidas a errores humanos.

- Estructurales.
 - ❖ Proviene de las condiciones específicas en que el trabajador se ve forzado a vivir (presiones económicas, falta de recursos para pagar vivienda, alimentación insalubre, etc.).

 - ❖ Los problemas emocionales ocasionados por tensiones acumuladas durante la larga transportación en medios colectivos, agotadores ritmos de trabajo, etc.

A estas acciones se pueden observar las formas de prevenir accidentes de trabajo.

- Eliminación de las causas.

- ❖ Las causas se previenen al cumplir con las disposiciones legales sobre la materia y las instrucciones de los fabricantes para el uso de los equipos, maquinaria, productos, etc.
- ❖ Establece contractualmente las sanciones aplicadas por la comisión mixta de seguridad e higiene en casos de irresponsabilidad.
- ❖ Otorgar premios o estímulos a quienes muestren mayor cooperación para prevenirlos.

Las visitas de inspección en condiciones generales de seguridad e higiene se realiza un recorrido donde se establece medidas concretas para eliminar los riesgos de trabajo, entre otros sugerencias se pueden observar:

- ❖ Mantener limpias y ordenas las áreas de trabajo y de tránsito;
 - ❖ Proporcionar el equipo de protección personal y el buen uso del mismo;
 - ❖ Identificar las áreas peligrosas;
 - ❖ Establecer a los patrones sanciones de acuerdo al grado de peligrosidad del riesgo detectado;
 - ❖ Organizar actividades de seguridad e higiene industrial y su capacitación respectiva;
 - ❖ Cumplir y hacer cumplir de acuerdo a las autoridades las normas de trabajo.
- Educación de los trabajadores.

No obstante la posibilidad de establecer sanciones, la mejor forma de prevenir accidentes de trabajo es la enseñanza y convencimiento del beneficio y perjuicios que pueden resultar para los trabajadores.

Para organizar la seguridad en el trabajo, las leyes establecen la obligación de contar de modo permanente con las Comisiones Mixtas de Seguridad e higiene.

La esencia de la seguridad y la higiene lo contempla la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos cuando establece el artículo 123 apartado "A" fracción XIV y XV la obligación a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto las sanciones procedentes para cada caso.

Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. Esta obligación no puede ser sustituida por asesorías únicamente, pues forma parte del trabajo que debe desempeñar la inspección, aun desconociendo la legislación laboral; porque la ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento; y con ello el Estado debe vigilar y asesorar a los trabajadores y empresarios.

Por tanto ¿Cómo se cuidará o vigilará la normatividad laboral, si el proyecto del señor Abascal, son las asesorías para las empresas y no a la

revisión de la normatividad laboral del cuerpo inspectivo mexicano?
(proyecto programado a 20 ó 25 años)

¿Por qué se trata en esta obra el tema de los accidentes y riesgos de trabajo, la seguridad e higiene en el mismo, las sanciones por violaciones a la legislación laboral, la exacta vigilancia del Estado por medio de la figura de la inspección?

Contestar estas preguntas no es fácil, cuando existen épocas de transición política y económica. Cuando el Estado tiene la facultad y la obligación de vigilar el debido cumplimiento de la normatividad laboral en un primer punto y observar que cumpla con la obligación patronal. En un segundo plano que la empresa esté en condiciones de seguridad y cuide la integridad física y moral de los trabajadores que prestan su servicio, mediante la implantación de medidas correctivas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, la difusión de la normatividad laboral en medios de comunicación (radio, televisión, folletos, Internet, capacitación, etc.); que es del Estado realizar las visitas de inspección a todo centro de trabajo y su aplicación de sanciones en un periodo más corto que el actual. Y los trabajadores necesitan cumplir con las condiciones establecidas por las normas oficiales del trabajo.

Esto es motivo suficiente para que las metas sean cumplidas; y las respuestas no sean lo más ajustadas a la realidad y se formen nuevas metas, no sin antes terminar las vigentes.

Esta tesis trata de esas metas inconclusas, eficaces cuando se tenga que modificar determinados factores, hacer posible el cobro de las sanciones en toda la república y la aplicación de la normatividad laboral.

Los factores posibles de modificar pueden ser:

- Mayor interés en su personal, para que éste sea capacitado a nivel nacional.
- Unificación de los criterios para realizar las visitas de inspección.
- Si se trata de eliminar la corrupción, atacar este vicio desde su raíz; es decir, que se reajuste el salario de los inspectores. Medidas más drásticas a los servidores públicos que las cometan. Supervisión a los mismos por un equipo de trabajo que sea ajeno a los mismos.
- Que las visitas sean, en un periodo aproximado de 5 a 7 días para así revisar lo mejor posible a las condiciones de trabajo en cada visita.
- Proponemos que los inspectores postulantes al cargo tengan por lo menos licenciatura en cada área específica, técnicos de seguridad industrial o carrera afín. La ley debería exigir para ser inspector federal del trabajo el nivel de licenciatura o técnico en seguridad industrial y no solo el nivel de secundaria terminada. Por ello, pensamos que es necesario reformar el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo fracción II el cual a la letra establece:
 - Para ser inspector del trabajo se requiere:
II. Haber terminado la educación secundaria;
Debiendo expresar que: para ser Inspector del Trabajo se requiere:
II. Ser licenciado en Derecho, Ingeniería, o carrera afín; excepción de las carreras técnicas en seguridad e higiene.
- Que se otorguen más facultades a los servidores públicos inspectores. (verbigracia que den fe pública). Y su trabajo se vea reflejado en un proceso administrativo sancionador (cobro de multas no irrisorias) o como medio de prueba. (siempre en ayuda del trabajador como medio de prueba, o queja que presenta por violación a sus derechos)

- Contratación de personal con servicio civil de carrera. (la ley contrata a personal que tenga como mínimo la escolaridad básica, secundaria)
- Renivelación del personal que trabaja como inspector, para que sea por lo menos técnico en materia de seguridad industrial, y dar facilidades para que concluyan su carrera trunca aquellos que así lo necesiten; a otros especializarlos en diferentes áreas de trabajo.

Porque uno de los pretextos del Secretario del Trabajo es la falta de recursos, pero ¿cómo el presupuesto también sirve para viajar? Ej. El Gobernador del Estado de Yucatán, Joaquín Hendrick Dorantes en el desastre del Huracán Isidore, viajando por Europa. Entre otros ejemplos que se ven día a día.

A partir del 21 de diciembre del 2001, cuando se modifica el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el artículo 17 faculta a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo entre otras cosas a supervisar que las delegaciones federales del trabajo, apliquen correctamente el sistema aleatorio de selección de inspectores y 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 inminente de los centros de trabajo se considere necesaria la inspección.

Sin embargo, este organismo queda como un ente de normalización de segundo piso y se faculta a su vez a realizar determinación de competencia para cada centro de trabajo, solo a petición de parte y nunca por iniciativa propia. Otra actividad que realizará esta dirección se considera de carácter normativo, evaluadora de estudios, manuales, etc.

Así las Delegaciones Federales del Trabajo cuentan con una facultad inspectiva en cada Estado, las cuales serán supervisadas por la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y organizadas por la Coordinación de Delegaciones Federales del Trabajo. Como una necesidad de que se realice correctamente las inspecciones; pero en el año 2002, esa necesidad no se cumplió al no realizarse visitas de supervisión a los estados de la república, es decir; que los inspectores del trabajo de cada delegación no fueron supervisados por un cuerpo de supervisión.

El C. Lic. Carlos Abascal Carranza, Secretario del Trabajo, tiene planeado un nuevo esquema de inspección, por vía correo electrónico, donde las empresas se autoevalúen mediante un cuestionario (abusando de la buena fe de cada uno de los empresarios).

Punto muy controvertido, digno de un estudio profundo de tesis. El nacimiento de esta forma de evaluar a la iniciativa privada, da la pauta para la interrogante ¿cuántos representantes patronales podrán cumplir toda vez que este medio no obliga a nadie y solo se estará abusando de su buena fe? ¿Existe una cultura como la inglesa en nuestro país, para recurrir a la buena fe de los empresarios y así reducir los riesgos de trabajo, que existe en cada centro laboral por la inseguridad y falta de higiene en éstos?

Desde el punto de vista práctico de cada inspector cuestionado en el Distrito Federal, se ha observado y concluido que los empresarios no cumplen con las medidas de prevención mediante la buena fe, pero si lo hacen mediante la sanción.

Se entrevistó al Inspector Federal del Trabajo, C. Gerardo Sánchez Méndez, con número de credencial 080; en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en el Distrito Federal, adscrito citada la

Dirección General el día 01 de octubre del 2002 aproximadamente a las diez de la mañana; y se le interrogó con referencia al acto de molestia; ¿el acto de molestia es únicamente para patronos o también a trabajadores? Respondiendo. "... en ocasiones el representante de la empresa manipula la información a los trabajadores; ejemplo de ello fue cuando visitaba una empresa de razón social "X" de la rama industrial hulera donde existen materiales como negro de humo (el cual por su finísima composición, se adhiere a cualquier objeto y su inhalación en periodos prolongados provoca enfermedades respiratorias de antracosis; enfermedad que también se detecta en trabajadores mineros en la extracción de carbón, herreros, carboneros, fundidores, fogoneros, y demás expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito antracida); en donde yo dictaba como medida, un comedor adecuado para los trabajadores; toda vez que la hora de alimentos lo hacían en el interior de la empresa y tomaban sus alimentos en medio de dichos polvos, no contando con higiene. Manifestando el representante de la empresa (no sin antes llamar a los trabajadores) ..."señores el inspector del trabajo requiere que coman afuera, por la existencia de polvo que predomina en la empresa..." en ese momento yo objeté esa manifestación "... ¡no, no, no, momento. Permítame!, he dicho que tiene que mandar hacer un comedor higiénico para la hora de alimentos más no que los señores coman fuera..." (la primera reacción de los trabajadores en contra del servidor público se hizo ver de disgusto, y era lógico de esperarse. Pero una vez aclarado el asunto se observó la confianza hacia el inspector). Posteriormente se le preguntó ¿acaso usted también come en este lugar?, teniendo como respuesta un "no".

De lo anterior se observa que como este caso existen muchos más, donde solo la presencia de una autoridad laboral (inspector) puede forzar a los empresarios a cumplir con esta normatividad pero nunca por su buena fe, porque implica un gasto económico. Además que el acto de molestia se aplica a los patronos, por obligarlos a cumplir la normatividad

laboral a beneficio propio y de sus trabajadores; por lo tanto el acto de molestia solo res para ello y no para los trabajadores.

Otro ejemplo claro se observa a los inicios de la revolución industrial en Inglaterra, donde se sacrificaron vidas de niños atados con cadenas para que cumplieran su función de producción o el terror de limarles los dientes para que consuman poco alimento (se aprecia que la Ley de la Oferta y Demanda predominaba plenamente). La buena Fe del individuo no es tan verdadera como lo manifiesta en sus diversos discursos el C Director General de Inspeccion. Motivando la lucha de clases y surgiendo el derecho social; llegando a la intervención del Estado y buscando como objeto la vigilancia y el cumplimiento de la normatividad (puede ser cualquier medio, siempre que esté legalizado) y la inspección es la más adecuada. Tratando de buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

Las manifestaciones del cuerpo inspectivo en México son similares, en toda la República; como se investigó a los inspectores del trabajo en el Estado de Quintana Roo, los CC. Jorge de Lourdes Canul Uc y Roger Gilberto Sansores Monima con números de credenciales 621-QR y 621-QR; manifestando que deben orientar a los empresarios para que apliquen el debido cumplimiento de las medidas de seguridad a los centros de trabajo; además que si hacen caso de las recomendaciones que realizan esos inspectores para elevar su productividad. No olvidemos que el antecedente de estas situaciones fue las visitas de inspección coercitivas. Y con ello la capacitación que se dan actualmente por ejemplo a las zonas hoteleras debe ser de calidad, donde el inspector también influyó para su correcta aplicación.

Visitas de Asesoría Técnica en los Estado de la República.

Con motivo de la reestructuración y fortalecimiento de las áreas se observa la necesidad de innovar, principalmente en el establecimiento de

estructuras flexibles y alineadas a la nueva visión, misión, principios, objetivos rectores, líneas estratégicas y proyectos prioritarios. El Secretario del ramo instruyó a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, para que reorientará hacia la nueva filosofía organizacional de la figura de la Inspección.

En este contexto se establece la Reingeniería de funciones de la Inspección Federal del Trabajo, con el propósito de darle un nuevo rostro a la inspección laboral y de fomentar la cultura de la prevención y el auto cumplimiento (por un periodo de 20 a 25 años), siendo indispensable que las áreas de inspección de las Delegaciones Federales del Trabajo en el país, dé el exacto cumplimiento de lo establecido por los lineamientos de Operación en Materia de Inspección, que por diversas razones en algunas ocasiones se realizan en forma incorrecta.

Debido a lo anterior, se observó la necesidad de establecer visitas de Asesoría Técnica, cuyo objetivo es unificar criterios de trabajo mediante la revisión y asesoría de las actividades inspectivas de cada Delegación del país, promoviendo con ello también la transparencia de las funciones de la Secretaría.

Estas visitas deberán de seguir un proceso que inicie con la capacitación del personal facilitador para que conozca antecedentes y problemáticas de las oficinas a visitar y con ello pueda realizar una revisión de las actividades, detectando errores y proporcionando asesoría en esos rubros, elaborando con ello un informe del resultado de la revisión y la asistencia proporcionada, así como el plazo compromiso del encargado de inspección para poder realizar las correcciones necesarias.

Es por ello que, bajo este marco de referencia, se desarrolla e integra el manual de asistencia técnica a las Delegaciones Federales del Trabajo. Razón suficiente para que la inspección se realice, ya no tanto

por cantidad sino por calidad. De esos puntos a tratar se observa que es indispensable esta función del Estado al trabajador le proporciona la prevención de su integridad física y a la empresa baja el riesgo de accidentes.

El problema se presenta al no existir sanciones a cada Estado por el incumplimiento de esas medidas correctivas, factor primario que origina que las delegaciones federales del trabajo no cumplan con los lineamientos de operación que en materia de inspección se aplicaran a partir del 2002 (el que se ajustará conforme a las necesidades de la materia). Estos lineamientos son las bases generales de aplicación en materia de inspección, como ya se ha mencionado que cada Estado realiza sus actividades inspectivas de forma diferente no sujetando esos lineamientos que pretenden unificar los criterios. Es decir tienen un alto índice de discrecionalidad.

La utopía de la inspección laboral.

Se ha mencionado constantemente la nueva cultura del trabajo, enfrascada por el Secretario del Trabajo, el cual piensa de la inspección los siguientes rubros del mismo.

La Nueva Cultura Laboral.

"Principios que la sustentan:"

- El trabajo tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.
- El fundamento que determina el valor del trabajo es, en 1er. Lugar, la dignidad de persona de quien lo ejecuta, lo cual lo confiere su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.

- El trabajo, además de ser el medio legítimo de manutención del ser humano y de su familia, debe ser también el medio de desarrollo integral de la persona.
- El trabajo es fuente de derecho y obligaciones para el hombre. Los derechos deben ser respetados y promovidos. Las obligaciones deben ser cumplidas con espíritu de responsabilidad y autoexigencia.
- El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas, lo cual no podía existir unos sin los otros. La solidaridad entre sus integrantes y su decidida participación favorece la productividad y la competitividad, lo cual radica en la adecuada coordinación de los sectores productivos.
- Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica general del país y las empresas en particular.
- Vivimos en un mundo económico globalizado. En realidad se debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social y la imaginación de todos los mexicanos para adoptar esta nueva cultura laboral que permita alcanzar el empleo con productividad y calidad para la competitividad.
- La Nueva Cultura Laboral mexicana debe tener como sustento fundamental, el diálogo, la concertación y la unión de esfuerzo entre las organizaciones sindicales y los directivos de las empresas invariablemente debe buscarse que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de las empresas a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresariales.

- El problema clave de la ética social, a cuya solución deben contribuir conjuntamente organismos empresariales, sindicatos y gobierno es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando ante todo, que se den las condiciones favorables para la generación de un empleo digno y productivo.

- Del análisis realizado del proyecto de la Nueva Cultura Laboral, se observa que se divide en ocho puntos prácticos (para el C. Lic. Carlos Abascal Carranza); consistentes en la ética, los principios laborales, la equidad, la productividad, la dignidad del trabajador, el aterrizaje en empresas, el trabajo y la persona y por último el Plan Nacional de Desarrollo.⁶¹

En resumen se puede afirmar que el patrón, al establecer su negociación, está sujeto a reglamentaciones relacionadas con el aspecto higiénico y cuyo cumplimiento deberá ser natural y lógico. Y cuando su empresa empieza a funcionar será necesario que cuide de que no se perjudique la salud de los trabajadores que le prestan su servicio, implicando una doble conveniencia (tanto para el patrón como al trabajador).

Con fundamento en lo establecido por el artículo 132 de la Ley Federal del trabajo, se impone la obligación del patrón para cumplir todas las disposiciones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, específicamente prevenir los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales en general.

Por consecuencia, la Ley mencionada hace hincapié que para que el Estado vigile el cumplimiento de las normas laborales, se realizará

⁶¹ Congreso del trabajo. CONAPROS, editorial de la S.T.P.S. 2002, pp.26,27

mediante las visitas de inspección, facultando esta situación en su fracción XXIV de la misma ley.

4.1.1. PROTECCIÓN PARA EL TRABAJADOR Y SU SEGURIDAD LABORAL

La introducción de la maquinaria en los procesos productivos origina un desequilibrio en las condiciones laborales, dada la falta de reglamentación legal de éstas, originando el establecimiento de disposiciones jurídicas protectoras de los trabajadores que permitieran realizar sus actividades en un marco de justicia laboral y con las condiciones de seguridad e higiene esenciales.

Con la industrialización y el empleo de nuevas técnicas a los procesos productivos, en la revolución industrial, se generaron un sin número de accidentes y enfermedades profesionales a los trabajadores expuestos, propiciando conflictos entre el factor trabajo y el capital, derivado de la falta de regulación legal en sus relaciones.

Al reflejar las situaciones antes descritas, la lucha social no se hizo esperar. Y como resultado de esos movimientos a escala nacional e internacional, se obtuvieron diferentes garantías en materia de seguridad. En la actualidad se observan diferentes entes legales y reglamentación al respecto, de las cuales se explicarán la finalidad de cada una de ellas.

Una de las funciones que tiene encomendada la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política, así como del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, es la de vigilar que los patrones cumplan con las normas laborales en sus centros de trabajo y por medio de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y

Delegaciones Federales del Trabajo realizan las funciones de supervisión e inspección respectivamente. Implantan como medios de protección legal la propia Constitución, los Tratados y Convenios Internacionales, la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal Sobre Metrología y Normalización, los diversos Reglamentos, enfocando a la seguridad e higiene en el trabajo, la normalidad laboral en materia de condiciones de trabajo, capacitación y adiestramiento, materia de huelgas, participación de los trabajadores en las utilidades generadas en la empresa, entre otros aspectos.

Algunos abogados han considerado a la inspección como anticonstitucional, cabe aclarar que México ha firmado en la Organización Internacional del Trabajo diversos convenios en materia de inspección, lo cual lo eleva al rango Constitucional.

Para llevar a cabo una inspección laboral se cuenta con tres pasos esenciales: programación, desahogo y dictamen.

Programación.- Se selecciona las empresas a visitar por la rama industrial y mediante un sistema computarizado aleatorio de selección de empresas e inspectores; se designa a un inspector la visita de determinada empresa, y se elabora la orden de comisión.

Desahogo.- el inspector federal del trabajo designado para practicar la visita, entrega un citatorio, señalando día y hora para el desahogo de la diligencia, se constituye para tal efecto y levanta un acta circunstanciada donde constan los hechos observados.

Dictamen.- desahogada la diligencia el inspector entrega sus actas y éstas pasan al área de dictamen para su evaluación y calificación, si se observan presuntas violaciones a la normatividad laboral, son turnadas al área correspondiente para iniciar el procedimiento administrativo sancionador.

Existen cuatro tipos de inspecciones principalmente que se realizan en los centros de trabajo.

- De condiciones generales de trabajo.
- De condiciones generales de seguridad e higiene.
- De recipientes sujetos a presión; y
- De comprobación.

Se aclara que también existen otros tipos de inspecciones donde el inspector puede fungir como observador de las actividades de la empresa y son:

- Inspección extraordinaria de identificación de trabajadores.
- Inspección extraordinaria de elecciones sindicales (recuento de trabajadores).
- Inspección extraordinaria de estallamientos de huelgas.
- Inspección extraordinaria de subsistencia de huelgas.

En la vigilancia de la normatividad o desahogo de visita de inspección en materia de condiciones de trabajo, abarca la revisión del trabajo de menores (revisión de permisos para laborar, jornada de trabajo, etc.), trabajo de mujeres en periodo de gestación y lactancia, la contratación (individual, colectiva o ley); los salarios y descuentos; tipos de jornadas de trabajo, pago de participación de utilidades, escalafón del personal, pago de prestaciones que señala la ley relativas a vacaciones,

primas: vacacional, dominicales, tiempos extras, capacitación y adiestramiento, becas, etc.

En materia de condiciones de seguridad e higiene se contemplan 36 normas oficiales mexicanas, de aplicación a cualquier empresa, tanto de jurisdicción local como federal. De las cuales se mencionaran en el anexo numero 7. Con ello se muestra el marco jurídico que el patrón debe conocer o por lo menos pueda adecuar a su empresa.

Un ejemplo claro de la negligencia se vive todos los días y una de ellas lo fue el pasado 25 de octubre del 2002 publicado en el diario "el reforma" con título "Mueren cuatro en Chrysler."

"Inhalan trabajadores ácido sulfúrico cuando hacían labores de limpieza. hay dos lesionados y uno salió ileso. Por Omar Castillo.

Cuatro trabajadores murieron intoxicados la mañana de ayer y dos más fueron hospitalizados, luego de que aparentemente inhalaron ácido sulfúrico, cuando hacían labores de mantenimiento en un pozo de la planta ensambladora Daimler Chrysler de México.

De acuerdo a las autoridades (¿?) el incidente ocurrió entre las 8:30 y las 8:45 horas, aunque el aviso se dio a las 11:30 horas, cuando un intoxicado ya había sido hospitalizado y los muertos yacían en la enfermería del mismo complejo.

En pocos minutos policías, paramédicos, socorristas y personal de protección civil arribaron a la empresa localizada en la colonia Anahuac, Delegación Miguel Hidalgo, pero los guardias de seguridad les prohibieron la entrada.

Fue hasta las 12:06 horas cuando llegó personal de la policía judicial que se permitió el acceso a un pequeño grupo.

Manuel Duarte, Gerente de relaciones públicas de Daimler Chrysler de México, informó que los muertos eran de trabajadores de la empresa Henkel de México, que realizaban labores de mantenimiento en la planta.

"En el incidente fallecieron cuatro trabajadores del proveedor Henkel y se está realizando la investigación correspondiente por parte de las autoridades", afirmó.

Recordó que la planta Daimler Chrysler, que armó camiones durante 64 años, terminó operaciones de producción el 9 de agosto del año pasado.

Trabajadores de la fábrica dijeron que ya no había sustancias tóxicas en la planta, pero alrededor de 100 personas seguían laborando para desmontar el resto del equipo de valor.

En el accidente murieron Arturo Rodríguez Jiménez, Gregorio Guerrero Ruiz, Jorge Regino Flores y Oswaldo Hernández Cerón..."

En otra de las columnas del mismo periódico se redactó:

"Las empresas.

- Tanto Chrysler como Henkel ofrecieron versiones diferentes.

CHRYSLER

El gerente de relaciones públicas, Manuel Duarte, señaló que estarán muy al pendiente de que Henkel, "de la que eran empleados los trabajadores que murieron", cumpla con todas las indemnizaciones de ley.

HENKEL.

En un comunicado la empresa dedicada al ramo químico precisó que los trabajadores pertenecían a la empresa EMP Nómina Administrativa, la cual a su vez le presta servicios a Henkel.⁶²

La triste historia se vuelve a vivir, porque aun teniendo la capacidad económica e infraestructura orgánica como documental de la empresa, contrata a personal diferente de la misma y no prevé lo que puede suceder por esa negligencia. La negligencia del particular (patrón) al contratar personal externo y no ajustarse a las normas mexicanas en materia de seguridad, son las siguientes en este caso concreto:

La violación de la norma NOM-005-STPS-1998, relativas a las condiciones generales de trabajo en seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas; misma que establece:

"Elaborar y mantener actualizado, en cuanto a los cambios de procesos o sustancias químicas peligrosas presentes en el centro de trabajo, un estudio para analizar los riesgos potenciales de sustancias químicas peligrosas. Basándose en ello, se deberán observar los requisitos administrativos del estudio así como de su procedimiento, el cual debe considerar lo siguiente.

- Las características del proceso de trabajo.
- Las propiedades físicas, químicas y toxicológicas de las sustancias químicas peligrosas.

⁶² Omar Castillo, Ciudad y Metrópoli, REFORMA, viernes 25 de octubre del 2002, p. 2B

- El grado y tipo de riesgo de esas sustancias.
- Las actividades peligrosas y trabajos en espacios confinados.
- Las zonas de riesgos del centro de trabajo y el número de trabajadores expuestos a dichas zonas.

Basándose en ello deberá el patrón tener un procedimiento de autorización para realizar las actividades peligrosas; elaborando un documento que contenga:

- Descripción de la actividad.
- Nombre de los trabajadores que efectuaran esa actividad.
- Lugar donde se realizará esa actividad.
- Hora y fecha de inicio y término de esa actividad.
- Equipo de protección personal empleado.
- Nombre y firma del responsable de la autorización.
- Nombre y firma del responsable del área donde se realizará la actividad peligrosa, quién vigilará esta actividad.
- Nombre y firma de enterado del responsable de mantenimiento, y
- Anexar el procedimiento de seguridad e higiene para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.

Con base en los resultados del estudio para analizar el riesgo potencial, debe contar con un manual de primeros auxilios en el cual se debe definir los medicamentos y materiales de curación que requiere el centro de trabajo y los procedimientos de atención de emergencias médicas.

También deberán contar con un programa preventivo de la maquinaria, equipo e instalaciones. Pero lo más fundamental es que el personal esté debidamente capacitado para tales fines, como lo es en primeros auxilios, conocer que hacer en caso de emergencia médica, conocer las materias que se están manejando, conocer el código de colores (NOM-001-STPS-1999), etc.

Por otro lado, si contrato los servicios de una empresa externa y no verifico que contará con los requisitos mínimos de la actividad a realizar, también es responsable solidariamente; sin que con ello se pueda deslindar de dicha responsabilidad.

Estas situaciones se viven día a día y la interrogante es ¿Dónde está la vigilancia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social? ¿Cómo vigila la seguridad laboral de los trabajadores? ¿La nueva cultura laboral podrá cambiar el estilo de vida en seguridad industrial de los trabajadores y patrones —principalmente estos últimos—? ¿El nuevo proyecto de interrogar vía Internet a los patrones sobre la seguridad industrial es la vía correcta? Son interrogantes que ni el C. Lic. Abascal o C. Lic. Gallardo podrá contestar. Por que del dicho a la práctica es hablar de extremo a extremo.

La crítica del sustentante consiste en que, la nueva cultura laboral es solo utopía, los CC. Carlos María Abascal Carranza y Mario J. Hernández Gallardo ambos funcionarios públicos de Secretaría del Trabajo y Previsión Social sólo ven los intereses de la propia iniciativa privada,

porque ambos son parte de la misma, ¡sí! Son empresarios que surgen de la planilla del Partido Acción Nacional, que son integrantes de la CANACINTRA, y realizaron convenios con Don Fidel Velázquez en el año de 1995 cuando estaba al mando de la CTM. Entre otras situaciones políticas- económicas, vislumbramos que la figura de la inspección es orientada al destino de la asesoría, lo cual no implica una sanción a quien incumpla.

Estas situaciones se han notado en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, donde se ha observado que como supervisora de las delegaciones federales del trabajo, no ha cumplido en su totalidad; porque ni asesora lo que debería asesorar, ni cumple lo que realmente tiene contemplado en su reglamento interior de la STPS. Aclaración de que el año 2002 debería haber realizado operativos de condiciones de trabajo y seguridad e higiene a ingenios, minas, maquiladoras, supervisión a las delegaciones en materia de condiciones de trabajo y seguridad e higiene y no de asesoría técnica (de los cuales solo las visitan personal no calificado en su mayoría) entre otras situaciones similares, ocupando a su personal inspectivo (altamente capacitado) en asuntos de oficina como son: análisis de documentos de las mismas delegaciones (cotejar que cumplan en sus actividades administrativas y no inspectivas), elaboración de ordenes, notificación esporádica de documentos diversos, y así mencionar que las funciones inspectivas están quedando obsoletas.

¿Qué sanciones por violaciones a la normatividad laboral recibieron estas empresas? o ¿Qué medidas correctivas se sugirieron?

Del levantamiento del acta de inspección del caso Daimler Chrysler se pudo observar que no se realizó el proceso administrativo sancionador; de la visita realizada por el inspector federal Daniel Sierra García, quedando solo en una nota informativa.

El impacto social, con los familiares queda solo como una noticia más del accidente solo se percata que una familia fue entrevistada siendo la señora Joséfina Jiménez González del mismo periódico el Reforma, publicando en una sus columnas "Hacia del lodo agua clarita" por Omar Castillo.

"No se lo que hacía, decía que el lodo lo hacía agua clarita, tenía como dos meses de haber entrado, pero no se donde trabajaba, por que los mandaban hacer varios recorridos..."

Arturo...apenas tenía 17 años de edad y había entrado con mucha ilusión a trabajar..."

¿Qué paso con su seguridad?

Otro caso muy criticado por la sociedad y los medios de comunicación masiva fue el hundimiento en los pocitos de carbón en Coahuila, noticia que se dió a conocer en todos los medios de comunicación. La revista "Proceso" lo público bajo el título de "Coahuila: Las minas del horror"⁶³

"El miércoles 23 de enero, 13 mineros murieron cuando se inundó la mina de carbón en la que trabajaban en Coahuila. Desde septiembre último, cuando se produjo una explosión en otra mina, el reportero Dick J. Reavis, de San Antonio Express News, se dedico a investigar lo que sucede en la región carbonífera de Coahuila. Así descubrió "los pocitos", pequeñas minas de corte vertical en las que se trabaja en las mínimas condiciones de seguridad, sin que las autoridades mexicanas hagan algo para evitarlo. Como producto de su investigación, Reavis publicó varios

⁶³ PROCESO, Semanario de información y análisis, Reporte especial, "En los pocitos de la muerte los accidentes son vistos ya como un mal natural.", reportaje de Rick J. Reavis, pp.36-49

reportajes en los que, entre otras cosas, muestra que "los pocitos" se multiplicaron después de que el presidente Carlos Salinas privatizó los ejidos y como ante la falta de empleo, los mineros y su familia consideran "naturales" los accidentes que desde 1977 han causado la muerte de 32 personas. La diócesis de Saltillo, encabezada por el obispo Raúl Vera, está combatiendo ese conformismo."

Es importante hacer destacar que de esta investigación en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo se obtuvo los siguientes resultados:

- No se puede controlar en su totalidad la seguridad de los "pocitos", porque tienen una vida efímera, hoy están y mañana desaparecen. Razón por la cual no hay registro exacto de los mismos.

- Los mismos trabajadores cubren la falta de seguridad por la necesidad de trabajo por ser el único medio de percibir un salario. El trabajo temporal del campo no cubre la totalidad de sus necesidades.

A esto la Secretaría del Trabajo hasta la fecha NO ha implementado programa alguno para su prevención o medidas correctivas. Por ello la inspección debe ser más objetiva y eficaz para cubrir la necesidad laboral y proteger el bien jurídicamente tutelado de la vida y la integridad física de los trabajadores, visitantes, dueños, etc.

4.1.2. SU IMPORTANCIA.

Las autoridades del trabajo manifiestan que la inspección actualmente está en decadencia y que la forma más susceptible de aplicarse deberá ser aquella con los siguientes aspectos:⁶⁴

"Diagnostico"

La forma como se ha venido operando a la fecha la inspección laboral a los centros de trabajo en el país, ha sido rebasada.

La anterior afirmación es fácil de deducir si se toma en cuenta que en los 784 mil 600 centros de trabajo registrados por el IMSS en el año 2000, solo fueron inspeccionadas 13 mil 534 empresas de competencia federal, lo que representa menos del 2% de dichos centros. Habría que preguntarnos, además, si estas inspecciones lograron cambios en la mentalidad de empleadores y trabajadores y sus sindicatos.

Sin temor a equivocarnos, podemos afirmar que las inspecciones por sí misma, en forma aislada, no trae como consecuencia la mejoría de las condiciones de seguridad e higiene y de las condiciones generales de trabajo en beneficio de los trabajadores y de las propias empresas, esto es, no genera por sí misma una cultura de trabajo.

Más aún la realidad nos lleva a detectar que tampoco es a través de la sanción como se observa la normatividad laboral.

Por otro lado, es un acto de molestia para los empresarios e incluso para los trabajadores, por ende abre la posibilidad de cometer actos de corrupción que mucho perjudican directamente a los

⁶⁴ S.T.P.S. DIRECCION GENERAL DE EQUIDAD Y GENERO, *Mundo Laboral*, mayo-junio 2001 no. 2. Crítica del C. Lic. Mario J. Hernández Gallardo, Director General de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. pp. 16, 17, 18, 19.

trabajadores y trabajadoras, a la empresa misma y sobre todo, atentan contra el orden social.

En síntesis podemos concluir en este breve análisis, que en México no existe una cultura de la "prevención" en lo general, debido en gran parte a la desinformación y al desconocimiento de la normatividad laboral por parte de los factores de la producción y, por lo mismo, dé las ventajas que trae aparejada por su cumplimiento.

Si partimos del principio de que el eje principal de la Nueva Cultura Laboral es el respeto a la dignidad de la persona humana y su trabajo; entonces ¿Por qué es importante la visita de inspección federal del trabajo?

La importancia que se le da a la inspección es aquella que refleja en los últimos 50 años. Es decir, de las empresas que se observaron en la década cincuenta o sesenta no son las mismas que se ven en la actualidad, de las cuales ha intervenido la inspección del trabajo, misma que sí aporta ideas, recomendaciones, etc. relativas a la seguridad industrial para mejora de la empresa y del trabajadores que en ella vive por lo menos ocho horas consecutivas. Independientemente de que es una obligación del Estado.

Otro aspecto de la figura de la inspección y cultura extranjera se observa en la nueva visión de la inspección del trabajo del Grupo Xalostoc; sociedad integrada por empresas de origen Alemán, las que tienen un fin basado en la unificación de fuerzas para la protección de sus empleados, empresas (inmuebles), maquinaria, dueños y socios que atienden las funciones y mecanismos de la propia empresa. Los puntos principales que atacan es la inseguridad laboral en campo, es decir, elaboran programas de seguimiento de acciones correctoras dándole tratamiento a los riesgos detectados desde su evaluación, introduciendo

la acción correctora necesaria y su seguimiento, para comprobar la eficacia de la medida adoptada. No se ajusta a la normatividad laboral vigente, porque utiliza más elementos que no contempla la normatividad.

Estas situaciones abarcan los equipos de protección personal, evaluaciones de los probables riesgos que existan en los centros de trabajo, mediante estudios de ruido, vibraciones, temperaturas abatidas, espacios confinados, análisis del grado de riesgo por explosión, combustión de materiales con los que cuenta la empresa, entre otras situaciones que se les pueda presentar.

Este grupo de empresas lo conformaron en un principio por cinco empresas y que posteriormente se anexaron empresas mexicanas; se denominó el grupo PAME (Plan de Ayuda Mutua Empresarial) formadas por las siguientes empresas: HENKEL MEXICANA, S.A. DE C.V., BAYER DE MEXICO, S.A. DE C.V., BASF MEXICANA, S.A. DE C.V., POLIOLES, S.A DE C.V. Y HOECSH, S.A. DE C.V. y que posteriormente se denominó PAMI (Plan de Ayuda Mutua Industrial), empleándose en diferentes Estados de la República).

De estos claros ejemplos se observan que la cultura influye, de tal modo que no es necesario la sanción, pero no significa que se tenga que extinguir tanto la figura de inspección y la de sanción; por el contrario se aplicará más para que las empresas que incumplan y deban sujetarse a lo establecido por las leyes y reglamentos laborales establecidos por la legislación mexicana.

La importancia que implantan las Delegaciones Federales del Trabajo, así como la Dirección General de Inspección en el programa de campaña de trabajadores y patrones responsables en seguridad e higiene en el trabajo garantiza a los trabajadores mejores condiciones de seguridad e higiene en sus centros de trabajo; también permite lograr

perfeccionamientos de los métodos de mejora continua; estimula la productividad y competitividad e impulsa las condiciones de certidumbre, seguridad y confianza para el empresario. (nacional y extranjero)

En este programa lo enfoca como una campaña con el compromiso voluntario entre la Secretaría y la empresa para dar un seguimiento por el periodo de tres años o menos; durante los cuales a través de evaluaciones anuales deberán acreditar que la seguridad esta implementada en su empresa, aceptada por los trabajadores y que los niveles de riesgo han bajado, no presentando accidentes de trabajo. Si tienen resultados satisfactorios se concede un reconocimiento y queda exceptuada de inspección periódica de condiciones generales de seguridad e higiene, salvo en equipos denominados recipientes sujetos a presión o calderas.

El problema que se puede presentar puede ser aquel donde surjan desviaciones a causa del cualquier inspector que verifique los avances del programa (actos de corrupción) y otorgar resultados satisfactorios cuando en realidad no lo son.

El Estado tendrá que diseñar e implantar un control del flujo de la documentación que genere para la revisión de esa actividad, con el objetivo de que sean actividades inspectivas transparentes y precisas en la empresas que estén en el proceso de la campaña y evitar los posibles actos de corrupción o donde los inspectores son favorecidos por cualquier dádiva.

En consecuencia, se debe unificar los criterios en materia de inspección a nivel nacional de conformidad a la legislación laboral vigente, (Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Procedimiento Administrativo Sancionador y Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral), a efecto de que las

actuaciones de estas unidades administrativas se encuentren apegadas a derecho.

Como consecuencia de los hechos anteriores, se obtendrán como beneficios que las organizaciones de trabajadores y sindicatos, trabajadores y sociedad en general (público usuario de los servicios de Secretaría del Trabajo y Previsión Social) al conocer sus derechos y obligaciones exijan transparencia y honestidad en los servicios públicos. Por otro lado, la seguridad que el Estado ofrezca se traducirá en que las empresas y sus representantes den seguridad laboral a toda persona que acuda a laborar al servicio de la iniciativa privada.

La importancia que tiene desde el marco legal y, a través del tiempo, las técnicas desarrolladas en los procesos de producción han presentado una constante evolución, desde la fabricación manual de los productos hasta las tecnologías automatizadas o robotizadas más avanzadas.

La introducción de la maquinaria en los procesos productivos origina un desequilibrio en las condiciones laborales, dada la falta de reglamentación legal de éstas, dando lugar al establecimiento de disposiciones jurídicas protectoras de los trabajadores que permitieran realizar sus actividades en un marco de justicia laboral y con las condiciones de seguridad e higiene esenciales.

Con la industrialización y el crecimiento de empleo de la técnica en los procesos de productivos, a partir de la revolución Industrial, se generaron un sin fin de accidentes y enfermedades profesionales a los trabajadores expuestos, así como de conflictos entre el factor trabajo y el capital, derivado de la regulación legal de sus relaciones.

Las primeras leyes del trabajo que se crearon fueron resultado de dichas condiciones. En primer término se crearon normas para la

protección del trabajo de las mujeres y de los menores, surgiendo como consecuencia el establecimiento de mecanismos que permitieron garantizar el cumplimiento de dichas normas y a su vez, asesorar en el acatamiento de las mismas. Así se requirió de un sistema que se encargara de la fiscalización en el cumplimiento de las disposiciones del trabajo.

En el tratado de Versalles de 1919 se universaliza la inspección del trabajo, al iniciar en su artículo 227 inciso 9, que: " cada Estado deberá organizar un servicio de inspección que comprenderá a las mujeres a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos tendientes a proteger a los trabajadores."

No fue hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, primera ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando se estableció formalmente el servicio de inspección del trabajo, incluyendo el capítulo VII denominado " De los inspectores del trabajo" en el que se precisaron sus funciones, con la finalidad de vigilar que en los centros de trabajo se cumpla con las disposiciones sobre seguridad e higiene, así como las que establecen los derechos y las obligaciones de los patrones y trabajadores, tendientes a preservar las relaciones entre ambos factores de la producción.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo de 1970, en la exposición de motivos, señala que la inspección del trabajo es otra de las instituciones fundamentales para la exacta aplicación y vigilancia de las normas del trabajo, siendo digno de mencionar el hecho de que los pueblos cuyo desarrollo industrial es mayor se refuerzan mediante el perfeccionamiento de la institución.

En el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo se establecen las funciones principales de la inspección del trabajo, los artículos 541 y 542

puntualizan los deberes y atribuciones de los inspectores del trabajo con especial atención señalan los requisitos que se deben cumplir para la realización de la visita a las empresas y sobre todo en el levantamiento de las actas de la inspección respectiva. 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 patrones de las que reglamentan el trabajo de las mujeres en y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene.
- II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo diurno o nocturno, previa identificación.
- III. Interrogar solos o ante testigos a los trabajadores y patrones sobre cualquier asunto relacionado con las normas de trabajo.
- IV. Exigir la presentación de libros registros u otros documentos a que obliguen
- V. Sugerir que se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo; etc.

Artículo 542. Los inspectores del trabajo tiene las obligaciones siguientes:

- I. identificarse con credencial debidamente autorizada ante los trabajadores y patrones.

- II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos.
- III. Practicar inspecciones extraordinarias...
- IV. Levantar acta de cada inspección...
- V. Las demás que les impongan las leyes

Por otra parte, en los artículos 545 y 546 se encuentran contenidos los lineamientos generales respecto a las personas que formarán parte de la integración y de los requisitos que deben satisfacer para desempeñar el cargo de inspector del trabajo, mientras que los artículos 547 al 550 engloban las normas de responsabilidad de sanciones y del procedimiento que en cada caso en particular se debe aplicar.

Es importante mencionar que de conformidad con la distribución de las competencias que prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en Ley Federal del Trabajo, la institución de la inspección del trabajo se bifurca en dos niveles jurisdiccionales siendo estos los locales de cada Estado y los federales en toda la república.

El ámbito federal está constituido por las ramas industriales, empresas y actividades o materias que se consignan en la fracción XXXI apartado "A" del artículo 123 de la carta magna y en el 527 de la Ley Federal del Trabajo. Dichas disposiciones establecen por excepción la competencia de las autoridades de la federación, donde la función de la inspección está conferida a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual lo efectúa por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y de las diversas Delegaciones Federales del Trabajo localizadas en todo el país.

En el ámbito local conformado por principio general con todas las actividades no comprendidas expresamente en los artículos antes citados, la función inspectiva la ejercen las autoridades laborales de los Estados de la República y el gobierno del Distrito Federal, en sus respectivas circunscripciones.

En el ámbito federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social efectúa su cotidiana labor de vigilancia de la normatividad laboral, mediante la programación y desahogo de diversos tipos de inspecciones que tienen como objeto proteger la vida, la salud y la integridad de los trabajadores, así como salvaguardar los derechos que le confiere la ley.

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos no contempla la inspección federal o local del trabajo realizada por los estados de la república; pero al realizar convenios internacionales y ser ratificados por el estado mexicano retoma el nivel de constitucionalidad, es decir se enfoca como si fuera la propia Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Por otro lado se establece la esencia de la función de vigilancia por el propio Estado en su artículo XXX

Cabe mencionar que fue con la publicación del reglamento Federal de Seguridad e higiene de Trabajo, el 21 de enero de 1997, en donde se observa una idea más clara y precisa de las funciones que se realizan para dar cumplimiento a las disposiciones laborales, tendientes a mejorar el medio ambiente de trabajo.

Posteriormente el 6 de julio de 1998 se publicó el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, estatuto que fortalecen aún más a la actividad inspectiva y sancionadora que se realiza con motivo de la práctica de las visitas de inspección a las empresas.

Los ordenamientos señalados permiten afirmar que la vida, la salud, la seguridad, así como el respeto de los derechos y obligaciones de los trabajadores, son temas de los que se ocupan de manera esencial la inspección federal del trabajo, por ello la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General y Delegaciones de Inspección Federal del Trabajo, efectúa inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación y extraordinarias con la finalidad de mantener el seguimiento respecto al adecuado cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo.

Vale la pena referir que hoy en día la figura de la inspección federal del trabajo se constituye como el mecanismo idóneo para garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral, asesorando a los patrones y trabajadores a efecto de que cumplan de manera eficaz con la misma, con objeto de lograr un equilibrio entre los factores de la producción y que a su vez permita asegurar el respeto de los derechos que la ley prevé a favor de la clase trabajadora, contar con centros de trabajo higiénicos y seguros, así como incrementar la productividad de las empresas; de ahí la importancia que representa dentro de la sociedad y su influencia en el desarrollo económico.

Una de las exposiciones del Lic. Mario Palacios Alcocer ex Secretario de la Multicitada Secretaría del Trabajo en el periodo del presidente de la República el C. Ernesto Zedillo Ponce de León; en una sesión de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; en el rubro de Programa de empleo, capacitación y defensa de los derechos laborales, establece en los objetivos que es necesario elevar los niveles de capacitación para aumentar la productividad y con ella la competitividad de nuestras empresas, lo que deberá reflejarse en mejores ingresos a favor de los trabajadores; reforzar la seguridad e higiene en los centros de trabajo, a

fin de salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores. Todo ello soportado en una ágil defensa de los derechos laborales.⁶⁵

En otro punto establece las principales líneas de acción del programa sectorial de mediano plazo. Teniendo una de las responsabilidades fundamentales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en cumplir y hacer cumplir las normas laborales previstas en nuestra Constitución Política, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos mediante la acción de:⁶⁶

- a) La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) La Procuraduría Federal del Trabajo.
- c) Los funcionarios conciliadores.
- d) El registro de las organizaciones sindicales.
- e) La Inspección Federal del Trabajo, y
- f) La modernización del marco reglamentario.

En el rubro de Inspección Federal del Trabajo:

Las autoridades federales del trabajo vigilan el cumplimiento de la legislación laboral mediante la inspección del trabajo y, en su caso, a través de la instauración del procedimiento administrativo sancionador. La inspección del trabajo constituye el instrumento idóneo de las autoridades laborales para salvaguardar la vida, la salud, la seguridad, y los derechos

⁶⁵ Consultado en Internet:
<http://www.bna.org.mx/publicaciones/labarra/num26/mariano.htm>

⁶⁶ idem.

de los trabajadores, mediante la vigilancia del debido cumplimiento de la legislación del trabajo.

Durante la presente gestión gubernamental se han llevado a cabo en promedio más de 49 mil inspecciones anuales en todo el territorio nacional a empresas de jurisdicción federal. Algo no compatible con los datos que proporciona el C. Lic. Mario J. Hernández Gallardo, Director General de Inspección Federal del Trabajo.

Lo establecido por el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) en la sección dos relativa a objetivos y obligaciones que establece el ACLAN como parámetros de referencia para evaluar su aplicación efectiva.

"Una de las formas de evaluar el funcionamiento y la efectividad del organismo hasta la fecha es por medio de la estimación de su efecto para promover sus propios objetivos y metas fundamentales... contienen compromisos obligatorios para las partes bajo el rubro de "obligaciones ... En lo referente a la aplicación de la legislación laboral interna (de cada país), cada una de las partes se comprometen a remover la observancia de su legislación laboral y su aplicación efectiva a través de medidas gubernamentales adecuadas", tales como nombrar y capacitar inspectores, realizar visitas de inspección in sito, tratar de lograr el cumplimiento voluntario, requerir registros e informes, investigar supuestas violaciones proveer y alentar el uso de servicio de resolución de controversia e iniciar procedimientos apropiados para procurar sanciones o soluciones adecuadas en contra de aquellos que violen la legislación laboral. ⁶⁷

⁶⁷ Consultado en http://www.naalc.org/spanish/publications/review_anex3_2.htm

También el tratado de libre comercio entre los Estados del Norte (E.U., Canadá y México), contemplan la figura de la inspección los cuales son más rigurosos en los dos países mencionados (E.U. Y Canadá) ¿Por qué desaparecerla, si es una función del Estado?

4.2. EL PROFESIONALISMO Y LA ÉTICA DEL INSPECTOR.

De las necesidades económicas en la cultura mexicana como cualquier otra de los países en desarrollo se desprende que por necesidades materiales, un individuo en su entorno social giran diferentes actividades en las que se involucra dinero. Esta razón se transfiere a las propias necesidades del individuo y de los vínculos que le rodean (principalmente la familia) como el alimento, el vestido, la alimentación, la diversión, etc.

Esas necesidades también son portadoras del personal inspectivo mexicano. El análisis que se enfrenta en el ámbito nacional engloba que la mayoría de los inspectores en la República cuentan con un promedio de 6 ó 7 mil pesos mensuales como salario; mismos que tendrán que alcanzar para sus necesidades básicas y complementarias (accesorias como un coche, pago de teléfono, televisión por cable, etc.).

Del análisis se observa que el promedio de los empleados federales cuenta con nivel de preparación de licenciatura (terminada y trunca) del 52.52% para profesional, del 3.93% para posgrado, del 32.76% para personal con estudios de preparatoria, el 8.77% para aquellos que laboran con nivel de secundaria, así mismo el nivel de primaria es bajo presentando un promedio de 2.62%. De aquí se llega a la conclusión que el promedio más alto es aquel para profesional en todas las áreas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero específicamente en el área inspectiva, la ley solo faculta aquellos con

nivel de secundaria para ejercer el cargo de inspector; en la práctica se observa que los inspectores de campo solo actúan con nivel de técnico en seguridad industrial y niveles de licenciatura.⁶⁸

Este promedio de trabajadores de confianza, con el puesto de inspector federal del trabajo, deberán nivelarse salarialmente con todos los inspectores federales del trabajo que están distribuidos en la República Mexicana, contemplando que son aproximadamente 217 en total; con el monto superior a lo que se perciben actualmente. A botón de muestra se observa que un salario registrado en la nómina de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es de \$3,718.65 del C. Lino Guadalupe Cruz de Jesús, concepto de percepción de la quincena del 01 al 15 de noviembre del 2002, mismo que tiene el nivel académico de Licenciado en Derecho.

Las razones expuestas anteriormente originan que un servidor público, pueda ser corrupto al momento que esté desempeñando su función (vigilancia de la ley laboral).

Exponiendo la ética del individuo se observa que no toda la gente pueda incurrir en actos de corrupción, pero esto hace que el servidor público tenga que trabajar más en otro tipo de empleos ejemplo, de ello lo es en esos casos que tengan que trabajar los fines de semana en diversas actividades, asesorías a empresas al mismo tiempo que desempeña la función de servidor público. (Consecuencia posterior no se puede ser juez y parte al mismo tiempo).

La dignificación del servidor público es fundamental, tanto en la práctica, como en el salario. No solamente como persona sino también como sujeto activo productivo y remunerado.

⁶⁸ Diagnostico General de Clima Organizacional efectuada por Cultura Institucional vision compartida de la Dirección General de Desarrollo Humano. No. 1 marzo 2002.

Los inspectores federales del trabajo no tendrán un pretexto o motivo para buscar ingresos fuera de su salario nominal, por lo que la sociedad podrá exigir mayor transparencia en sus funciones.

A estos personajes del sector público se les aplicarán las sanciones más fuertes, desde la destitución inmediata hasta la prisión, por tratarse de delitos que deberán considerarse como graves y que atacan los intereses sociales (el pueblo paga con sus impuestos el salario de ellos, y ataca a los intereses del sector laboral, el trabajador). Es por ello que la vigilancia a los inspectores deberá ser por un órgano que no se relacione con ellos para evitar amistades, arreglos, etc.

Es necesario crear una cultura de prevención y ética enfocada a la sociedad, al individuo. Mediante la inspección, se vigilará la normatividad laboral y asesorará a los personajes que en esta película protagonizan (trabajadores y patrones).

El ser profesional consigo mismo y posteriormente con la sociedad evitaría muchas consecuencias de riesgos de trabajo para cada uno de los que laboran en los centros de trabajo (accidentes y enfermedades profesionales).

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Inspección Federal del Trabajo se puede definir como la autoridad que en su jurisdicción local o federal tiene las funciones siguientes: vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad, las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzge convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre los trabajadores y patrones; En México es un órgano integrado a la administración pública centralizada, como también se desprende del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo donde se dispone que la Inspección del Trabajo es una autoridad administrativa que le compete la aplicación de las normas de laborales.

SEGUNDA. Por lo tanto, un inspector federal del trabajo es el servidor público que, en el ámbito federal, está encargado de practicar las visitas de inspección para comprobar el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, y es necesario que cuente con el nombramiento correspondiente expedido por las autoridades del trabajo, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA. La Inspección Federal del Trabajo es una necesidad laboral porque en la actualidad las funciones que se han asignado a esta Institución, tanto en nuestra legislación como en la Organización Internacional del Trabajo, son aquellas que ejercen una acción constante y sistemática en la vigilancia del adecuado cumplimiento de la normatividad laboral; con el propósito de formular las propuestas de sanción que proceda imponer por razones de las infracciones legales y prestar asesoramiento e información a patrones y trabajadores sobre la mejor forma de cumplir con las normas de trabajo.

CUARTA. La Inspección Federal del Trabajo cumple sus funciones principalmente mediante las visitas de inspección a los centros de trabajo, pero también con la relación directa que pueda tener con trabajadores y patrones.

QUINTA. Por esta razón, la primera Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, Apartado "A", es decir, la Ley Federal del Trabajo de 1931, como la vigente de 1970, contienen un capítulo dedicado a las funciones y atribuciones de la inspección federal del trabajo, lo que se ha complementado respecto a la competencia federal con el reglamento General para la Inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral.

SEXTA. La actividad que realiza el Estado, en todo tipo de inspecciones dentro del marco jurídico laboral, es sin lugar a dudas uno de los factores determinantes para la mayor productividad y crecimiento económico del país. Por ello:

- Los órganos de justicia del trabajo son instrumentos que sirven de apoyo al progreso socioeconómico del país, por lo que las resoluciones que emite la autoridad administrativa, deben de apoyarse en las normas jurídicas;
- Las cuales deben encausar las buenas relaciones obrero patronales dentro del marco de las garantías sociales.

SEPTIMA. Dada la importancia que reviste la inspección, llevada a cabo en las industrias y empresas de todo el país, no debe omitirse señalar las irregularidades que detecte el inspector, pues de lo contrario se causarán daños de carácter irreparable al trabajador y su familia, así como a la sociedad.

OCTAVA. Es necesario que el poder legislativo delibere la posibilidad de adicionar a la ley federal del trabajo, en su capítulo V de la Inspección del Trabajo, en sus artículos 540 al 550 los siguientes aspectos:

- Otorgar fe pública a los inspectores y con ello clasificarlos como funcionarios públicos.
- Remunerar más a los inspectores a fin de que no incurran en faltas, omisiones y corrupción.
- Establecer multas más severas para cada caso concreto, así como por reincidencia.

NOVENA. Así mismo, creemos que es necesario ampliar el plazo para la práctica de las visitas de inspección (mayor de un día, de acuerdo a las necesidades, extensión territorial, número de trabajadores, etc.) en cada empresa. Con el fin de revisar minuciosamente cada uno de los apartados que abarcan en los listados de cada visita. (actualmente no se menciona esa facultad en reglamento alguno)

DECIMA. Se debe establecer el servicio civil de carrera para cada individuo que ingrese con la categoría de inspector, con el fin de que sea capacitado adecuadamente. De manera que los inspectores se desarrollen para la actividad inspectiva con calidad y no solo con cantidad.

DECIMO PRIMERA. Proponemos que los inspectores postulantes al cargo tengan por lo menos licenciatura en cada área específica, o técnicos de seguridad industrial. La ley debería exigir para ser inspector federal del trabajo el nivel de licenciatura o técnico en seguridad industrial y no solo el nivel de secundaria terminada. Por ello, pensamos que es necesario reformar el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo fracción II, el cual a la letra establece:

Para ser inspector del trabajo se requiere:

II. Haber terminado la educación secundaria;

Pues bien nosotros, pensamos que debería quedar así:

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

II. Ser Licenciado en Derecho, Ingeniero, Técnico en Seguridad e Higiene Industrial; o carrera afín.

DECIMO SEGUNDA. Así mismo, pensamos que debe existir Unificación de criterio, para el levantamiento de actas y la calificación de sanciones en todas las delegaciones federales del trabajo. De igual manera consideramos importante capacitar al personal jurídico, analistas e inspectores adecuadamente, para que el patrón no pueda fácilmente excepcionarse e impugnar las actas que sean motivo de las visitas. De modo que se pueda imponer al patrón infractor multas que no sean tan irrisorias.

DECIMO TERCERA. Igualmente pensamos que es necesario que la visita de inspección sea transparente ante la sociedad, el trabajador y empresario, con el objeto de proteger a los sujetos de la relación laboral y con ello equilibrar las relaciones entre los mismos.

ANEXOS

ANEXO 1

Análisis y propuesta del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I. Ramas Industriales.

1. Textil.

Comprende la fabricación, preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras blandas. Trabajos de blanqueo, teñido, estampado, impermeabilizado y acabado de hilados y tejidos de fibras blandas. Fabricación de tejidos y artículos de punto, fabricación, preparación, hilado, tejido y acabado de textiles de fibras duras. Fabricación de tejidos de fibras blandas con telares automáticos sin lanzadera y fabricación de hilados con máquinas de turbina.

2. Eléctrica.

Comprende la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.

3. Cinematográfica.

Abarca a las empresas que se dedican a la producción, distribución, alquiler, exhibición, copia, edición, rotulación y sonido de películas cinematográfica; así como la producción, transmisión y repetición de programas de radio y televisión. Excepto empresas que realicen como parte de su servicio, trabajos de canalización y tendido de líneas para la recepción y transmisión de señal por cable y otros similares alquiler de películas cinematográficas, promoción, montaje y representación de espectáculos de música, teatro y danza. Producción, transmisión y repetición de programas de radio y televisión.

4. Hulera.

Abarca la fabricación de productos de hule; excepto: fabricación de juguetes y calzado moldeado.

5. Azucarera.

Aquellas que tengan la producción de azúcar comprendiendo a las empresas que con empleo de maquinaria y/o equipo motorizado, se dedican a la producción de azúcar y otros productos residuales de caña o de remolacha. Incluye la refinación, cristalización o granulación y la elaboración de piloncillo, así como la destilación de alcohol etílico cuando se dé en forma simultánea con la producción de azúcar.

6. Minera.

Extracción y beneficio de carbón mineral, grafito y minerales no metálicos en minas de profundidad.

Comprende a las empresas que se dedican a la extracción a profundidad, con o sin beneficio de carbón mineral, grafito y otros minerales no metálicos; no se incluye la sal; se considera también en esta fracción la extracción de azufre, excepto cuando este mineral se obtenga mediante la inyección de agua caliente.

El beneficio de minerales no metálicos.

Comprende a las empresas dedicadas al beneficio sin procesos de extracción de piedra caliza, yeso, arena, grava, mármol, piedras para construcción, arcillas, caolín, barro, barita, fluorita, sílice, roca fosfórica y otros minerales no metálicos.

Debe entenderse por "Beneficio" a las operaciones y tratamientos como trituración, molienda, pulverización, cribado, concentración, refinación y otros sistemas de beneficio de minerales no metálicos. Incluye la preparación o tratamiento de minerales de jales o desechos. Se consideran en esta fracción a las empresas que se dedican al beneficio de azufre, carbón mineral y/o grafito y a la fabricación de coque y productos derivados del carbón mineral.

Extracción y beneficio de azufre.

Comprende a las empresas que se dedican a la extracción de azufre, con o sin beneficio, cuando el mineral se extraiga en forma líquida, mediante su previa disolución por la inyección de agua caliente.

Extracción y beneficio de minerales no metálicos, en minas a cielo abierto.

Comprende a las empresas que se dedican a la extracción a cielo abierto, con o sin beneficio de piedra caliza, yeso, arena, grava, mármol, piedras para construcción, arcilla, caolín, barro, barita, fluorita, sílice, roca fosfórica y otros minerales no metálicos, excepto sal.

Extracción y beneficio de minerales metálicos, en minas de profundidad.

Comprende a las empresas que se dedican a la extracción a profundidad, con o sin beneficio, de hierro, oro, plata, mercurio, antimonio, cobre, plomo, zinc y otros minerales metálicos.

El beneficio de minerales metálicos.

Comprende a las empresas dedicadas al beneficio sin procesos de extracción de hierro, oro, plata, mercurio, antimonio, cobre, plomo, zinc y otros minerales metálicos.

Debe entenderse por "Beneficio" a las operaciones y tratamientos como trituración, molienda, pulverización, cribado, concentración, calcinación, flotación, clasificación, lixiviación, aglomeración de concentrados (nódulos, pelets, briquetas y similares) y otros sistemas de beneficio de minerales metálicos.

Extracción y beneficio de minerales metálicos, en minas a cielo abierto.

Comprende a las empresas que se dedican a la extracción a cielo abierto, con o sin beneficio de minerales de hierro, oro, plata, mercurio, antimonio, cobre, plomo, zinc y otros minerales metálicos.

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

Industrias básicas del hierro, acero y metales no ferrosos.

Comprende a las empresas que se dedican a la fabricación de productos primarios de hierro, acero y metales no ferrosos, tales como: ferroaleaciones, arrabio, fierro esponja, aceros especiales, planchón, tocho, palanquita, varilla corrugada, alambroón, barras, rieles, plancha, tubos y otros productos primarios de hierro o acero y de metales no ferrosos. Incluye a empresas que realicen todo el proceso de transformación o parte de él, desde la fundición, afinación y refinación, hasta la fase de productos semiacabados por laminación, vaciado, moldeado, extrusión, trefilado, forjado y otros procesos para obtener alambre, perfiles estructurales, láminas, hojas, cintas, hojalata, cañerías, piezas fundidas y otros; así como a las dedicadas al aprovechamiento de chatarra para obtener piezas fundidas y coladas.

Industrias básicas del hierro, acero y metales no ferrosos, con procesos automatizados.

Comprende a las empresas que, con la utilización exclusiva de procesos automatizados, se dedican a la fabricación de productos primarios de hierro, acero y metales no ferrosos, tales como: ferroaleaciones, arrabio, fierro esponja, aceros especiales, planchón, tocho, palanquilla, varilla corrugada, alambroón, barras, rieles, plancha, tubos y otros productos primarios de hierro o acero y de metales no ferrosos, incluye a empresas que realicen todo el proceso de transformación o parte de él, desde la fundición, afinación y refinación, hasta la fase de productos semiacabados por laminación,

vaciado, moldeado, extrusión, trefilado, forjado y otros procesos para obtener alambre, perfiles estructurales, láminas, hojas, cintas, hojalata, cañerías, piezas fundidas y otros; así como a las dedicadas al aprovechamiento de chatarra para obtener piezas fundidas y coladas.

8. De hidrocarburos.

Exploración y extracción de petróleo crudo y gas natural.

9. Petroquímica.

Se extiende a la fabricación de resinas sintéticas y plastificantes.

Comprende a las empresas que se dedican con procesos de polimerización y policondensación a la fabricación de resinas líquidas y sólidas, tales como: polietileno, poliestireno, poliuretano, policloruro de vinilo, poliacetato de vinilo, silicones, alquidálicas, fenólicas, polimetacrilato de metilo, epóxicas, poliamidas y otras similares. Incluye la fabricación de hule o caucho sintético.

La refinación del petróleo crudo y petroquímica básica.

Se considera la refinación del petróleo crudo y a la industria petroquímica básica, aunque su manejo esté reservado en forma exclusiva al Estado. Incluye la fabricación de gasolina, aceites pesados, asfaltos, parafinas y otros productos derivados de la refinación del petróleo crudo.

La fabricación de lubricantes y aditivos.

Comprende a las empresas que con compuestos derivados del petróleo o de origen mineral, se dedican a la fabricación de aceites y grasas, lubricantes y aditivos. Incluye a las empresas que se dedican por medios químicos o físicos a la regeneración de los mismos. También a la fabricación de productos a base de asfalto y sus mezclas.

Comprende a las empresas que se dedican a la fabricación de materiales para pavimentación, mastiques, losetas, láminas de cartón asfaltadas y otros productos similares a base de asfalto y sus mezclas.

10. Cementera.

Comprende la fabricación de cemento.

Tal como son cemento hidráulico, puzolánico, blanco y otros tipos incluyendo el mortero.

11. Calera.

Se contemplan la fabricación de cal y yeso.

Comprenden a las empresas que fabrican cal y/o yeso. Incluye a aquellas que en forma simultánea a la fabricación del yeso, obtengan productos como: tablaroca, bloques, láminas, tableros, plafones y otros similares.

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.

Se incluye la fabricación en serie o con procesos continuos de acumuladores eléctricos.

Aquellas empresas que se dedican mediante procesos continuos o líneas de producción en serie, a la fabricación y/o ensamble de acumuladores eléctricos (húmedos) para usos diversos.

La fabricación y/o ensamble de aeronaves.

Comprende a las empresas que se dedican a la fabricación y/o ensamble de aeronaves.

Fabricación y/o ensamble de carrocerías para vehículos de transporte.

Comprende a las empresas que se dedican a la fabricación, ensamble, adaptación o conversión de carrocerías y remolques para vehículos de transporte.

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.

Fabricación de sustancias químicas e industriales; excepto abonos orgánicos.

Comprende a las empresas que con productos petroquímicos básicos y/o materias primas elementales o compuestas derivadas de la carboquímica básica y de las industrias extractivas, se dedican por cualquier método a la

fabricación de productos químicos orgánicos e inorgánicos básicos; incluye la fabricación de pigmentos y materias colorantes, carbón activado, gases industriales, ácidos, óxidos, bases, sales y otras sustancias químicas industriales, fabricación de abonos inorgánicos, fertilizantes nitrogenados, fosfatados y potásicos; así como aquéllas que se dedican a la formulación y preparación de plaguicidas, tales como: insecticidas, raticidas, fungicidas, herbicidas, así como otros productos químicos para uso agropecuario.

La industria de las pinturas.

Comprende a las empresas que con materiales colorantes o pigmentos orgánicos e inorgánicos, disolventes y otros provenientes de la industria química básica, se dedican a la fabricación de pinturas, barnices, lacas, esmaltes, tintas. Incluye la fabricación de aguarrás, brea, colofonia, derivados de resinas de la madera como: disolventes, lejías, gomas, alquitranes, pegamentos, adhesivos, aprestos, compuestos impermeabilizantes y otros productos similares.

En las Industrias químico farmacéuticas y de medicamentos.

Comprende a las empresas que se dedican a la industrialización de materias primas químico-farmacéuticas, a través de extracción, desarrollo, síntesis y otros similares, así como a la fabricación de medicamentos, acondicionamiento y/o envase de los mismos.

La fabricación de productos químicos para limpieza y aromatizantes ambientales.

Comprende a las empresas que se dedican a la fabricación de jabones, detergentes, desinfectantes, lustradores, aromatizantes ambientales y otros productos para lavado y aseo.

Las empresas con fabricación de perfumes y cosméticos.

Comprendiendo a las que se dedican a la formulación, elaboración y/o envase de esencias, perfumes, cosméticos, lociones, desodorantes, fijadores para el cabello y otros productos de tocador.

Fabricación de velas, veladoras y similares.

Comprende a las empresas que a partir de parafinas, sebo y cera se dedican a la fabricación de velas, veladoras, cirios y similares.

Otros productos de las industrias químicas conexas.

Comprende a las empresas que se dedican a fabricar compuestos y productos químicos, no especificados en las fracciones anteriores, con compuestos químicos adquiridos de la industria química básica o secundaria.

La fabricación de fibras artificiales y sintéticas.

Comprende a las empresas que se dedican a la fabricación de fibras celulósicas y no celulósicas, tales como rayón, nylon, poliéster, acrilán, elastoméricas y polipropileno, con o sin la realización de los procesos de estirado y texturizado de las fibras.

14. Celulosa y papel.

Comprende la fabricación de papel y/o cartón y sus derivados.

Incluye la producción de celulosa, pasta y pulpas de madera y otras plantas, así como aquéllas que en forma simultánea a la fabricación, elaboran artículos diversos a base de dichos materiales.

15. De aceites y grasas.

Fabricación de aceites y grasas vegetales alimenticias.

Abarcan las empresas que se dedican a la fabricación de aceites vegetales comestibles, o aquéllas que realicen parte del proceso productivo como la extracción, refinación, blanqueo, purificación y otros, así como la elaboración de margarinas y grasas compuestas. Incluyendo a las empresas que en forma simultánea con la fabricación de aceites y/o grasas vegetales comestibles, aprovechan los productos residuales para elaborar otros productos alimenticios.

Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales no comestibles, para usos industriales.

Comprende a las empresas que fabrican aceites y grasas vegetales y animales no comestibles, para usos industriales. Incluye aquéllas que realicen parte del proceso productivo como la extracción, refinación, hidrogenación, blanqueo, epoxidación, polimerización, esterificación, purificación y otros similares para los aceites y grasas de uso industrial.

Excepto: de origen animal.

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

La elaboración y preparación de productos alimenticios a base de frutas y legumbres, su conservación, envasado y/o empacado.

Comprendiendo a las empresas que se dedican con empleo de maquinaria y/o equipo motorizado, a la elaboración, preparación, envasado y/o empacado de encurtidos, jugos, mermeladas, ates, jaleas, frutas cubiertas o cristalizadas, salsas, sopas, alimentos colados y otros productos alimenticios a base de frutas y legumbres incluyendo la conservación de frutas y legumbres por deshidratación, congelación, cocción y otros procedimientos similares.

El beneficio de otros granos, fabricación y envasado.

Comprende a las empresas que se dedican al beneficio del café, cacao; tostado y molienda de café; fabricación y envasado de café soluble y té; desgrane, descascarado, limpieza, secado y pulido de arroz y otros granos, incluye la limpieza y envasado de lenteja, frijol, haba, garbanzo y otros productos agrícolas; así como el beneficio de especias.

La matanza de ganado y aves Comprende a las empresas que se dedican a la matanza de aves, ganado bovino, ovino, caprino, porcino, equino y otras especies cuando en forma simultánea con la matanza, realizan la preparación, conservación, envasado y/o empacado de carnes y sus derivados.

Elaboración, preparación, conservación, envasado y/o empacado de carnes y sus derivados.

Comprende a las empresas que se dedican con empleo de maquinaria y/o equipo motorizado, a la elaboración, preparación, envasado y/o empacado de carnes frías, embutidos, manteca de cerdo, sopas y otros productos derivados de carne. Incluye la deshidratación, congelación, salado, ahumado, envinagrado y otros procedimientos para conservar o preservar carnes y sus derivados, así como la elaboración de grenetinas como materia prima para otras industrias.

La elaboración, preparación, conservación, envasado y/o empacado de productos lácteos.

abarcando a las empresas que se dedican con empleo de maquinaria y/o equipo motorizado, a la elaboración, preparación, conservación, envasado y/o empacado de cremas, mantequillas, quesos, leche condensada, evaporada, flanes, cajetas, yogures y otros productos a base de leche. Incluye la pasteurización, deshidratación, rehidratación, homogeneización, vitaminización y otros tratamientos similares.

Elaboración, preparación, conservación, envasado y/o empacado de pescados, mariscos y otros productos marinos.

Comprende a las empresas que se dedican con empleo de maquinaria y/o equipo motorizado, a la elaboración, preparación, conservación, envasado y/o empacado de pescados, mariscos y otros productos de especies marinas. Incluye la deshidratación, congelación, salado, ahumado y otros tratamientos similares, así como la elaboración de harinas y aceites a base de especies marinas.

Elaboración de productos a base de cereales.

Engloba a las empresas que se dedican con empleo de maquinaria y/o equipo motorizado, a la elaboración de pan, pasteles, galletas, pastas alimenticias, tortillas, obleas, conos para helados, tortillas doradas, botanas y

similares. Incluye la producción de hojuelas de maíz, arroz tostado, palomitas de maíz y otros productos similares.

Elaboración de chocolates, dulces, confituras, jarabes, concentrados y colorantes para alimentos.

Incluye a las empresas que se dedican con empleo de maquinaria y/o equipo motorizado, a la elaboración de chocolates, malvaviscos, gelatinas, dulces rellenos, chicles, caramelos y similares. Incluye el tratamiento y envase de miel de abeja y la elaboración de concentrados, esencias, jarabes y colorantes para alimentos.

Elaboración de alimentos para animales.

Comprende a las empresas que se dedican con empleo de maquinaria y/o equipo motorizado, a la elaboración de alimentos preparados para animales. Incluye la preparación de forrajes y productos especializados.

Fabricación de almidones, féculas, levaduras, malta y productos similares.

Abarca a las empresas que se dedican a la fabricación con empleo de maquinaria y/o equipo motorizado, de almidones, féculas, levaduras, malta, extractos de malta y productos similares. Cuando estos productos se fabriquen de manera simultánea en la industria cervecera, se clasificarán en las envasadoras de bebidas.

Elaboración, preparación, envasado y/o empacado de otros productos alimenticios.

Comprende a las empresas que preparan, elaboran, envasan, y/o empacan con empleo de maquinaria y/o equipo motorizado, otros productos alimenticios no incluidos en las fracciones anteriores. Incluye, helados, sal comestible, mostaza, vinagre y otros condimentos.

Elaboración, preparación, envasado y/o empacado de productos alimenticios, sin maquinaria ni equipo motorizado.

Comprende a las empresas que sin empleo de maquinaria ni equipo motorizado, elaboran, preparan, envasan y/o empacan productos alimenticios.

Fabricación de productos a base de cereales, con procesos continuos automatizados.

Comprende a las empresas que se dedican con empleo de procesos continuos automatizados, a la fabricación de pan, pasteles, galletas, pastas alimenticias, tortillas, obleas, conos para helados, tortillas doradas, botanas y similares. Incluye la producción de hojuelas de maíz, arroz tostado, palomitas de maíz y otros productos similares.

La fabricación de harinas y productos de molino a base de cereales y leguminosas

Comprende a las empresas que se dedican a la fabricación de harinas de trigo, maíz, centeno, soya, avena, cebada, mijo, alubia, garbanzo, haba, lenteja y otros cereales y leguminosas. Incluye la fabricación de harina de arroz

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

Elaboración y/o envase de bebidas alcohólicas.

Comprende a las empresas que elaboran y/o envasan vinos, sidras, aguardientes, licores, rones, pulque y otras bebidas alcohólicas.

Elaboración de cerveza y malta.

Elaboración y/o envase de refrescos, aguas gaseosas y purificadas.

18. Ferrocarrilera.

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

Fabricación de productos de aserradero.

Comprende a las empresas que se dedican al derribo de árboles y aserradero de maderas para obtener postes, polines, vigas, tableros macizos, tableros aglomerados, contrachapados (triplay) y otros similares. Incluye la impregnación, desflemado, estufado y otras operaciones de preparación y conservación de madera.

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

Fabricación de vidrio y/o productos de vidrio.

Comprende a las empresas que se dedican a la fabricación y regeneración de vidrio para obtener materiales y productos como vidrio en masa, en bolas, barras, varillas o tubos, templado, refractario, colado, laminado, estirado o soplado, chapado, desbastado o pulido de superficie no lisa, vidrio multicelular en bloques, baldosas, placas, paneles y formas análogas, recipientes para transporte o envase.

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

Beneficio y/o fabricación de productos de tabaco.

Comprende a las empresas que se dedican al beneficio del tabaco, fabricación de cigarrillos, puros, picadura y otros aspectos relacionados.

II. Empresas.

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal.

Instituciones de crédito, seguros y fianzas.

Comprende a las empresas que se dedican al ejercicio de la banca de depósito y ahorro; operaciones financieras de crédito hipotecario; de capitalización y fiduciarias y otras organizaciones auxiliares de crédito, aseguradoras y afianzadoras a excepción de los "Almacenes Generales de Depósito."

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

Transporte de pasajeros (exclusivamente foráneo).

Comprende a las empresas que se dedican a prestar servicios de transporte foráneo de pasajeros en autobuses, vehículos turísticos y otros especializados.

Transporte de carga (exclusivamente foráneo).

Comprende a las empresas que se dedican a prestar exclusivamente servicios de transporte de carga en general. Se considera el transporte de minerales, productos agropecuarios, alimentos, bebidas, productos manufacturados, materiales para construcción, mudanzas, animales y otros similares.

El transporte por agua (también encuadra en la clasificación de trabajos en zona federal)

Transporte marítimo y de navegación interior y servicios diversos a bordo y/o en plataformas marinas.

Es de aclararse que actualmente solo serán de jurisdicción federal aquellas que solo tenga la categoría de concesión federal, ya que existe la posibilidad que la Secretaría del transporte otorgue solo permisos y no concesiones.

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

Transporte aéreo.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido

declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

ANEXO 2

Análisis de los artículos de la Ley Federal del Trabajo aplicables a la Inspección federal del trabajo.

El artículo 132 hace referencia a los patrones, que deberán cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; (fracción I)

La fracción XV establece que el patrón deberá proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título; e instalar en fábricas, talleres, oficinas y otros tipos de lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, para prevenir riesgos de trabajo o perjuicios al trabajador, se deberá adoptar medidas para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para esos efectos, deberán modificar, si es necesario las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades inspectoras. (fracción XVI)

El cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos, tienen el objeto de prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables señalados en los instructivos que se expidan con la finalidad de ocuparlos en casos oportunos y eficazmente en los primeros auxilios. Los patrones tienen la obligación de dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra (fracción XVII). Un aspecto importante es aquella donde la norma establece que se debe fijar visiblemente y difundir en el centro de trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene. (fracción XVIII)

Otro aspecto esencial de este artículo lo establece la fracción XXIV al permitir a la Inspección Federal del Trabajo la vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales vigentes y les den a conocer las instrucciones que tengan.

El artículo 512-D mantiene la hipótesis de sanción y demás obligaciones a los patrones para efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades inspectoras a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Una vez transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto y no han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor mediante un proyecto de sanción que se realiza por el personal analista laboral especializado mismo que traslada al departamento jurídico para que la sanción sea notificada por el departamento jurídico mediante un inspector federal, según lo dispone el artículo 6° del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Se apercibe de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Una vez aplicadas las sanciones del párrafo precedente y si subsistiera la irregularidad, la Secretaría tomará en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas; el grado de riesgo para poder clausurar parcial o totalmente el (los) centro (s) de trabajo (s), hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, previa opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente y sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

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

Acción que previene a los patrones y tengan su recurso constitucional (del Amparo o bien de la revisión ante la misma Secretaría) y pauta para que la Secretaría no pueda clausurar.

Otro texto legislativo laboral se contempla en el artículo 523 fracción I y VI, cediendo la aplicación de las normas de trabajo y competencia en sus respectivas jurisdicciones. Así la fracción I la otorga a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y la fracción VI a la Inspección del Trabajo.

En las normas de trabajo cuando aplique la capacitación y adiestramiento a los trabajadores relativos a seguridad e higiene en los centros de trabajo; las autoridades de la federación serán auxiliadas por las locales, pero tratándose de los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, se sujetarán a la jurisdicción de estas últimas. Atribución concedida por el artículo 527-A.

Los artículos 540 y siguientes son orientados a las funciones, deberes, atribuciones y obligaciones de la inspección y de su personal.

Art. 540. "La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

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

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

V. Las demás que le confieran las leyes.

Art. 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 patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

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

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

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas del 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 sustancias 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."

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

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

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

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

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

V. Las demás que les impongan las leyes.

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

Art. 550 "Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo."

Lo concerniente al fundamento de la Capacitación y Adiestramiento se plasma en los artículos 153-A al 153-X, donde se establecen todo lo relacionado a ese rubro.

ANEXO 3

Del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

"Estas autoridades laborales en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, promoverán la integración de padrones de centros de trabajo, con el objeto de planear y controlar los programas de inspección. A su vez las notificaciones de las actuaciones que se realicen para la práctica de inspecciones... se practicarán en la forma y términos que al efecto señale la Ley, que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable" (art.5º).

En su Título segundo "De las visitas de inspección" establece las obligaciones de los inspectores. Es el artículo 8º el que menciona la vigilancia, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, en el cumplimiento de las disposiciones de materias de trabajo, abarcando las condiciones de seguridad e higiene, las situaciones de la mujer (periodos de gestación o lactancia), de los menores, la capacitación y el adiestramiento y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (fracc. I). Tienen la obligación de levantar acta de inspección donde se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas. (fracc. II)

Sugerir la adopción de medidas de seguridad e higiene laboral de aplicación inmediata por peligro inminente o la clausura total o parcial de centro de trabajo (fracc. IV). Verificar los estallamientos de huelga y subsistencia de huelga en los centros de trabajo. Las demás actividades que la ley le confiera. (fracc XII)

Los inspectores brindarán asesoría y orientación a los trabajadores y patrones respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a: condiciones de trabajo, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento y cualquier otro tipo de asesoría en materia laboral (art. 10). Se deberán practicar las

inspecciones en el lugar de su adscripción y serán seleccionados de acuerdo a un sistema aleatorio, salvo cuando se trate de inspecciones donde requiera un perilo en la materia. Las autoridades del trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán comisionar a los inspectores a otras regiones, de acuerdo a las necesidades del servicio. (art. 11)

Todos los centros de trabajo están sujetos a ser inspeccionados, es lo que versa el artículo 12 de la práctica de las inspecciones. Estas visitas son de carácter ordinario denominadas iniciales (cuando sean por primera vez), periódicas (aquellas que son subsecuentes) de comprobación (aquellas que donde se verifique las medidas de seguridad consideradas de aplicación inmediata o a plazo fijado de 30 O 60 días); y extraordinarias (aquellas que por su naturaleza tengan el carácter de extraordinario) como lo dispone los artículos 13 y 14.

Otro de los aspectos que nos muestra este reglamento, comprende lo relacionado a las responsabilidades y sanciones de los inspectores: formulando la responsabilidad de los mismos en los artículos 28 y 29.

ANEXO 4**Del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

Artículo 17. "son facultades de 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 de 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 la información y documentación necesaria para vigilar dicho cumplimiento.

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;

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 éstos, los equipos y útiles indispensables para el desarrollo de tales actividades;

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;

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

X. Señalar los plazos en que deban 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 el Director 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 sus certificados médicos de aptitud para el trabajo; y ordenar los exámenes médicos periódicos a los que deben

someterse; así mismo, vigilar el cumplimiento de las restricciones del trabajo de los mayores de dieciséis 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;

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

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

La inspección federal del trabajo, se desempeña la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo así como de las Delegaciones, Subdelegaciones y oficinas federales del trabajo. A las que se les aplicará el artículo precedente de las tres últimas..

Artículo 30. Las Delegaciones Federales del Trabajo, para la realización de sus actividades, tendrán la estructura que el Secretario determine, conforme a las disposiciones legales aplicables, y les corresponden en el ámbito de su circunscripción territorial, las siguientes facultades:

La fracción VI faculta que podrán "programar, ordenar y firmar las órdenes de visita de inspección y por conducto de los Inspectores Federales del Trabajo, practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación y extraordinarias a los centros de trabajo, ubicados dentro de su respectiva circunscripción territorial, en las ramas de la actividad económica y materias competencia de la autoridad federal..."

Así como las visitas de supervisión a los hechos asentados por los inspectores en las actas de inspección y las que se deriven de las solicitudes

que presenten los patrones para obtener la continuidad de la vigencia de las autorizaciones para el funcionamiento de recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas, de conformidad con las disposiciones aplicables.

Dichas órdenes también podrán ser firmadas por los Subdelegados, Directores de Inspección, Directores o Subdirectores Jurídicos y Jefes de Oficina Federales del Trabajo. La razón es necesario explicarla, porque en las diferentes Delegaciones Federales del Trabajo el encargado de la Inspección lo es cualquiera de las ya mencionados.

La fracción III establece que se podrán dictaminar las actas levantadas por los Inspectores Federales del Trabajo; incluso aquellas que en auxilio de la Secretaría practiquen las autoridades laborales estatales; es decir que su valoración o análisis lo realizarán las mismas delegaciones o subdelegaciones.

En la fracción V se observa la vigilancia del 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 sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades, y solicitar por escrito, directa o indirectamente a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones mixtas, la información y documentación necesaria para este fin. Facultad concedida para su extensión del marco legal.

Una vez realizada la visita de condiciones generales de seguridad e higiene se podrá señalar los plazos en que deban cumplirse las medidas de seguridad e higiene, contenidas en las actas levantadas por los inspectores, y suscribir los emplazamientos a través de los cuales se comuniquen a las empresas el término 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. Dichos emplazamientos también podrán ser firmados por los Subdelegados, Directores de Inspección, Directores o Subdirectores Jurídicos y Jefes de Oficina Federales del Trabajo: (fracción VII)

Lo relacionada a los menores lo establece la fracción XIII que a la letra dice "Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia del trabajo de mayores de catorce y menores de dieciséis años, de las restricciones de los mayores de dieciséis y menores de dieciocho años; de las normas que reglamentan el trabajo de mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia, así como la oportuna integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene y mixtas de capacitación y adiestramiento en los centros de trabajo de las ramas de competencia federal o con el auxilio de las autoridades estatales del trabajo en aquellas de competencia local."

El aspecto fundamental de las subdelegaciones federales del trabajo, es contemplado en la fracción XXII, donde se podrá coordinar el funcionamiento de las Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo que, en su caso, se encuentren adscritas a su circunscripción territorial.

ANEXO 5

Modelos de actas de inspección.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

189



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE:

INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO
SECCIÓN: DIRECCIÓN DE POLÍTICAS Y EVALUACIÓN DE INSPECCIÓN,
MESA: SUBDIRECCIÓN DE CONTROL DE INSPECCIÓN.

ASUNTO: VISITA EXTRAORDINARIA DE INSPECCIÓN DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

hija 1

---EN EL MUNICIPIO DE ZIMAPAN, EN EL ESTADO DE HIDALGO, SIENDO LAS NUEVE HORAS DEL DIA DIECISIETE DE AGOSTO DE DOS MIL CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 123 APARTADO "A" FRACCIÓN XXXI DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 40 FRACCIONES I Y XI DE LA LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, 132 FRACCIÓN XXIV, 523 FRACCIÓN VI, 527, 540, 541, 542, 543, 550 Y DEMAS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 3º, 8º, 9º, 16, 28, 30, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69 Y DEMAS RELATIVOS DE LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO 1º, 8º FRACCIONES I, II, XI Y XII 9º, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22 Y 23 DEL REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCION Y APLICACION DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACION LABORAL, ASI COMO EL 17 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL LOS C C ROBERTO REYES GRANADOS, ALVARO BRITO, MARTINEZ Y MIGUEL ANGEL RAMOS GUERRERO, INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO, SE CONSTITUYERON EN EL CENTRO DE TRABAJO DENOMINADO "CIA FRESNILLO, S.A. DE C.V. (UNIDAD EL MONTE)", UBICADO EN EX-HACIENDA LA LAVI, SIN MUNICIPIO ZIMAPAN HIDALGO, CP. 42330 Y CERCERADOS DEL DOMICILIO DE REFERENCIA Y RAZON SOCIAL MEDIANTE LA OBSERVACION DEL ALTA ANTE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO DE LA EMPRESA Y POR MANIFESTACION DE QUIEN RECIBE LA VISITA, A FIN DE DAR DEBIDO CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE INSPECCION CON NUMERO DE OFICIO CON N.º 10768 DE FECHA 5 DE AGOSTO DE 1998 FIRMADA Y GIRADA POR EL C LIC JOAQUIN BLANES CASAS, DIRECTOR GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO DE LA SECRETARIA DEL RAMO EN LA QUE SE INSTRUYE PRACTICAR INSPECCION EXTRAORDINARIA DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO AL CENTRO DE TRABAJO ANTES MENCIONADO, A FIN DE CONSTATAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LABORALES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS REGLAMENTOS ASI COMO DE LOS DEMAS CONVENIOS, ACUERDOS, ACUERDOS Y CONTRATOS DE TRABAJO APPLICABLES LOS INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO QUE ACTUAN HACEN CONSTAR QUE LA PRESENTE DILIGENCIA SE LLEVA A CABO PREVIO CITATORIO GIRADO AL PATRON O SU REPRESENTANTE LEGAL EN FECHA 14 DE AGOSTO DE 1998 EL CUAL SE DEJO EN PODER DEL C JORGE ANTONIO TRONCOSO ELORZA QUIEN DIJO SER JEFE DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA Y FIRMA EN LA MISMA FECHA DE RECIBIDO DICHO DOCUMENTO, TAMBIEN SE LE HIZO ENTREGA Y FIRMO DE RECIBIDO EN LA MISMA FECHA EL C DOCUMENTACION REQUERIDA PARA EL DESAHOGO DE INSPECCIONES DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEJANDO COPIA AUTOGRAFA DEL CITATORIO PARA EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO TITULAR DE ESTE CENTRO DE TRABAJO O SU REPRESENTANTE LEGAL, SE ANEXA COPIA AUTOGRAFA DEL CITATORIO Y ANEXO DE DOCUMENTACION REQUERIDA PARA EL DESAHOGO DE INSPECCIONES DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO A LA PRESENTE ACTA --- LOS INSPECTORES QUE ACTUAN REQUIEREN DE LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA PARA LA ATENCION DE LA DILIGENCIA Y NO ESTANDO PRESENTE, NO OBSTANTE EL CITATORIO EMITIDO ANTES MENCIONADO COMPARECE AL EFECTO EL C JORGE ANTONIO TRONCOSO ELORZA EN SU CARACTER DE REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA Y QUIEN OCUPA EL PUESTO DE JEFE DE SEGURIDAD Y UNA VEZ APERCIBIDO DICHO REPRESENTANTE DEL DELITO EN QUE INCURREN LAS PERSONAS QUE DECLARAN HECHOS FALSOS ANTE UNA AUTORIDAD DISTINTA DE LA JUDICIAL EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD ESTAR AUTORIZADO PARA ATENDER ESTA INSPECCION Y FIRMAR LA PRESENTE ACTA, POR ASI HABER SIDO DESIGNADO PARA TALES EFECTOS POR EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA, Y EL CUAL SE IDENTIFICA Y ACREDITA SU PUESTO CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR LA EMPRESA LA CUAL CONTIENE SU PUESTO Y LA CUAL CONTIENE EL NUMERO 7817 ---LOS INSPECTORES QUE ACTUAN REQUIEREN AL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA LA PRESENCIA DEL C SECRETARIO GENERAL O SU REPRESENTANTE LEGAL DEL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO MANIFESTANDO EL REPRESENTANTE PATRONAL QUE EL SINDICATO TITULAR ES EL DENOMINADO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALURGICO Y SIMILARES DE LA R M Y NO ENCONTRARSEcontinua en la pagina dos.....

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

190



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE
INSPECCIÓN FEDERAL DEL
TRABAJO.
SECCIÓN: DIRECCIÓN DE POLÍTICAS Y
EVALUACIÓN DE INSPECCIÓN
SUBDIRECCIÓN DE CONTROL
DE INSPECCIÓN.

hoja

ASUNTO: VISITA EXTRAORDINARIA DE INSPECCIÓN DE
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

PRESENTE ALGUNO DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES ANTES MENCIONADOS, POR LO QUE LOS INSPECTORES QUE ACTUAN INVITAN A LOS TRABAJADORES A DESIGNAR LIBREMENTE UN REPRESENTANTE COMUN PARA QUE LOS REPRESENTE, SOLO PARA LOS EFECTOS DE ESTA DILIGENCIA, DESIGNANDO LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES COMO REPRESENTANTE COMUN DE TODOS ELLOS AL C. JOEL DIAZ ZUÑIGA, QUIEN SE DESEMPEÑA CON EL PUESTO DE MECANICO DE MANTENIMIENTO, EL CUAL SE IDENTIFICA Y ACREDITA SU PUESTO EN LA EMPRESA, PREVIO REQUERIMIENTO DE LOS SUSCRITOS INSPECTORES, CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR LA EMPRESA VISITADA CON NUMERO 1804... LOS INSPECTORES QUE ACTUAN REQUIEREN AL REPRESENTANTE PATRONAL A FIN DE QUE SE SIRVA DESIGNAR A DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA PARA LOS EFECTOS DEL DESAMOGO DE LA INSPECCION, APERCIBIENDO QUE EN CASO DE NO HACERLO LOS SUSCRITOS INSPECTORES LOS DESIGNARAN, POR LO CUAL EL CITADO REPRESENTANTE DESIGNO LIBREMENTE A LOS C. C. FAUSTINO CHAVEZ ELIZALDE Y JOSE RAMON ORTIZ CHAVEZ, QUIENES OCUPAN LOS CARGOS DE SUPERVISOR Y JEFE DE PERSONAL RESPECTIVAMENTE, QUIENES SE IDENTIFICAN PREVIO REQUERIMIENTO DE LOS INSPECTORES QUE ACTUAN, LA PRIMERA PERSONA CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR LA EMPRESA CON No 4917 Y LA SEGUNDA PERSONA CON CREDENCIAL PARA VOTAR CON FOLIO 12404266 EXPEDIDA POR EL I.F.E., Y QUIENES MANIFIESTAN COMO DOMICILIO PARA RECIBIR INFORMACION O SER LOCALIZADOS EL TRAMO DE LA LINDERA EN QUE SE ACTUA... LOS C. ROBERTO REYES GRANADOS, ALVARO BRITO, MARTINEZ Y MIGUEL ANGEL RAMOS GUERRERO INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO QUE ACTUAN, SE IDENTIFICAN PLENAMENTE ANTE EL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA Y DEMAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN ESTA ACTA, MOSTRANDO PARA TAL EFECTO CREDENCIALES NUMEROS 075, 052 Y 420-HGO EXPEDIDAS POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL CON ADSCRIPCION LAS DOS PRIMERAS A LA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO Y LA RESTANTE A LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO DEL ESTADO DE HIDALGO, TODAS SUSCRITAS POR LA C. MARIA ELENA MARTINEZ GONZALEZ DE LA VEGA, DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 22 FRACCION III DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 14 DE ABRIL DE 1997 EXPEDIDAS EN FECHA 01 DE ENERO DE 1998 Y CON VIGENCIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1998, DOCUMENTOS EN LOS QUE APARECEN EL NOMBRE Y FIRMA AUTOGRAFA DE LOS INSPECTORES, ASI COMO SUS FOTOGRAFIAS, HACIENDOSE CONSTAR QUE DICHAS CREDENCIALES ESTUVIERON EN PODER DEL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA, QUIEN ADEMAS LAS EXAMINO CERCIORANDOSE DE LOS DATOS EN ELLAS CONTENIDOS Y ASEGURANDOSE DE QUE COINCIDEN CON LOS DE LA ORDEN DE COMISION, ASI COMO CON EL PERFIL FISICO DE LOS QUE LAS PORTAN MOSTRANDO ADEMAS LA ORDEN DE COMISION Y GUIA QUE CONTIENE LOS PRINCIPALES DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INSPECCIONADO DE LOS CUALES SE DEJA EL ORIGINAL DE LOS MISMOS EN PODER DEL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA QUIEN FIRMA DE RECIBIDO PARA CONSTANCIA EN LA COPIA AUTOGRAFA DE LOS CITADOS DOCUMENTOS, LOS INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO HACEN CONSTAR QUE TODAS LAS IDENTIFICACIONES MOSTRADAS FUERON PREVIAMENTE REQUERIDAS Y CONTIENEN NOMBRE FIRMA Y FOTOGRAFIA DE SUS PORTADORES, LAS CUALES COINCIDEN CON LOS RASGOS FISICOS DEL IDENTIFICADO EN FORMA RESPECTIVA, Y HABIENDO QUEDADO DEBIDAMENTE EXPLICADO EL CONTENIDO Y ALCANCES DE LA DILIGENCIA Y REQUERIDAS QUE FUERON LAS FACILIDADES PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LA VISITA, EL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA MANIFESTO OTORGAR TODO TIPO DE FACILIDADES PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LA PRESENTE DILIGENCIA SOLICITANDOLE A CONTINUACION LA EXHIBICION DE LA DOCUMENTACION RELATIVA AL CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVIDAD LABORAL DE LA MATERIA, CUYOS RUBROS FUERON PRECISADOS CON ANTERIORIDAD EN EL LISTADO ANEXO AL CITATORIO MENCIONADO EN LA PRIMERA HOJA DE ESTA ACTA, A CONTINUACION SE HACEN CONSTAR LOS SIGUIENTES RESULTADOS.....

continua hoja 3.....

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

191



SECRETARIA DEL TRABAJO

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.
SECCIÓN: DIRECCIÓN DE POLÍTICAS Y EVALUACIÓN DE INSPECCIÓN.
MESA: SUBDIRECCIÓN DE CONTROL DE INSPECCIÓN.

hoja

Y PREVISIÓN SOCIAL ASUNTO: VISITA EXTRAORDINARIA DE INSPECCIÓN DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

-----2-A) ACTA CONSTITUTIVA Y REFORMAS EN SU CASO SE PRESENTA ESCRITURA PÚBLICA No 40,884 VOL. 1254 CON FECHA DE MAYO DE 1998, PROTOCOLIZADA ANTE LA FE DEL C. LIC. ADRIAN R. ITURBIDE GALINDO NOTARIO No 139 EN MÉXICO D.F. --- 2-B) ACTIVIDAD REAL DE LA EMPRESA EXPLOTACIÓN, EXTRACCIÓN Y BENEFICIO DE MINERALES --- 2-C) REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES FRE-790831-134 --- 2-D) REGISTRO PATRONAL ANTE EL IMSS. CON CLASE Y GRADO DE RIESGO NO SE CUENTA CON IMSS EN ESTE CENTRO DE TRABAJO --- 2-E) TIPO DE ESTABLECIMIENTO MINA SUBTERRÁNEA, OFICINAS ADMINISTRATIVAS Y PLANTA DE BENEFICIO --- 2-F) TOTAL DE TRABAJADORES, DESCLOSADO POR SEXO, SINDICALIZADOS, CONFIANZA, EVENTUALES Y EXTRANJEROS ACTUALMENTE ABORAN 309 TRABAJADORES DE LOS CUALES 301 SON HOMBRES Y 8 SON MUJERES. ADÉMÁS DE ESTOS SON 238 SINDICALIZADOS Y 71 NO SINDICALIZADOS --- 3 EVENTUALES Y 306 DE PLANTA) --- 2-G) CÁMARA PATRONAL Y REGISTRO CÁMARA NACIONAL MINERA --- 2-H) SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LÍY Y CENTRAL OBRERA SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALÚRGICO Y SIMILARES DE LA R M (INDEPENDIENTE) --- 2-I) DOMICILIO FISCAL EL MISMO EN EL QUE SE ACTUA --- 2-J) CAPITAL CONTABLE: \$ 10,809,000.00 --- DEL RECORRIDO REALIZADO EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA ASÍ COMO CON LA REVISIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE LOS TRABAJADORES NO SE DETECTARON LABORANDO EN ESTE CENTRO DE TRABAJO MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN O LACTANCIA 4-A) 4-B) 4-C) DEL RECORRIDO REALIZADO EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA ASÍ COMO CON LA REVISIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE LOS TRABAJADORES NO SE DETECTARON LABORANDO EN ESTE CENTRO DE TRABAJO MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN Y/O PERIODO DE LACTANCIA --- 5 CONTRATACIÓN 5-B) EL PERSONAL SINDICALIZADO RIGE SU RELACION LABORAL POR MEDIO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EL CUAL SE ENCUENTRA DEPOSITADO ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CON FECHA 17 DE NOVIEMBRE DE 1997 OBSERVÁNDOSE EN EL ARTÍCULO 161 LO RELATIVO A LA CAPACITACIÓN Y AL ADIESTRAMIENTO --- 5-A) EL PERSONAL NO SINDICALIZADO RIGE SU RELACION LABORAL POR MEDIO DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO LOS CUALES SE CELEBRAN POR TIEMPO INDETERMINADO PARA EL PERSONAL DE PLANTA Y POR TIEMPO DETERMINADO PARA EL PERSONAL EVENTUAL OBSERVÁNDOSE EN LAS CLAUSULAS DECIMA Y DECIMA SEGUNDA RESPECTIVAMENTE LO RELATIVO A LA CAPACITACIÓN Y AL ADIESTRAMIENTO --- 6 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO 6-A) NO SE CUENTA CON ACTA DE INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN REVISADORA DE ESTE REGLAMENTO -- 6-B) A DICHO REGLAMENTO NO SE LE OBSERVA FECHA DE DEPOSITO ANTE NINGUNA AUTORIDAD DEL TRABAJO LOCAL O FEDERAL -- 6-C) PUBLICACIÓN A LA VISTA DE LOS TRABAJADORES Y COMPROBANTE DE ENTREGA DE UN EJEMPLAR A CADA TRABAJADOR SI SE CUENTA CON COMPROBANTE DE ENTREGA DE UN EJEMPLAR DEL REGLAMENTO INTERIOR A LOS TRABAJADORES. NO SE CUENTA PUBLICADO A LA VISTA DE LOS TRABAJADORES DICHO REGLAMENTO --- 7 SALARIOS Y DESCUENTOS 7-A) LA EMPRESA CUENTA CON DOS TIPOS DE NOMINAS SEMANAL PARA EL PERSONAL SINDICALIZADO Y MENSUAL PARA EL PERSONAL NO SINDICALIZADO. SE TIENEN A LA VISTA NOMINAS DE 6 MESES A LA FECHA EN DONDE SE OBTUVIERON LOS SIGUIENTES EJEMPLOS DE SALARIOS DIARIOS EN LA NOMINA SEMANAL DEL PERIODO DEL 27 DE JULIO AL 02 DE AGOSTO DE 1998 EN DONDE SE OBSERVARON LOS SIGUIENTES EJEMPLOS DE SALARIOS DIARIOS PARA UN OPERADOR PERFORISTA \$ 52.02, PARA UN AYUDANTE O MANTERO \$ 48.42, PARA UN MECANICO SOLDADOR \$ 49.32, PARA UN MALACATERO \$ 49.86 PARA UN PEON \$ 47.82 EN LA NOMINA MENSUAL DEL MES DE JULIO DE 1998. SE OBSERVARON LOS SIGUIENTES EJEMPLOS DE SALARIOS DIARIOS, PARA UN JEFE DE SEGURIDAD \$ 286.66 PARA UN OPERADOR DE BASCULA \$ 106.66, PARA UN SECRETARIA \$ 113.33, 7-B) RECIBOS DE PAGO SI SE CUENTA CON ESTOS -- 7-C) DESCUENTOS AL SALARIO EN LA NOMINA SEMANAL DEL PERIODO DEL 27 DE JULIO AL 02 DE AGOSTO DE 1998, SE OBSERVO EL SIGUIENTE EJEMPLO DE DESCUENTO EL C. LORENZO RANGEL RUBIO EL CUAL DESEMPEÑA EL PUESTO DE AYUDANTE Y TIENE UN SALARIO DIARIO DE \$ 48.42 QUIEN TUVO COMO TOTAL DE PERCEPCIONES DE \$ 664.36 Y UN -----continúa en la hoja 5-----

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

192



SECRETARÍA DEL TRABAJO

Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO
SECCIÓN: DIRECCIÓN DE POLÍTICAS Y EVALUACIÓN DE INSPECCIÓN.
MESA: SUBDIRECCIÓN DE CONTROL DE INSPECCIÓN.

hoja

ASUNTO VISITA EXTRAORDINARIA DE INSPECCION DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

TOTAL DE DEDUCCIONES DE \$ 237 86, SIENDO LAS MAS SIGNIFICATIVAS RESPECTO A PRESTAMO COMPANIA DE \$ 100 00 Y TIENDA AL COSTO \$ 86 16. ASI MISMO SE OBSERVO QUE EN LOS MESES CON 31 DIAS UNICAMENTE SE PAGAN 30 DIAS EN LA NOMINA MENSUAL CORRESPONDIENTE AL PERSONAL NO SINDICALIZADO --6- JORNADA DE TRABAJO 8 A, 9 B, 9 C, 9 D, NO SE CUENTA CON TARJETAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, MANIFESTANDO EL REPRESENTANTE LEGAL QUE EL PERSONAL SINDICALIZADO LABORA 3 TURNOS, EL PRIMERO DE LAS 08 00 HRS A LAS 16 00 HRS EL SEGUNDO DE LAS 16 00 HRS A LAS 24 00 HRS Y EL TERCERO DE LAS 24 00 HRS A LAS 08 00 HRS DE LUNES A SABADO CON 50 MINUTOS PARA TOMAR SUS ALIMENTOS O DE DESCANSO Y EL PERSONAL NO SINDICALIZADO DE LAS 08 00 HRS A LAS 18 00 HRS DE LUNES A VIERNES Y SABADOS DE LAS 8 00 HRS A LAS 13 30 HRS CON UNA HORA Y MEDIA PARA TOMAR SUS ALIMENTOS --TIEMPO EXTRAORDINARIO AL REVISARSE LAS NOMINAS SE OBSERVO QUE SI SE LABORA TIEMPO EXTRAORDINARIO EL CUAL SI REVASA DE NUEVE HORAS A LA SEMANA, TRES DIAS CONSECUTIVOS A LA SEMANA Y TRES HORAS DIARIAS, COMO ES EL EJEMPLO DEL C JOEL DIAZ ZUÑIGA EL CUAL DESEMPEÑA EL PUESTO DE AYUDANTE EL CUAL TIENE UN SALARIO DIARIO DE \$ 48 32 Y EL CUAL EN EL PERIODO DEL 27 DE JULIO AL 02 DE AGOSTO DE 1998 LABORO 9 HRS DOBLES PAGANDOSELE POR ESTAS 9 HRS \$ 110 07 Y 3 HRS TRIPLES PAGANDOSELE \$ 55 35 NO SE CUENTA CON TARJETAS DE CONTROL DE ASISTENCIA NI NINGUN OTRO DOCUMENTO QUE ADELANTE JUNTO LABORO EL TIEMPO EXTRAORDINARIO A LOS TRABAJADORES, COMPROBANTES DE PAGO 9-A) AGUINALDO A EL PERSONAL SINDICALIZADO SE LE OTORGAN 33 DIAS POR CONCEPTO DE AGUINALDO ASI COMO PARTE PROPORCIONAL A QUIN TENGA MENOS DE UN AÑO DE LABOR Y EL PERSONAL NO SINDICALIZADO 30 DIAS DE AGUINALDO PRESENTAN RECIBOS DE PAGO CON FECHA DE DICIEMBRE DE 1997 --9-B) Y 9-C) VACACIONES PARA TODO EL PERSONAL EN GENERAL SE DISFRUTA SUS VACACIONES DE LA SIGUIENTE FORMA PARA UN AÑO 9 DIAS CON 18 DIAS DE SALARIO DE PRIMA VACACIONAL PARA EL SEGUNDO AÑO 10 DIAS CON 19 DIAS DE SALARIO, EL TERCER AÑO 12 CON 19 DIAS EL CUARTO Y QUINTO 16 DIAS DE VACACIONES Y 20 DIAS DE SALARIO, DE 6 A 8 AÑOS 17 DIAS CON 21 DE SALARIO DE 9 A 14 AÑOS 19 DIAS CON 22 DE PAGO DE 15 A 19 AÑOS 21 DIAS CON 22 DE PAGO, DE 20 A 24 AÑOS 23 DIAS CON 24 DE PAGO Y DE 25 A 29 AÑOS 26 DIAS CON 22 DE PAGO --9-D) DIAS DE DESCANSO SEMANAL LOS DIAS DOMINGO--9-E) DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO CONFORME A LA LEY --9-F) PRIMA DOMINICAL SE PAGA EL 25 % DE PRIMA DOMINICAL A LOS QUE LEGAN A TRABAJAR EN DIAS DOMINGO MENOS EN EL CASO DEL C JOEL DIAZ ZUÑIGA EL CUAL LABORO EL DIA (DOMINGO) 02 DE AGOSTO DE 1998 AL CUAL NO SE LE PAGO LA PRIMA DOMINICAL 9-G) FONDO DE AHORRO EL PERSONAL SINDICALIZADO APORTA LA CANTIDAD DE 10 PESOS Y LA EMPRESA 21 % DE ESTA APORTACION Y EL PERSONAL NO SINDICALIZADO APORTA EL 12 5 % Y LA EMPRESA OTRO TANTO IGUAL DICHO FONDO SE PAGA EN EL MES DE JULIO DE CADA AÑO --10- FINIQUITOS DE LOS TRABAJADORES QUE SE HAYAN RETIRADO VOLUNTARIAMENTE O DADOS DE BAJA POR LA EMPRESA 10-A) AGUINALDO O PARTE PROPORCIONAL SI SE CONTEMPLA --10-B) VACACIONES O PARTE PROPORCIONAL SI SE CONTEMPLA --10-C) PRIMA VACACIONAL O PARTE PROPORCIONAL SI SE CONTEMPLA --10-D) AVISO DE RESCISION EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO NO SE CUENTA CON DESPIDOS JUSTIFICADOS --10-E) INDEMNIZACION DE 3 MESES EN CASO DE DESPIDO NO JUSTIFICADO NO SE HAN DESPIDIDO EN FORMA INJUSTIFICADA --10-F) PRIMA DE ANTIGUEDAD SI SE CUENTA OTORGA LA PRIMA DE ANTIGUEDAD --11- PARTICIPACION DE UTILIDADES 11-A) PRESENTAN CARATULA DE DECLARACION ANUAL DEL EJERCICIO FISCAL DE ENERO A DICIEMBRE DE 1997 CON FECHA DE DEPOSITO 31 DE MARZO DE 1998, OBSERVANDOSE UN P T U DE \$ 27,819,392 00 Y UN P T U NO COBRADA DE \$ 57,398 00 BENEFICIANDO A 1858 TRABAJADORES (DICHA CARATULA ES EN FORMA GLOBAL POR TODA LA COMPANIA FRESNILLO) 11-B) PROYECTO DE REPARTO DE UTILIDADES Y ACTA DE LA COMISION REVISORA NO SE CUENTA CON PROYECTO DEL REPARTO DE UTILIDADES, NO SE CUENTA CON ACTA DE INTEGRACION DE LA COMISION REVISADORA DEL REPARTO DE UTILIDADES 11-C) RECIBOS DE PAGO SI SE CUENTA CON RECIBOS DE PAGO 11-D) COMPROBANTES DE ENTREGA A LOS TRABAJADORES DE LA ULTIMA -----
--sigue a la hoja 6-----

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

194



SECRETARÍA DEL TRABAJO

6
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE
INSPECCIÓN FEDERAL DEL
TRABAJO.
SECCIÓN: DIRECCIÓN DE POLÍTICAS Y
EVALUACIÓN DE INSPECCIÓN.
MESA: SUBDIRECCIÓN DE CONTROL
DE INSPECCIÓN.

hoja

ASUNTO VISITA EXTRAORDINARIA DE INSPECCIÓN DE
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

HECHOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE ACTA, ANTE LAS OFICINAS DE LA DELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO. SITO EN: BOULEVARD FELIPE ANGELES S/N EDIFICIO SELAFE PACHUCA HIDALGO EN UN HORARIO DE 8 00 A 18 00 HORAS DE LUNES A VIERNES

.....NO HABIENDO OTRO PUNTO QUE HACER CONSTAR EN EL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA SE DA POR CONCLUIDA ESTA DILIGENCIA SIENDO LAS DIECIOCHO HORAS DEL MISMO DÍA DE SU INICIO Y PREVIA LECTURA DEL ACTA LA RATIFICAN Y FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE QUIENES EN ELLA INTERVINIERON DE CONFORMIDAD CON LO ASENTADO FIRMANDO AL CALCE LOS INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO ANTE LOS TESTIGOS DE ASISTENCIA DESIGNADOS QUIENES TAMBIÉN FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE Y HACEN ENTREGA DE UN EJEMPLAR AUTOGRAFO DEL ACTA AL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA C JORGE ANTONIO TRONCOSO ELORZA, AL REPRESENTANTE COMÚN DE LOS TRABAJADORES C JOEL DIAZ ZUÑIGA Y A LAS DEMÁS PARTES QUE INTERVIENEN PARA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR

C JORGE ANTONIO TRONCOSO ELORZA
REP PATRONAL DE LA EMPRESA

C JOEL DIAZ ZUÑIGA
REP COMUN DE LOS TRABAJADORES

TESTIGOS DE ASISTENCIA

C FAUSTINO CHAVEZ ELIZALDE

C. JOSE RAMON ORTIZ CHAVEZ

LOS INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO

C ROBERTO REYES GRANADOS
GUERRERO.

C. ALVARO BRITO MARTINEZ...C.MIGUEL ANGEL RAMOS

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

195



SECRETARÍA DEL TRABAJO

Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE
INSPECCIÓN FEDERAL DEL
TRABAJO.
SECCIÓN: DIRECCIÓN DE POLÍTICAS Y
EVALUACIÓN DE INSPECCIÓN.
MESA: SUBDIRECCIÓN DE CONTROL
DE INSPECCIÓN.

hoja

ASUNTO VISITA EXTRAORDINARIA COMO OBSERVADOR
POR PARO DE LAHORE:S

-EN LA CIUDAD DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS ONCE HORAS CON CUARENTA Y CINCO MINUTOS DEL DIA VEINTIUNO DE JUNIO DE DOS MIL DOS, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 123 APARTADO "A" FRACCION XXXI DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 40 DE LA LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL 540 541 542 FRACCION III Y 143 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ASI COMO EL 17 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL LOS C C ROBERTO REYES GRANADOS Y ERNESTO MARTIN VELEZ TAPIA INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO, SE CONSTITUYERON EN EL CENTRO DE TRABAJO DENOMINADO "CEMENTOS APASCO, S.A DE CV" UBICADO EN PIONENITE 134 No 828 INDUSTRIAL VALLEJO, DISTRITO FEDERAL, Y CERCIONADOS DEL DOMICILIO DE REFERENCIA Y RAZON SOCIAL MEDIANTE LA OBSERVACION DEL ALTA ANTE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO DE LA EMPRESA Y POR MANIFESTACION DE QUIEN RECIBE LA VISITA A FIN DE DAR DEBIDO CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE COMISION CON NUMERO DE OFICIO 321 DE FECHA 21 DE JUNIO DE 2002 FIRMADA Y GIRADA POR EL C LIC MARIO J HERNANDEZ GALLARDO DIRECTOR GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA SECRETARIA DEL RAMO EN LA QUE SE INSTRUYE FUNGIR COMO OBSERVADOR DE LOS ACONTECIMIENTOS QUE SE PRESENTEN CON MOTIVO DEL PARO DE LABORES DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TECMAN SA DE CV (PRESTADORA DE SERVICIOS) ----- LOS INSPECTORES QUE ACTUAN FUERON ATENDIDOS POR EL C ING ENIO LOPEZ PINO PEREZ REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA DE CEMENTOS APASCO EL CUAL TIENE UN PUESTO DE JEFE DE TERMINAL EL CUAL ACREDITA SU PUESTO CON ALTA ANTE EL IMSS CON NUMERO DE AFILIACION 92927003495 Y SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL DE LA EMPRESA CON No DE EMPLEADO 81836 AL CUAL SE LE APERCIBIO DE LOS ILICITOS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES ANTE AUTORIDADES DISTINTAS A LAS JUDICIALES, EL CUAL MANIFIESTA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD CONTAR CON LA AUTORIZACION SUFICIENTE PARA RECIBIR LA VISITA Y FIRMAR EL ACTA ASI MISMO SE REQUIRIO LA PRESENCIA DE UN REPRESENTANTE DE LA EMPRESA TECMAN SA DE CV QUE ES LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS Y QUE MANEJA A LOS TRABAJADORES A LO QUE SE MANIFESTO QUE EN ESTE MOMENTO NO SE ENCUENTRA NINGUNA PERSONA QUE REPRESENTA A DICHA EMPRESA --LOS INSPECTORES QUE ACTUAN REQUIEREN AL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA QUE ATIENDE LA VISITA LA PRESENCIA DEL REPRESENTANTE SINDICAL DE LOS TRABAJADORES, MANIFESTANDO EL REPRESENTANTE PATRONAL QUE EN ESTE MOMENTO NO SE ENCUENTA DICHO REPRESENTANTE POR TAL MOTIVO LOS INSPECTORES QUE ACTUAN INVITAN A LOS TRABAJADORES A DESIGNAR LIBREMENTE UN REPRESENTANTE COMUN PARA QUE LOS REPRESENTE, SOLO PARA LOS EFECTOS DE ESTA VISITA A LO CUAL MANIFESTARON QUE NO SE ENCUENTRA SU REPRESENTANTE Y QUE NO CONSIDERAN NECESARIO EN ESTE MOMENTO QUE ALGUEN LOS REPRESENTE --LOS INSPECTORES QUE ACTUAN REQUIEREN AL REPRESENTANTE PATRONAL A FIN DE QUE SE SIRVA DESIGNAR A DOS TESTIGOS DE ASISTENCIA PARA LOS EFECTOS DEL DESAHOGO DE LA VISITA, APERCIBIENDOLO QUE DE NO HACERLO LOS INSPECTORES ACTUAENTES LOS DESIGNARAN, POR LO CUAL EL CITADO REPRESENTANTE DESIGNO LIBREMENTE A LOS C C IRMA NAYELI URIBE RUIZ Y ALEJANDRO DIAZ FERNANDEZ QUIENES OCUPAN LOS CAROS DE ADMINISTRATIVO DE DISTRIBUCION Y ABOGADO DE LA EMPRESA RESPECTIVAMENTE QUIENES SE IDENTIFICAN, PREVIO REQUERIMIENTO DE LOS INSPECTORES QUE ACTUAN, LA PRIMERA CON CREDENCIAL EXPEDIDA POR LA EMPRESA CON NUMERO DE EMPLEADO 84167 Y LA SEGUNDA PERSONA CON CREDENCIAL PARA VOTAR CON FOLIO 008020987 EXPEDIDA POR EL IFE --- LOS C C ROBERTO REYES GRANADOS ERNESTO MARTIN VELEZ TAPIA, INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO QUE ACTUAN, SE IDENTIFICAN PLENAMENTE ANTE EL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA QUE RECIBE LA VISITA Y DEMAS PERSONAS; QUE INTERVIENEN EN ESTA ACTA MOSTRANDO PARA TAL EFECTO CREDENCIALES NUMEROS 075 Y 094, EXPEDIDAS POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL CON ADSCRIPCION A LA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO SUSCRITAS POR EL C ANTONIO CASAS VAZQUEZ, DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION DE PERSONAL CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 25 FRACCION III DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

196



SECRETARÍA DEL TRABAJO

1
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE
INSPECCIÓN FEDERAL DEL
TRABAJO.
SECCIÓN: DIRECCIÓN DE POLÍTICAS Y
EVALUACIÓN DE INSPECCIÓN.
MESA: SUBDIRECCIÓN DE CONTROL
DE INSPECCIÓN.

hoja

ASUNTO VISITA EXTRAORDINARIA COMO OBSERVADOR
POR PARO DE LABORES

DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 21 DE JUNIO DE 1998, EXPEDIDAS EN FECHA 01 DE ENERO DE 2002 Y CON VIGENCIA AL 30 DE ENERO DE 2002, DOCUMENTOS EN LOS QUE APARECEN EL NOMBRE Y FIRMA AUTÓGRAFA DE LOS INSPECTORES, ASÍ COMO SUS FOTOGRAFÍAS, HACIÉNDOSE CONSTAR QUE DICHAS CREDENCIALES ESTUVIERON EN PODER DEL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA, QUIÉN ADEMÁS LAS EXAMINO, CERCIORÁNDOSE DE LOS DATOS EN ELLAS CONTENIDOS Y ASEGURÁNDOSE DE QUE COINCIDEN CON LOS DE LA ÓRDEN DE COMISIÓN, ASÍ COMO CON EL PERFIL FÍSICO DE LOS QUE LAS PORTAN, MOSTRANDO ADEMÁS LA ÓRDEN DE VISITA, A CONTINUACIÓN SE REALIZO UN RECORRIDO POR LAS INSTALACIONES DEL CENTRO DE TRABAJO SIENDO LAS DOCE HORAS EN EL QUE SE OBSERVO QUE LAS LABORES DENTRO DE LAS INSTALACIONES SE REALIZAN NORMALMENTE EN LAS DIFERENTES ÁREAS DE TRABAJO, POSTERIORMENTE SE PROCEDIO A REALIZAR INTERROGATORIOS A LOS DIFERENTES TRABAJADORES A LO QUE ESTOS MANIFESTARON QUE EFECTIVAMENTE SE REALIZO UN PARO DE LABORES QUE INICIO A LAS 05 58 HRS. Y TERMINO A POR INSTRUCCIONES DE SUS REPRESENTANTES A LAS 10 40 HRS DEL MISMO DIA Y QUE LA CAUSA FUE POR LA FALTA DE PAGO DE LAS UTILIDADES, ASÍ COMO TAMBIEN QUE SE LES QUIERE REDUCIR EL MONTO DE UN SEGURO DE VIDAD QUE TIENEN PACTADO CON LA EMPRESA, ASÍ MISMO AL REQUERIRLES QUE PROPORCIONARAN SUS NOMBRES E IDENTIFICACIONES ESTOS MANIFESTARON QUE NO PODIAN DAR ESOS DATOS MIENTRAS NO SE LOS AUTORIZARAN SUS REPRESENTANTES, ADEMÁS DE NO CONSIDERARLO NECESARIO

-----POR ÚLTIMO Y VISTOS LOS RESULTADOS QUE ANTECEDEN SE CONCEDE EL USO DE LA PALABRA AL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA C ING ERIC LOPEZMALO PEREZ MANIFIESTA LO SIGUIENTE " QUE COMO SE PUDO CONSTATAR LOS TRABAJADORES EFECTIVAMENTE LLEVARON ACABO UNA SUSPENSIÓN DE LAS LABORES A PARTIR DE LAS 05 58 HRS Y HASTA LAS 10 40 HRS SIN QUE EXISTIERA CAUSA O FUNDAMENTO LEGAL ALGUNO PARA DICHO PARO POR LO QUE SE HACE NECESARIO DEJAR LA CONSTANCIA CORRESPONDIENTE PARA LOS EFECTOS A QUE SEAN PROCEDENTES... ASÍ MISMO SE PROCEDIO A DARLE EL USO DE PALABRA A LOS TRABAJADORES A LO QUE ESTOS MANIFESTARON QUE SUS REPRESENTANTES REALIZARÍAN LAS ACLARACIONES PERTINENTES EN SU MOMENTO OPORTUNO "-----NO HABIENDO OTRO PUNTO QUE HACER CONSTAR EN EL CUERPO DE LA PRESENTE ACTA SE DA POR CONCLUIDA ESTA DILIGENCIA SIENDO LAS QUINCE HORAS DEL MISMO DIA DE SU INICIO Y PREVIA LECTURA DEL ACTA LA RATIFICAN Y FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE QUIENES EN ELLA INTERVINIERON DE CONFORMIDAD CON LO ASENTADO FIRMANDO AL CALCE LOS INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO ANTE LOS TESTIGOS DE ASISTENCIA DESIGNADOS QUIENES TAMBIEN FIRMAN AL CALCE Y HACEN ENTREGA DE UN EJEMPLAR AUTOGRAFO DEL ACTA AL REPRESENTANTE PATRONAL DE LA EMPRESA C ING ERIC LOPEZMALO PEREZ PARA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR

C ING ERIC LOPEZMALO PEREZ
REP PATRONAL DE LA EMPRESA

C RAFAEL AMEZCUA
REP. COMUN DE LOS TRABAJADORES

TESTIGOS DE ASISTENCIA

C IRMA NAYELI URIBE RUIZ

C ALEJANDRO DÍAZ FERNANDEZ

LOS INSPECTORES FEDERALES DEL TRABAJO

C ROBERTO REYES GRANADOS

C. ERNESTO MARTÍN VÉLEZ TAPIA.

ANEXO 6

Del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

El presente Reglamento es de observancia general en todo el territorio nacional y sus disposiciones son de orden público e interés social, y tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y los Tratados Internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en dichas materias." Art.1

Es decir, determina la aplicación de las normas (facultad jurisdiccional territorial) mientras que su aplicación (artículo 3º) de este Reglamento corresponde a la Secretaría, la que será auxiliada por las autoridades locales en materia del trabajo, en los términos de los artículos 512-F, 527-A y 529 de la Ley Federal del Trabajo.

La interpretación administrativa del presente Reglamento compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las disposiciones de este Reglamento deberán ser cumplidas en cada centro de trabajo por los patrones o sus representantes (legales o patronales) y por los trabajadores; de acuerdo con la naturaleza de la actividad económica, de los procesos de trabajo y del grado de riesgo de cada empresa o establecimiento que constituyan un peligro para la vida, la salud o la integridad física de las personas y por último para las propias instalaciones de la misma empresa. (Art. 5º)

ARTÍCULO 161. La Secretaría a través de la Inspección Federal del Trabajo, tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales, de la Ley, de sus reglamentos, de las Normas y demás disposiciones aplicables en materia de seguridad e higiene, la que contará

con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal.

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

ARTÍCULO 162. La función inspectiva en materia de seguridad e higiene, se realizará en los términos que establece la Ley, sus Reglamentos y la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

Los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene de los centros de trabajo, los encargados y supervisores de la seguridad y los médicos de las empresas, promoverán la observancia del presente Reglamento, dentro de las actividades que tengan asignadas, de conformidad con la normatividad que les sea aplicable. Con el objeto de prevenir en la mejor medida los riesgos de trabajo o enfermedades profesionales, a las que estén expuestas los trabajadores, visitantes o vecinos a las instalaciones.

El artículo 4º. La Secretaría expedirá las Normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, con base en la Ley, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y el presente Reglamento. Así cuando las Normas expedidas por esta H. Secretaría establezcan el uso de equipos, procesos o tecnologías específicos, el patrón o sus representantes podrán solicitar por escrito a ésta, autorización para utilizar equipos, tecnologías, procedimientos o mecanismos alternativos, mediante los cuales se dé cumplimiento a los objetivos y finalidades correspondientes, acompañando las justificaciones respectivas. (art. 8º)

Previa opinión del Comité Consultivo Nacional de Normalización, la Secretaría deberá emitir la resolución respectiva dentro del plazo que en cada Norma se establezca o, en su defecto, dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. En el caso de que la Secretaría no emita la resolución dentro del plazo correspondiente, se considerará que ésta es afirmativa y, a petición del solicitante, deberá expedir constancia de autorización, dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud respectiva.

La Secretaría hará del conocimiento de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las autorizaciones que al efecto se otorguen en los términos de este artículo; a fin de darles publicidad, para que otros interesados puedan plantear su situación particular y, de ser procedente, obtener la autorización correspondiente de conformidad con lo dispuesto en los párrafos anteriores, respetando, en su caso, los derechos adquiridos conforme a la Ley de Propiedad Industrial.

También expedirá las autorizaciones en materia de seguridad e higiene a que se refiere el presente Reglamento, y revocará las mismas cuando no se cumpla con las disposiciones correspondientes, previa audiencia del interesado para que manifieste lo que a su derecho convenga, y conforme a lo establecido en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo. (art. 10)

El cumplimiento de las Normas en los centros de trabajo se podrá comprobar a través de los dictámenes que sean expedidos por las unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación acreditados en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización. Lo anterior, sin perjuicio de las atribuciones de la Secretaría para realizar visitas de inspección conforme a la Ley y a las disposiciones reglamentarias. (Art. 11)

Las Normas que expida la Secretaría establecerán la vigencia que tendrán los dictámenes que emitan las unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación acreditados, para comprobar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las Normas. De no establecerse dicho plazo, los mencionados dictámenes tendrán una vigencia de un año.

Artículo 12. La Secretaría llevará a cabo programas de asesoría y orientación para el debido cumplimiento de la normalidad laboral en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en los que se establecerán los mecanismos de apoyo para facilitar dicho cumplimiento, así como simplificar la acreditación del mismo, tomando en cuenta la actividad, escala económica, procesos de trabajo, grado de riesgo y ubicación geográfica de los centros de trabajo, a través de compromisos voluntarios con aquellas empresas o establecimientos que así se lo soliciten, para lo cual se auxiliará de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los patrones están obligados a adoptar, de acuerdo a la naturaleza de las actividades laborales y procesos industriales que se realicen en los centros de trabajo, las medidas de seguridad e higiene pertinentes de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento y en las Normas aplicables, a fin de prevenir por una parte, accidentes en el uso de maquinaria, equipo, instrumentos o materiales, y por la otra, enfermedades por la exposición a los agentes químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, así como para contar con las instalaciones adecuadas para el desarrollo del trabajo. En los centros de trabajo los niveles máximos permisibles de contaminantes, no deberán exceder los límites establecidos por las Normas correspondientes. (art. 13)

En los centros de trabajo en donde se realicen actividades industriales, comerciales o de servicios altamente riesgosas, los patrones elaborarán los programas para la prevención de accidentes en la realización de tales actividades que puedan causar graves desequilibrios ecológicos, en

términos del artículo 147 de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente.

Artículo 17. Son obligaciones de los patrones:

Fracción I. Cumplir con las disposiciones de este Reglamento, de las Normas que expidan las autoridades competentes, y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en la materia de seguridad e higiene;

Fracción II. Contar, en su caso, con las autorizaciones en materia de seguridad e higiene, a que se refiere este Reglamento;

Fracción III. Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, conforme a lo dispuesto en las Normas aplicables, así como presentarlos a la Secretaría cuando ésta así lo solicite;

Fracción IV. Determinar y conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo, empleando los procedimientos que para cada agente contaminante se establezcan en las Normas correspondientes, y presentar a la Secretaría los estudios respectivos cuando ésta así lo requiera;

Fracción V. Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen, conforme a las Normas correspondientes;

Fracción VI. Elaborar el programa de seguridad e higiene y los programas y manuales específicos a que se refiere el presente Reglamento, en los términos previstos en el artículo 130 del mismo y en las Normas aplicables;

Fracción VII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias, de acuerdo con las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo;

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

Fracción IX. Presentar a la Secretaría cuando ésta así lo requiera, los dictámenes emitidos por las unidades de verificación;

Fracción X. Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo que se requieran, de acuerdo a la naturaleza de las actividades realizadas en el centro de trabajo;

Fracción XI. Instalar y mantener en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencia y actividades peligrosas, que salvaguarden la vida y salud de los trabajadores, así como para proteger el centro de trabajo;

Fracción XII. Dar aviso a la Secretaría de los accidentes de trabajo que ocurran;

Fracción XIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; así como dar facilidades para su óptimo funcionamiento;

Fracción XIV. Promover que en el reglamento interior de trabajo a que se refiere el Capítulo V del Título VII de la Ley, se establezcan disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para la prevención de riesgos y protección de los trabajadores, así como del centro de trabajo, y

Fracción XV. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.

ANEXO 7

NOM-001-STPS-1999. Esta norma enfoca aspectos relativos y relacionados con los edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo, donde se aplique las condiciones de seguridad e higiene.

NOM-002-STPS-2000. Aquí la norma establece aspectos de condiciones de seguridad, prevención, protección y combate de incendios en los centros de trabajo.

NOM-003-STPS-1999. Las actividades agrícolas son observadas mediante la norma de referencia, así como el uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.

NOM-004-STPS-1999. El sistema de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo, en todos sus aspectos, obligaciones y derechos de los trabajadores como de los patrones se establecen en esta norma.

NOM-005-STPS-1998. Observar esta norma implica que el personal contratado deberá ser calificado para tal fin, porque los aspectos que manejan las normas son de carácter técnico, y así las relativas a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas; podrá ser bien aplicada por lo que disponen estas normas.

NOM-006-STPS-2000. El manejo y almacenamiento de materiales- condiciones y procedimiento de seguridad. Es similar a la norma anterior.

NOM-007-STPS-2000. Actividades agrícolas- instalaciones maquinaria equipo y herramientas.

NOM-008-STPS-2001. Actividades de aprovechamiento forestal maderable y de aserraderos. Únicamente para la rama de maderera básica.

NOM-009-STPS-1999. Equipo de suspensión de acceso, instalación operación y mantenimiento.

NOM-010-STPS-1999. Condiciones de seguridad e higiene donde se manejen, transporten procesen o almacenen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el medio ambiente laboral.

NOM-011-STPS-2001. Muchas de las empresas que son visitadas por los inspectores generan ruido y la norma que es aplicable es esta.

NOM- 012-STPS-1999. Radiaciones ionizantes.

NOM- 013-STPS-1993. Radiaciones electromagnéticas no ionizantes.

NOM- 014-STPS-2000. Exposición laboral a presiones ambientales anormales.

NOM- 015-STPS-2001. Condiciones térmicas abatidas o elevadas.

NOM- 016-STPS-2001. Operación y mantenimiento de ferrocarriles.

NOM- 017-STPS-2001. Equipo de protección personal, selección, uso y manejo en los centros de trabajo.

NOM- 018-STPS-2000. Sistema para identificación y comunicación de peligros y riesgos de sustancias químicas peligrosas.

NOM- 019-STPS-1993. Constitución y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

NOM- 020-STPS-2001. Recipientes sujetos a presión y calderas, funcionamiento y condiciones de seguridad.

NOM- 021-STPS-1993. Relativas a las características de los informes de riesgo de trabajo, para la integración de estadísticas.

NOM-022 -STPS-1999. Electricidad estática.

NOM- 024-STPS-2001. Tipos de vibraciones.

NOM- 025-STPS-1999. Iluminación.

NOM- 026-STPS-1998. Colores y señales de seguridad e identificación de los fluidos conducidos por tuberías.

NOM- 027-STPS-2000. Soldadura y corte.

NOM-100 -STPS-1994. Extintores contra incendio a base de polvo químico seco con presión contenida y sus especificaciones.

NOM- 101-STPS-1994. Extintores basándose en espuma química.

NOM- 102-STPS-1994. Extintores contra incendio a base de bióxido de carbono.

NOM- 103-STPS-1994. Extintores contra incendio a partir de agua con presión contenida.

NOM- 104-STPS-2001. Agentes extintores –polvo químico seco tipo ABC basándose en fosfato mono amónico.

NOM- 106-STPS-1994. Agentes extintores –polvo químico seco tipo ABC a base de bicarbonato de sodio.

NOM- 113-STPS-1994. Calzado de protección.

NOM- 115-STPS-1994. Casco de protección

NOM- 116-STPS-1994. Respiradores purificadores de aire contra partículas nocivas.

NOM- 121-STPS-1996. Seguridad e higiene en las minas.

Esta normalidad laboral es base de acción, para la protección del hombre en su centro de trabajo, en materia de seguridad e higiene cuidando la integridad física de los trabajadores como de las empresas.

En materia de recipientes sujetos a presión, caldera o generadores de vapor, la norma NOM-020-STPS-2002 establece que todo equipo sujeto a presión será considerado a revisión salvo aquellos que tengan las siguientes características:

- Que su sección transversal más amplia sea menor de 15.2 cm sin importar la longitud del recipiente, y que, además, contenga fluidos peligrosos.
- Que trabajen con agua, aire y/o fluidos no peligrosos, que su temperatura de operación no exceda de 70 °C y que la presión de calibración del dispositivo de seguridad sea inferior a 5.0 kg/cm². Los equipos que trabajen a vacío sí requieren autorización de funcionamiento.
- Que se destinen a contener líquidos criogénicos, cuyo volumen sea menor a 1 m³, su diámetro no exceda a 100 cm de la sección más amplia del recipiente interior, y la presión de calibración.

BIBLIOGRAFIA.

- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1987.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones del derecho del trabajo, Arenas, editor y distribuidor, México, 1977.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones del derecho del trabajo, 4ª. Edición, Porrúa, México 1977.
- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, Sexta, México, 1994
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de política laboral y social tomo II, tercera edición, Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1982.
- CARRO IGELMO, Alberto José. Curso del derecho del trabajo, Segunda edición. Bosh, casa de la cultura, México, 1991.
- CAVAZOS FLORES Baltasar, et al. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, 28ª edición, Trillas, México, 1998.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de derecho procesal del trabajo, Primera edición, Esfinge, México, 1989.
- DAVALOS, José. Derecho del trabajo, Segunda edición. Porrúa, 1988.
- DE BUEN L. Néstor. Derecho del trabajo, Tomo I Conceptos generales, Décima edición, Porrúa, México, 1997.
- DE BUEN L. Néstor. Derecho procesal del trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1990.
- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho del trabajo, Tomo I, Décimo tercera edición, México, 1993.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 5ª edición Porrúa, México 1963.
- DEVEALI, Mario L. Derecho del trabajo, "En su aplicación y tendencias", tomo I, Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma, Argentina , Buenos Aires, 1983.
- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el derecho procesal II, Porrúa , México, 1979.

FERRARI, Francisco de. Derecho del trabajo Vol I partes general, De Palma, Argentina, Buenos Aires, 1976.

GARCIA ALONSO, Manuel, Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Bosch, casa editorial-urgel, Barcelona, España.

GUERRERO, Eutiquio. Manual del derecho del trabajo. Décimo novena edición, Porrúa, México, 1996.

J. BONNECASE, Introducción al Estudio del Derecho, 3ª. edición, Porrúa, Puebla, México, 1944.

KAYE, Dionisio J. Los riesgos del trabajo, Pegaso, México, 1985.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de derecho del trabajo Vol. I, Cuarta edición, Buenos Aires, Argentina, 1987.

MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho colectivo del trabajo, jurídica de chile, Chile, 1989.

MADRID, Alfonso. Derecho Laboral Español Vol. I, Madrid, España, 1936.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo, Tomo II "Instituciones", Porrúa, México, 1983.

MUÑOZ RAMON, Alberto. Derecho del trabajo, tomo II, Porrúa, México, 1983.

PALLARES, Eduardo, Derecho Procesal Civil, 12ª edición, Porrúa, México, 1986.

POZO, JUAN D. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, edición, Buenos Aires, 1961.

ROJINA VILLEGAS, Rafael, Introducción al Estudio del Derecho, 2ª. Edición, Porrúa, México, 1997.

SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis. La inspección del trabajo, De Palma, Buenos Aires, 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho administrativo del trabajo, Tomo "Teoría general", Segunda edición, Porrúa, México, 1979.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª. edición, Porrúa, México, 1981.

VAZQUES DEL MERCADO, Oscar. Contratos Mercantiles, 4ª edición, Porrúa, México, 1992.

VILLORO TORAZO, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, 9ª edición, Porrúa, México, 1990.

VON POTOBSKI, Geraldo. La organización internacional del trabajo, Asírea de Alfredo del Mazo y Ricardo de Palma, Argentina, Buenos Aires, 1990.

LEGISLACIÓN.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADO UNIDOS, 14ª edición, Sista, México, 2002.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, vigésimo segunda edición, Editorial Porrúa, México 2002.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. 14ª. Edición, Porrúa, México, 2002.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Reglamento General de Seguridad e Higiene y medio ambiente de trabajo, México. 2002.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVICION SOCIAL. Reglamento general para la inspección y la aplicación de sanciones por violación a la legislación laboral., primera edición, México, 2002.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, .México, 1994.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo e instructivo. primera, Edición, México, 2002.

DICCIONARIOS.

DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de derecho, 27ª. Edición, Porrúa, México, 1999.

SERRA ROJAS, Andrés, Diccionario de Ciencia Política tomo I, 7ª. edición, Porrúa, México, 1997.

OBRAS HEMEROGRÁFICAS.

Cambio cultural México-España impartida en las oficinas de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en la Ciudad de México por el personal de esa Dirección, y por España la Inspectora C. Lic. María del Carmen Sánchez.

Congreso del trabajo, CONAPROS, editorial de la S.T.P.S. 2002.

Diagnostico General de Clima Organizacional efectuada por Cultura Institucional visión compartida de la Dirección General de Desarrollo Humano, No. 1 marzo 2002.

PROCESO, Semanario de información y análisis, Reporte especial, "En los pocitos de la muerte los accidentes son vistos ya como un mal natural," reportaje de Rick J. Reavis.

REFORMA, viernes 25 de octubre del 2002, Ciudad y Metrópoli, por Omar Castillo, reportero.

S.T.P.S, DIRECCION GENERAL DE EQUIDAD Y GENERO, Mundo Laboral, mayo-junio 2001 no. 2. Crítica del C. Lic. Mario J. Hernández Gallardo, Director General de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Procuraduría Federal del Trabajo, Prontuario Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, noviembre 1999.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Conoce tu Secretaria, origen, misión y estructura Colección de bolsillo, núm. Uno, segunda edición, México, 1999.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Seminario sobre la inspección de las condiciones de trabajo en el ámbito laboral, México, 1999.

INTERNET

Consultado en:

http://www.naalc.org/spanish/publications/review_anex3_2.htm

http://slps.gob.mx/cultura/cult_lab.htm

http://agency.osha.eu.int/publications/forum/2/esindex_7.htm

<http://www.bna.org.mx/publicaciones/labarra/num26/mariano.htm/>

http://.../web_histo_ciudad_despliega?var=47037&var_sub_actual=&var-fecha=02-OCT-02